МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет податкової справи, обліку та аудиту
Кафедра економічної політики, маркетингу та бізнес-аналітики

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: **«Економічні наслідки трудової міграції для розвитку регіонів України»**

здобувача вищої освіти другого (магістерського) рівня, II курсу, групи ЕМРМ-24-1,
спеціальності 051 «Економіка»,
освітня програма «Економіка міста та регіону»

підпис **Мельник Микола Миколайович**

Науковий керівник:

підпис **Скорик Марина Олегівна**
канд. екон. наук, доцент

Гарант освітньо-професійної програми:

підпис **Скорик Марина Олегівна**
канд. екон. наук, доцент

Допущено до захисту за рішенням кафедри економічної політики, маркетингу та бізнес-аналітики, протокол від «12» 01 2026 р. № 7

підпис **Паянок Тетяна Миколаївна**
канд. екон. наук, доцент

Ірпінь – 2026

Реєстрація № 81. 21.01.2026 [підпис]
номер дата підпис завідувача лабораторії ка

Результат перевірки до захисту 20.01.26. [підпис]
до захисту, на доопрацювання дата ініціали, прізвище наукового кер

Результат захисту 92 3.02.26р.
оцінка дата захисту

Голова комісії [підпис] І. В. Охрімешко
підпис ініціали, прізвище

Члени комісії [підпис] М. О. Скорик
підпис ініціали, прізвище

[підпис] Т. М. Гамон
підпис ініціали, прізвище

[підпис] П. Б. Юрєва
підпис ініціали, прізвище

1. теоре практ матер наявні
2. Дотр
3. Вчас у встан
4. Рецен
1. Доповід
2. Роздатк
3. Знання матеріалу, запитання
4. Апробаці
ЗАГАЛЬ

ПЕРЕВЕДЕ

Оцінка за 100 бальною шкало
92

Правила пе

Оцінка за 100-бал шкалою
90-100
80-89
70-79
60-69
50-59
35-49

підпис завідувача лабораторії каф

ніціали, прізвище наукового керів

БЛАНК ОЦІНЮВАННЯ ВИПУСКНОЇ РОБОТИ

Об'єкти контролю	Діапазон оцінки в балах	Фактична кількість балів	Примітки	Дата, П.І.П.: керівника, голови комісії членів комісії, секретаря, (підписи)
ОЦІНЮВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ КЕРІВНИКОМ ТА РЕЦЕНЗЕНТОМ				
1. Зміст випускної роботи (якість теоретичного матеріалу, його зв'язок з практичним, вміння представляти матеріал в логічній послідовності, наявність висновків та пропозицій)	від 0 до 30	28		16.01.2026 Скорик М.О.
2. Дотримання вимог щодо оформлення	від 0 до 10	9		
3. Вчасне виконання роботи на всіх етапах у встановлені кафедрою терміни	від 0 до 5	5		
4. Рецензент	від 0 до 5	5		
РАЗОМ БАЛІВ	**від 0 до 50**	47		
ОЦІНЮВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ КОМІСІЄЮ ПО ЗАХИСТУ				
1. Доповідь	від 0 до 10	10		
2. Роздатковий матеріал	від 0 до 5	5		
3. Знання теоретичного та практичного матеріалу, вміння відповідати на запитання	від 0 до 25	20		
4. Апробація (участь у конференціях)	від 0 до 10	10		
РАЗОМ БАЛІВ	**від 0 до 50**	45		
ЗАГАЛЬНА КІЛЬКІСТЬ БАЛІВ	**від 0 до 100**	92		

ПЕРЕВЕДЕННЯ ОЦІНКИ ЗА 100-БАЛЬНОЮ ШКАЛОЮ ДО НАЦІОНАЛЬНОЇ ШКАЛИ ТА ШКАЛИ ЄКТС

Оцінка за 100-бальною шкалою	Оцінка за шкалою ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	Дата	П.І.П.: голови, членів комісії, секретаря, (підпис)
92	A	5	3.02.26	Охріменко Ю. Скорик М. Пашок Т. Юр'єва Л. Пилипчук Н.

Правила переведення оцінок до національної шкали та шкали ЄКТС

Оцінка за 100-бальною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	Оцінка за національною шкалою
90-100	A	5 (відмінно)
80-89	B	4 (добре)
70-79	C	
60-69	D	3 (задовільно)
50-59	E	
35-49	FX	2 (незадовільно)

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет **податкової справи, обліку та аудиту**
Кафедра **економічної політики та сталого розвитку**
Спеціальність **051 «Економіка»**
Освітня програма «**Економіка міста та регіону**»

Затверджую
Завідувач кафедри
_____ **М. О. Скорик**
«03» 12 2024 р.

ЗАВДАННЯ

на кваліфікаційну роботу здобувачу вищої освіти

Мельника Миколи Миколайовича

прізвище, ім'я, по батькові студента в родовому відмінку

1. Тема кваліфікаційної роботи: «Економічні наслідки трудової міграції для розвитку регіонів України», затверджена наказом ректора від «02» 12. 2024 № 1798.

2. Строк здачі закінченої роботи: «16» січня 2026 р.

3. Мета роботи: оцінка економічних наслідків трудової міграції для розвитку регіонів України та обґрунтування напрямів регіональної політики щодо мінімізації негативних і використання позитивних міграційних ефектів.

Об'єкт дослідження: процеси трудової міграції населення України та їх прояви на регіональному рівні.

Предмет дослідження: економічні наслідки трудової міграції для розвитку регіонів України (ринок праці, доходи, перекази, демографічні та людськокапітальні зміни) та інструменти регіональної політики управління цими наслідками.

4. Вихідні дані до роботи: офіційні статистичні дані та аналітичні матеріали Державної служби статистики України (показники зайнятості, безробіття, оплати праці, демографії), Національного банку України (оцінки/статистика переказів), матеріали міжнародних організацій (МОМ, Світовий банк, OECD, ILO), а також наукові публікації, звіти та огляди з проблематики трудової міграції й регіонального розвитку. Емпірична частина базується на зіставленні показників у розрізі регіонів України за обраний період спостереження.

5. Перелік графічного матеріалу: таблиці.

6. Зміст кваліфікаційної роботи (перелік питань за кожним розділом):

Сутність, форми й тенденції трудової міграції у сучасних умовах. Канали впливу трудової міграції на ринок праці та людський капітал. Методика оцінювання економічних наслідків міграції на регіональному рівні в Україні. Масштаби та регіональна диференціація трудової міграції: динаміка й профіль мігранта України. Вплив міграції на зайнятість, оплату праці та дефіцит кадрів у регіонах. Кількісне моделювання демографічно-трудових ефектів міграції в регіонах України. Пріоритети регіональної політики: утримання кадрів і стимулювання повернення у громадах України. Інструменти трансформації міграційних доходів у розвиток: інвестиції й підприємництво поверненців регіонів. Механізм реалізації заходів і оцінка ефекту: ресурси, індикатори, ризики, сценарії впровадження.

7. Календарний план виконання роботи:

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		за планом	*фактичн*
1	Вибір теми, вивчення літературних джерел та складання плану роботи	до 23.10.2024	23.10.202
2	Підготовка розділу роботи та подання його керівнику	до 15.04.2025	15.04.202
2.1	перший розділ		
2.2	другий розділ	до 27.06.2025	25.06.202
2.3	третій розділ	до 25.11.2025	07.10.202
2.4	вступ і висновки	до 09.01.2026	20.11.202
3	Попередній захист роботи	20.01.2026	20.01.202
4	Отримання відгуку керівника роботи	16.01.2026	16.01.202
5	Отримання зовнішньої рецензії	16.01.2026	
6	Допуск до захисту завідувача кафедри	21.01.2026	21.01.202
7	Захист кваліфікаційної роботи	06.02.2026	03.02.202

8. Дата видачі завдання: «23» 10. 2024 р.

9. Керівник кваліфікаційної роботи М. О. Скорик
(підпис) ініціали, прізвище

10. Гарант освітньо-професійної програми М. О. Скорик
(підпис) ініціали, прізвище

11. Завдання до виконання отримав здобувач вищої освіти М. М. Мельник
(підпис) ініціали, прізвище

«Еко

Мета роботи п
розвитку регіонів Ук
мінімізації негативни
Завдання:
– уточнити суть
– узагальнити те
регіонів;
– сформувати
трудової міграції на р
– проаналізувати
пов'язаних із нею соц
– оцінити вплив
– обґрунтувати
запропонувати інстр
очікуваних результатів
Предметом дослі
регіонів України (рино
зміни) та інструменти р
Об'єктом дослідж
України та їх прояви на
Базою досліджен
матеріали Державної сл
оплати праці, демогр
переказів), матеріали мі
а також наукові публік
регіонального розвитку
розрізі регіонів України
За результатами
оцінювання економічни
основі системи показни
обґрунтування інструмен
Одержані результат
місцевого самоврядуван
програм соціально-еконо
діяльності аналітичних ц
трудової міграції на ек
управлінських рішень.
Кваліфікаційна робо
джерел з 43 найменуванн
Ключові слова: труд
ринок праці, міграційні п
економіка
Рік виконання кваліф
Рік захисту роботи: 20

АНОТАЦІЯ

«Економічні наслідки трудової міграції для розвитку регіонів України»

Мета роботи полягає в оцінці економічних наслідків трудової міграції для розвитку регіонів України та обґрунтування напрямів регіональної політики щодо мінімізації негативних і використання позитивних міграційних ефектів.

Завдання:

– уточнити сутність, форми та чинники трудової міграції;

– узагальнити теоретичні підходи до аналізу економічних наслідків міграції для регіонів;

– сформувати систему показників та обрати методи оцінювання впливу трудової міграції на регіональний розвиток;

– проаналізувати регіональну диференціацію масштабів трудової міграції та пов'язаних із нею соціально-економічних характеристик;

– оцінити вплив трудової міграції на ринок праці та доходи населення;

– обґрунтувати напрями удосконалення регіональної політики та запропонувати інструменти управління міграційними ефектами з оцінкою очікуваних результатів.

Предметом дослідження є економічні наслідки трудової міграції для розвитку регіонів України (ринок праці, доходи, перекази, демографічні та людськокапітальні зміни) та інструменти регіональної політики управління цими наслідками.

Об'єктом дослідження виступають процеси трудової міграції населення України та їх прояви на регіональному рівні.

Базою дослідження виступають офіційні статистичні дані та аналітичні матеріали Державної служби статистики України (показники зайнятості, безробіття, оплати праці, демографії), Національного банку України (оцінки/статистика переказів), матеріали міжнародних організацій (МОМ, Світовий банк, OECD, ILO), а також наукові публікації, звіти та огляди з проблематики трудової міграції й регіонального розвитку. Емпірична частина базується на зіставленні показників у розрізі регіонів України за обраний період спостереження.

За результатами дослідження удосконаленні методичного підходу до оцінювання економічних наслідків трудової міграції на регіональному рівні на основі системи показників, міжрегіонального порівняння міграційних ефектів та обґрунтування інструментів регіональної політики управління ними.

Одержані результати можуть бути використані органами державної влади та місцевого самоврядування під час розроблення й реалізації регіональної політики, програм соціально-економічного розвитку та регулювання ринку праці, а також у діяльності аналітичних центрів, освітніх і наукових установ для оцінювання впливу трудової міграції на економічний розвиток регіонів України та обґрунтування управлінських рішень.

Кваліфікаційна робота містить 81 сторіноку, 13 таблиць, список використаних джерел з 43 найменування.

Ключові слова: трудова міграція, регіональний розвиток, економічні наслідки, ринок праці, міграційні потоки, грошові перекази, людський капітал, регіональна економіка

Рік виконання кваліфікаційної роботи: 2025.

Рік захисту роботи: 2026.

ABSTRACT
«Economic Consequences of Labor Migration for the Development of Regions of Ukraine»

The purpose of the qualification paper is to assess the economic consequences of labor migration for the development of regions of Ukraine and to substantiate directions of regional policy aimed at minimizing negative and utilizing positive migration effects.

The objectives of the study are: to clarify the essence, forms, and determinants of labor migration; to generalize theoretical approaches to the analysis of the economic consequences of migration for regions; to develop a system of indicators and select methods for assessing the impact of labor migration on regional development; to analyze regional differentiation in the scale of labor migration and related socio-economic characteristics; to assess the impact of labor migration on the labor market and household incomes; and to substantiate directions for improving regional policy and propose instruments for managing migration effects with an assessment of expected outcomes.

The subject of the study is the economic consequences of labor migration for the development of regions of Ukraine (labor market, incomes, remittances, demographic and human capital changes) and regional policy instruments for managing these consequences.

The object of the study is the processes of labor migration of the population of Ukraine and their manifestations at the regional level.

The research is based on official statistical data and analytical materials of the State Statistics Service of Ukraine (employment, unemployment, wages, demographic indicators), the National Bank of Ukraine (estimates and statistics on remittances), materials of international organizations (IOM, World Bank, OECD, ILO), as well as scientific publications, reports, and reviews on labor migration and regional development. The empirical part is based on a comparison of indicators across the regions of Ukraine for the selected observation period.

As a result of the study, a methodological approach to assessing the economic consequences of labor migration at the regional level has been improved based on a system of indicators, interregional comparison of migration effects, and substantiation of regional policy instruments for their management.

The obtained results may be used by state authorities and local self-government bodies in the development and implementation of regional policy, socio-economic development programs, and labor market regulation, as well as in the activities of analytical centers, educational and research institutions to assess the impact of labor migration on the economic development of the regions of Ukraine and to substantiate managerial decisions.

The qualification paper comprises 81 pages, 13 tables, and a list of references containing 43 sources.

Keywords: labor migration, regional development, economic consequences, labor market, migration flows, remittances, human capital, regional economy.

Year of completion of the qualification paper: 2025.

Year of defense: 2026.

ЗМІСТ

ВСТУП 4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ ТА ЇЇ ВПЛИВУ НА РЕГІОНАЛЬНИЙ РОЗВИТОК УКРАЇНИ 7
1.1. Сутність, форми й тенденції трудової міграції у сучасних умовах 7
1.2. Канали впливу трудової міграції на ринок праці та людський капітал 16
1.3. Методика оцінювання економічних наслідків міграції на регіональному рівні в Україні 22
РОЗДІЛ 2. АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА ЕКОНОМІЧНИХ НАСЛІДКІВ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ ДЛЯ РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ 27
2.1. Масштаби та регіональна диференціація трудової міграції: динаміка й профіль мігранта України 27
2.2. Вплив міграції на зайнятість, оплату праці та дефіцит кадрів у регіонах 41
2.3. Кількісне моделювання демографічно-трудових ефектів міграції в регіонах України 44
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО МІНІМІЗАЦІЇ НЕГАТИВНИХ ТА ВИКОРИСТАННЯ ПОЗИТИВНИХ ЕФЕКТІВ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ 57
3.1. Пріоритети регіональної політики: утримання кадрів і стимулювання повернення у громадах України 57
3.2. Інструменти трансформації міграційних доходів у розвиток: інвестиції й підприємництво поверненців регіонів 63
3.3. Механізм реалізації заходів і оцінка ефекту: ресурси, індикатори, ризики, сценарії впровадження 68
ВИСНОВКИ 74
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 79

ВСТУП

Актуальність теми. Трудова міграція є одним із ключових чинників трансформації регіонального розвитку України, оскільки впливає на пропозицію робочої сили, рівень заробітної плати, структуру зайнятості, демографічні процеси та відтворення людського капіталу. Для регіонів України наслідки міграції мають подвійний характер: з одного боку, грошові перекази підтримують споживання домогосподарств, знижують ризики бідності та можуть виступати ресурсом інвестицій; з іншого – відтік працездатного населення загострює кадровий дефіцит, звужує податкову базу, прискорює старіння населення та посилює територіальні дисбаланси. За умов післявоєнного відновлення, структурних змін на ринку праці та конкуренції за людський капітал питання кількісного вимірювання економічних наслідків трудової міграції на регіональному рівні набуває особливої практичної значущості для формування ефективної регіональної політики.

Стан і ступінь розробки проблеми в спеціальній літературі. У науковій літературі трудова міграція розглядається як системне соціально-економічне явище, що формується під впливом різниці в оплаті праці, можливостей зайнятості та очікувань домогосподарств, а також інституційних умов і ризиків національних економік [11; 18; 19]. Зарубіжні дослідження сформували теоретичні моделі й емпіричні підходи до оцінювання наслідків міграції через канали ринку праці та розвитку, зокрема вплив переказів на бідність, нерівність і зростання, фінансовий розвиток та інвестиційну поведінку домогосподарств [1; 2; 5; 10; 17]. Окремий напрям становлять праці, присвячені ефектам селекції мігрантів і «відпливу мізків», а також довгостроковому впливу міграції на економічний розвиток і продуктивність [3; 4; 6; 8]. Важливе місце займають узагальнювальні теоретичні та оглядові роботи, які систематизують сучасні підходи «міграція–розвиток» і підкреслюють неоднозначність результатів залежно від країни та інституційних умов [7; 15]. Велику прикладну цінність

мають аналітичні доповіді міжнародних організацій, що задають порівняльні рамки, фіксують тенденції та окреслюють інструменти політики у сфері міграції та ринку праці [12; 13; 16; 20], а також спеціалізовані оцінки впливу трудової міграції на український контекст [9]. В українській літературі увага зосереджена на масштабах і напрямах трудової міграції, її впливі на ринок праці, доходи й перекази, а також на демографічних і людськокапітальних наслідках [21; 22; 26–28; 33; 34; 39]. Емпіричну та доказову базу доповнюють статистичні й аналітичні матеріали національних інституцій та профільних організацій [24; 25; 29; 30; 32; 36–38; 40–42]. Водночас зберігається потреба в більш узгодженому регіональному вимірі: інтегрованій системі показників та кількісній оцінці сукупного впливу міграції на розвиток регіонів України з подальшим обґрунтуванням інструментів регіональної політики.

Мета і завдання дослідження. Метою кваліфікаційної роботи є оцінювання економічних наслідків трудової міграції для розвитку регіонів України та обґрунтування напрямів регіональної політики щодо мінімізації негативних і використання позитивних міграційних ефектів. Для досягнення мети поставлено такі завдання:

– уточнити сутність, форми та чинники трудової міграції;

– узагальнити теоретичні підходи до аналізу економічних наслідків міграції для регіонів;

– сформувати систему показників та обрати методи оцінювання впливу трудової міграції на регіональний розвиток;

– проаналізувати регіональну диференціацію масштабів трудової міграції та пов’язаних із нею соціально-економічних характеристик;

– оцінити вплив трудової міграції на ринок праці та доходи населення;

– обґрунтувати напрями удосконалення регіональної політики та запропонувати інструменти управління міграційними ефектами з оцінкою очікуваних результатів.

Об’єкт дослідження – процеси трудової міграції населення України та їх прояви на регіональному рівні.

Предмет дослідження – економічні наслідки трудової міграції для розвитку регіонів України (ринок праці, доходи, перекази, демографічні та людськокапітальні зміни) та інструменти регіональної політики управління цими наслідками.

Методи дослідження. У роботі використано загальнонаукові та спеціальні методи: аналіз і синтез, індукція та дедукція, порівняння й узагальнення, методи статистичного аналізу (динамічні ряди, структурний і міжрегіональний аналіз), графічні та табличні методи подання результатів, кореляційно-регресійний аналіз (за наявності достатньої бази даних), індексний/інтегральний підхід для порівняння регіонів, а також елементи кластеризації для групування регіонів за профілем міграційних ефектів.

База досліджень. Інформаційну базу становлять офіційні статистичні дані та аналітичні матеріали Державної служби статистики України (показники зайнятості, безробіття, оплати праці, демографії), Національного банку України (оцінки/статистика переказів), матеріали міжнародних організацій (МОМ, Світовий банк, OECD, ILO), а також наукові публікації, звіти та огляди з проблематики трудової міграції й регіонального розвитку. Емпірична частина базується на зіставленні показників у розрізі регіонів України за обраний період спостереження.

Новизна одержаних результатів полягає в поглибленні методичного підходу до оцінювання економічних наслідків трудової міграції на регіональному рівні шляхом: формування узгодженої системи показників впливу міграції на регіональний розвиток; проведення міжрегіонального порівняння за сукупністю ефектів трудової міграції (ринок праці, доходи/перекази, демографія та людський капітал); обґрунтування пакета інструментів регіональної політики управління міграційними ефектами з визначенням очікуваних результатів та індикаторів оцінювання.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ ТА ЇЇ ВПЛИВУ НА РЕГІОНАЛЬНИЙ РОЗВИТОК УКРАЇНИ

1.1. Сутність, форми й тенденції трудової міграції у сучасних умовах

Трудова міграція належить до ключових економічних процесів, що визначають соціально-економічну динаміку України та відчутно впливають на розвиток її регіонів.

Переміщення економічно активного населення змінює пропозицію праці й структуру зайнятості, впливає на рівень оплати праці та продуктивність, формує демографічні зрушення й трансформації людського капіталу. Паралельно з цим зростає роль грошових переказів як джерела підтримки доходів домогосподарств, що відбивається на споживанні, заощадженнях і потенційній інвестиційній активності. Поєднання цих ефектів має виразну територіальну неоднорідність: для одних регіонів переважає кадровий дефіцит і втрата людського капіталу, для інших – компенсаторний вплив міграційних доходів, що посилює асиметрії регіонального розвитку.

Щоб коректно оцінити економічні наслідки трудової міграції на регіональному рівні, спершу необхідно визначити зміст цього явища, розмежувати його основні форми та окреслити сучасні тенденції, які задають актуальну конфігурацію міграційних потоків і пояснюють відмінності між регіонами.

Трудова міграція в економічному сенсі – це переміщення економічно активної особи (або домогосподарства) за межі звичного місця проживання з метою отримання доходу від праці (за наймом чи через самозайнятість) і/або підвищення очікуваної віддачі від власного людського капіталу. На відміну від загальної мобільності населення, трудова міграція має чітко виражену економічну мотивацію і породжує вимірювані результати: зміни участі в робочій

силі, зайнятості, заробітків, продуктивності, грошових переказів, заощаджень, а також демографічних і людськокапітальних характеристик регіонів [11; 18; 19].

У сучасній літературі трудова міграція розглядається не як «одиничний виїзд», а як стратегія індивіда / домогосподарства у відповідь на обмеження та ризики локального ринку праці.

Класичні підходи пояснюють міграційні рішення різницею в очікуваних доходах і шансах зайнятості між територіями [11; 19]. Доповнює їх концепція «нової економіки трудової міграції», де міграція виступає способом диверсифікації ризиків і стабілізації добробуту домогосподарства (через заробітки та перекази), особливо в умовах недосконалих фінансових ринків [18]. Для України це принципово: економічні мотиви часто поєднуються зі структурними дисбалансами регіональних ринків праці, що робить трудову міграцію стійкою й повторюваною.

Для коректного аналізу важливо розрізняти близькі за формою, але різні за економічним змістом явища трудової міграції від загальної мобільності:

1) загальна територіальна мобільність – будь-яке переміщення населення (навчання, сімейні обставини, зміна місця проживання, туризм тощо). Вона не завжди має трудову мотивацію і не завжди прямо впливає на параметри ринку праці;

2) маятникова мобільність (ком'ютинг) – регулярні поїздки «дім-робота» без зміни місця проживання. Вплив на регіон є, але механізм інший: людина працює в одному регіоні, а споживання та податки (часто) залишаються в іншому. Для аналізу трудової міграції це окремий тип мобільності, який не зводиться до міграції як переїзду;

3) освітня міграція – переїзд з метою навчання. Її економічні наслідки реалізуються переважно через людський капітал і майбутню зайнятість, але без прямої ознаки «доходу від праці» на момент переміщення;

4) вимушене переміщення (внутрішнє/зовнішнє) – переміщення з безпекових причин. Воно може перетворюватися на трудову міграцію, якщо особа інтегрується на ринок праці в новому місці та формує трудові доходи.

Однак для економічного аналізу важливо фіксувати момент, коли саме вимушена мобільність набуває трудового змісту (через зайнятість / самозайнятість, стабілізацію трудових доходів тощо).

Зазначене вище розмежування критичне, бо змішування категорій викривляє оцінки: наприклад, підсумкові ефекти для регіону (ринок праці, демографія, перекази) залежать від того, чи йдеться про короткий маятниковий рух, довготривалий трудовий виїзд, чи вимушене переміщення з подальшим працевлаштуванням [7; 15].

Трудова міграція не зводиться до самого факту виїзду; її економічний зміст визначається набором характеристик, які формують силу та напрям впливу на регіони. До ключових ознак належать:

– тривалість перебування поза місцем проживання (короткострокова / довгострокова);

– повторюваність (циркулярність) виїздів та повернень;

– статус зайнятості (найм / самозайнятість; формальна / неформальна; наявність контракту та соціального захисту);

– кваліфікаційно-професійний профіль (освіта, навички, професія, сектор зайнятості);

– домогосподарський контекст (хто саме мігрує в домогосподарстві, наявність утриманців, цілі використання доходу – споживання / заощадження / інвестиції);

– потенціал повернення та включення в локальну економіку (наміри, горизонти, умови повернення).

Окреме значення має кваліфікаційна структура потоків: міграція висококваліфікованих кадрів (персоналу) може формувати ефекти «відпливу мізків» і довгострокові втрати продуктивності праці, тоді як масова міграція у низько- та середньокваліфікованих сегментах частіше проявляється через дефіцит робочої сили в окремих галузях і зростання витрат роботодавців на персонал [3; 4; 8].

Ключові ознаки та їх аналітичне значення узагальнено в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Ключові параметри трудової міграції та можливості їх емпіричного опису

Параметр	Зміст параметра	Типові індикатори / спосіб фіксації	Аналітичне значення для регіону
Тривалість	Період роботи / перебування поза місцем проживання	коротко- / довгострокові виїзди; частка тривалих поїздок (за обстеженнями / оцінками) [29; 30]	довші виїзди → стійкіший дефіцит кадрів, вищі демографічні втрати
Повторюваність	Частота циклів «виїзд-повернення»	частка осіб із повторними поїздками; регулярність міграційних циклів (опитування / звітні оцінки) [36; 13]	формує «хронічний» відтік праці, підсилює нестабільність локального ринку праці
Статус зайнятості	Тип зайнятості та правовий режим	наявність контракту; формальна / неформальна зайнятість; сектор зайнятості (звіти / опитування) [36; 37]	визначає стійкість доходів, ризики вразливості, прогнозованість переказів
Кваліфікація	Освіта, навички, професія	рівень освіти; професійні групи; дефіцитні спеціальності (аналітика / опитування) [3; 8; 32]	висококваліфікований відтік → втрати інноваційного потенціалу та продуктивності
Галузева структура	Сектори, де зосереджена зайнятість мігрантів	частка зайнятих у секторах (звіти / аналітика) [9; 36]	вказує галузі, де регіон втрачає працівників і зростає кадровий дефіцит
Доходи й перекази	Обсяг заробітків та фінансових трансфертів	обсяги переказів; динаміка надходжень; роль переказів у доходах (НБУ / дослідження) [40; 1; 2]	підтримка споживання/заощаджень, потенціал інвестицій; ризик залежності
Повернення	Ймовірність повернення та реінтеграції	наміри/горизонти повернення (опитування, аналітичні звіти) [13; 36]	визначає довгострокові демографічні та кадрові траєкторії регіону

Джерело: узагальнено автором.

Параметри трудової міграції формують різні за природою регіональні наслідки. Довгострокова та повторювана міграція частіше призводить до скорочення пропозиції праці й посилення кадрового дефіциту, що може стримувати виробничий потенціал регіону та змінювати галузеву структуру зайнятості. Водночас потоки трудових доходів і переказів підвищують платоспроможний попит домогосподарств та можуть підтримувати фінансову стійкість територій, але ефективність цього каналу залежить від того, наскільки перекази трансформуються у продуктивні заощадження та інвестиції [1; 2; 10;

17]. Кваліфікаційні характеристики мігрантів є визначальними для довгострокових ефектів: відтік дефіцитних або висококваліфікованих кадрів підсилює втрати людського капіталу та потенціалу зростання, що у поєднанні з демографічними тенденціями може поглиблювати регіональні диспропорції [3; 8; 34]. З огляду на це, у подальшому емпіричному аналізі регіональні відмінності доцільно інтерпретувати через поєднання трьох груп характеристик: (а) інтенсивність і профіль міграції, (б) параметри ринку праці та доходів, (в) демографічні й людськокапітальні зрушення, що можуть бути виявлені за офіційними джерелами та аналітичними оцінками [24; 25; 40; 32].

Різноманітність проявів трудової міграції зумовлює необхідність її класифікації за ознаками, що мають економічне значення для регіонального розвитку. Класифікаційний підхід у цьому випадку виконує не формальну, а прикладну функцію: різні форми міграції по-різному впливають на пропозицію праці, структуру зайнятості, масштаби переказів і довгострокові людськокапітальні втрати. Саме тому для подальшого емпіричного аналізу доцільно використовувати групування, яке дозволяє інтерпретувати наслідки міграції на рівні регіонів через її напрям, тривалість, повторюваність, статус зайнятості та кваліфікаційний профіль [7; 15].

Систематизацію основних форм трудової міграції та їх аналітичне значення доцільно подати у табл. 1.2.

Таблиця 1.2

Форми трудової міграції та аналітичне значення для регіону

Критерій класифікації	Форма	Коротка характеристика	Ймовірні регіональні наслідки (узагальнено)
Напрям	Внутрішня	Переміщення між регіонами країни	перерозподіл робочої сили; зміна локальних дисбалансів зайнятості
	Зовнішня	Праця за межами країни	відтік праці + перекази; посилення демографічних і людськокапітальних втрат
Тривалість	Короткострокова	Тимчасові поїздки (місяці)	доходний «буфер»; відносно нижчі довгострокові втрати
	Довгострокова	Тривале перебування (роки)	стійкий дефіцит кадрів; зменшення потенціалу зростання

Характер зайнятості	Сезонна	Роботи з циклічним попитом	сезонні коливання пропозиції праці та доходів домогосподарств
	Постійна	Стала зайнятість/контракт	більш стабільні доходи; вища ймовірність закріплення
Повторюваність	Циркулярна	Виїзди з регулярними поверненнями	збереження зв'язку з регіоном + хронічний дефіцит праці у пікові періоди
Статус зайнятості	Формальна	Контракт, соціальні гарантії	стабільніші перекази; більший потенціал накопичення
	Неформальна	Нестандартизована зайнятість	вища вразливість, нестабільні доходи/перекази
Кваліфікація	Висока	Зайнятість у висококваліфікованих сегментах	ризик «відпливу мізків», втрата інноваційного потенціалу [3; 8]
	Низька/середня	Трудомісткі галузі, робітничі професії	дефіцит кадрів у базових секторах, зростання витрат бізнесу

Джерело: узагальнено автором.

Найбільш уживаним є розподіл за напрямом переміщення: внутрішня та зовнішня трудова міграція. Внутрішня міграція перерозподіляє робочу силу між регіонами країни, змінюючи локальні ринки праці, структуру споживання та економічну активність територій. Зовнішня трудова міграція посилює вплив через два ключові канали: по-перше, вилучення робочої сили (особливо в дефіцитних професіях), по-друге – формування фінансових трансфертів у вигляді переказів, що підвищують доходи домогосподарств і можуть впливати на заощадження та інвестиційні рішення [1; 2; 10; 17]. Для України саме зовнішня трудова міграція є визначальною з точки зору масштабів переказів та тривалості перебування за кордоном, що підсилює її системний характер [40].

Критичною для регіональної економіки є класифікація за тривалістю та типом зайнятості. Короткострокові виїзди (включно із сезонною зайнятістю) частіше виконують функцію тимчасового «доходного буфера» для домогосподарств, не завжди призводячи до незворотних втрат людського капіталу. Натомість довгострокова міграція та міграція з тенденцією до закріплення формують стійке зменшення пропозиції праці у регіоні походження,

впливають на демографічну структуру, посилюють старіння та знижують потенціал економічного відновлення [3; 8; 34]. У цьому контексті важливо відрізняти циркулярну міграцію (регулярні цикли виїздів і повернень) від міграції з низькою ймовірністю повернення, оскільки циркулярність, з одного боку, підтримує зв'язок із регіоном походження, а з іншого – може формувати хронічний дефіцит праці у пікові періоди зайнятості та зменшувати стимул до локальної зайнятості [7; 15].

Не менш значущим є розмежування за правовим статусом і формальністю зайнятості. Формальна зайнятість (контракт, соціальні гарантії) зазвичай пов'язана з вищою прогнозованістю доходів, стабільнішими переказами та більшим потенціалом накопичення. Неформальна зайнятість підвищує вразливість працівника до шоків, зменшує соціальний захист і часто робить фінансові потоки менш стабільними, що впливає на можливості домогосподарств щодо довгострокових інвестиційних рішень [5; 10; 17]. Для регіонів це означає, що однакові за чисельністю міграційні потоки можуть давати різний «фінансовий ефект» залежно від структури зайнятості мігрантів.

Окремо виділяють класифікацію за кваліфікаційним рівнем: низько-, середньо- та висококваліфікована трудова міграція. Висококваліфікований відтік має найбільший довгостроковий ризик для регіонів, оскільки пов'язаний із втратою людського капіталу, зменшенням інноваційного потенціалу та погіршенням можливостей для структурної модернізації економіки [3; 8]. Натомість міграція у сегментах низької та середньої кваліфікації частіше проявляється через дефіцит працівників у трудомістких галузях, зростання витрат бізнесу на персонал і прискорення заміщення праці капіталом або скорочення виробництва. Ці ефекти відображаються на регіональних дисбалансах: відтік працівників із менш диверсифікованих економік регіонів посилює нерівномірність розвитку, тоді як регіони з більшим вибором робочих місць мають вищу здатність утримувати працівників [7; 15].

Отже, класифікація трудової міграції за напрямом, тривалістю, повторюваністю, статусом зайнятості та кваліфікаційним профілем дозволяє

пов’язати міграційні процеси з їх економічними наслідками на рівні регіонів. Зовнішня довгострокова та висококваліфікована міграція формує найбільші ризики втрат людського капіталу й потенціалу зростання, тоді як короткострокові та сезонні форми частіше проявляються через доходний ефект і тимчасову адаптацію домогосподарств. Визначені форми є основою для інтерпретації сучасних тенденцій трудової міграції та вибору індикаторів її впливу, що розглядається далі.

Сучасна трудова міграція характеризується стійкістю й структурними зрушеннями, які визначають не лише масштаби потоків, а й механізми їх впливу на регіональний розвиток. Для України ці тенденції мають особливе значення, оскільки поєднуються з дисбалансами регіональних ринків праці, демографічним старінням та зростанням ролі переказів у доходах домогосподарств [24; 40].

По-перше, посилюється циркулярність і повторюваність міграційних стратегій. Міграційна поведінка дедалі частіше набуває форми регулярних циклів «виїзд–повернення», коли працівник не змінює остаточно місце проживання, але систематично реалізує зайнятість поза регіоном походження. Це сприяє збереженню соціальних зв’язків із регіоном і підтримці домогосподарств через перекази, однак водночас створює хронічну нестачу працівників у певні періоди та ускладнює довгострокове планування для роботодавців у «регіонах-донорах» робочої сили [7; 15; 36]. Для оцінки на регіональному рівні ця тенденція проявляється через стійку нерівновагу на ринку праці та галузеві диспропорції (дефіцит кадрів у трудомістких секторах) [25].

По-друге, змінюється профіль мігранта та структура зайнятості, що підсилює ризики кадрового дефіциту. На практиці це означає, що міграційні потоки включають не лише «надлишкову» робочу силу, а й працівників із дефіцитними компетенціями. Для регіонів це проявляється у зростанні конкуренції за працівника, прискоренні плинності кадрів, зростанні витрат бізнесу на персонал та потенційному гальмуванні розширення виробництва. Висококваліфікована міграція, зокрема, формує довгострокові втрати людського

капіталу та може послаблювати інноваційний потенціал регіонів [3; 8; 34]. Емпірично це відображається у змінах структури зайнятості, зростанні частки вакансій у дефіцитних професіях, а також у відмінностях рівня заробітної плати та продуктивності між регіонами [24; 25].

По-третє, зростає роль грошових переказів як фактору підтримки доходів домогосподарств, але їх інвестиційний потенціал реалізується нерівномірно. Дослідження показують, що перекази можуть знижувати бідність і частково згладжувати нерівність, підтримуючи споживання та фінансову стійкість домогосподарств, а за певних умов – стимулювати заощадження, інвестиції й фінансовий розвиток [1; 2; 10; 17]. Водночас у науковій дискусії наголошується на ризику «залежності» від переказів і обмеженій трансформації цих коштів у продуктивні інвестиції без наявності сприятливого інституційного середовища та інструментів залучення міграційних доходів у розвиток [5; 7]. Для регіонального аналізу це означає, що високі обсяги переказів не гарантують автоматичного прискорення зростання; важливим є їх зв'язок із підприємництвом, інвестиційною активністю та зайнятістю [10; 17; 40].

По-четверте, посилюються демографічні та людськокапітальні наслідки, що мають довгостроковий характер. Відтік працездатних груп населення та молоді поглиблює тенденції старіння, скорочує трудовий потенціал, впливає на відтворення населення та змінює навантаження на соціальну інфраструктуру регіонів. На рівні регіонального розвитку це проявляється через звуження податкової бази, зростання частки утриманців, зміни попиту на соціальні послуги та обмеження можливостей економічного відновлення. Такий ефект підсилюється у регіонах із слабшою диверсифікацією економіки та нижчою здатністю створювати конкурентні робочі місця [32; 34; 42].

По-п'яте, зростає територіальна асиметрія міграційних процесів і їх наслідків. Регіони істотно різняться за інтенсивністю відтоку, структурою зайнятості мігрантів та «компенсаторною» роллю переказів. Це формує неоднорідність економічних результатів: в одних регіонах домінує фінансовий ефект переказів на тлі відносної стабільності ринку праці, в інших – кадровий

дефіцит і демографічні втрати мають масштабніший вплив, ніж доходний ефект. Саме ця асиметрія вимагає порівняльної оцінки регіонів за сукупністю індикаторів, а також адаптації регіональної політики [9; 20; 24; 40].

Отже, трудова міграція в сучасних умовах є стійким процесом, який характеризується різноманіттям форм і структурними тенденціями, що визначають її економічний вплив на регіони. Посилення циркулярних стратегій, зміни кваліфікаційного профілю мігрантів, зростання ролі переказів, демографічні та людськокапітальні зрушення формують неоднорідні наслідки для різних територій і посилюють міжрегіональні диспропорції.

Таким чином, трудова міграція є економічно зумовленим видом мобільності, що відрізняється від інших переміщень населення домінуванням трудової мотивації та безпосереднім зв’язком із ринком праці, доходами домогосподарств і відтворенням людського капіталу. Її аналітичне розкриття потребує врахування ключових параметрів – напряму та тривалості переміщення, повторюваності (циркулярності), статусу та формальності зайнятості, кваліфікаційного профілю й галузевої структури, а також ролі трудових доходів і грошових переказів. Сучасні тенденції трудової міграції характеризуються посиленням циркулярних стратегій, зміною профілю мігрантів, зростанням значущості переказів і поглибленням демографічних та людськокапітальних наслідків, що мають просторово неоднорідний характер і по-різному проявляються в регіонах України.

1.2. Канали впливу трудової міграції на ринок праці та людський капітал

Вплив трудової міграції на розвиток регіонів реалізується через конкретні економічні канали, серед яких базовими є ринок праці та людський капітал. Саме через ці канали міграція змінює поточні параметри економічної активності (зайнятість, безробіття, заробітна плата, дефіцит кадрів), а також формує довгострокову траєкторію розвитку (якість робочої сили, продуктивність,

інноваційний потенціал, демографічна стійкість). Для коректної інтерпретації наслідків важливо розглянути не лише прямі ефекти відтоку робочої сили, а й опосередковані механізми, зокрема через перекази та поведінку домогосподарств, а також інституційні умови, які підсилюють або послаблюють результат [7; 15; 20].

Найбільш безпосередній канал впливу трудової міграції – зміна пропозиції робочої сили у регіоні походження. Відтік економічно активного населення скорочує чисельність потенційних працівників і може знижувати участь населення у робочій силі, особливо за умов, коли міграція має довгостроковий або повторюваний характер. Це призводить до перерозподілу співвідношення між попитом і пропозицією праці та змінює ринкову «ціну» робочої сили, тобто заробітну плату, а також умови найму. У регіонах, де бізнес не може компенсувати відтік підвищенням продуктивності чи залученням працівників з інших територій, формується дефіцит кадрів у певних професіях і секторах. Такий дефіцит, як правило, має селективний характер: найбільш чутливими є трудомісткі галузі та сегменти, де потрібні спеціалізовані навички або фізична присутність працівника [25; 24].

Важливим наслідком відпливу праці є структурні дисбаланси зайнятості. Оскільки міграція не є «нейтральною» щодо професій і віку, змінюється професійно-кваліфікаційна структура локального ринку праці. В окремих регіонах це може проявлятися у збільшенні частки вакансій у робітничих професіях, скороченні пропозиції праці в будівництві, транспорті, окремих видах промисловості й послугах, що ускладнює відновлення та розширення виробництва. Для роботодавців це означає зростання витрат на пошук, утримання й навчання персоналу, підвищення «ціни» плинності кадрів та необхідність організаційних змін (перерозподіл функцій, інтенсифікація праці, автоматизація) [24; 25].

Окремої уваги потребує зв’язок міграції з рівнем безробіття. Теоретично міграція може знижувати локальне безробіття через зменшення пропозиції праці, однак на практиці ефект залежить від типу регіону та структури попиту на

працю. Якщо міграція концентрується серед осіб, які могли бути зайняті локально, відтік посилює дефіцит кадрів і може підштовхувати зарплати вгору. Якщо ж міграція є реакцією на слабкий попит на працю та низьку оплату, то вона радше виступає «клапаном» адаптації, але не усуває причин низької зайнятості: у регіоні можуть зберігатися структурні проблеми й висока частка економічно неактивних [11; 19]. Тому в емпіричному аналізі доречно оцінювати безробіття в поєднанні з показниками участі у робочій силі та зайнятості, а не ізольовано [24].

Щодо заробітної плати, вплив міграції має подвійний характер. З одного боку, скорочення пропозиції праці в дефіцитних сегментах може посилювати зарплатний тиск і стимулювати зростання оплати праці. З іншого боку, якщо міграція супроводжується скороченням виробництва або зниженням інвестиційної активності через нестачу персоналу, це обмежує можливості стійкого зростання зарплат. У довгостроковій перспективі значення має те, чи здатен регіон перейти до моделі зростання на основі продуктивності, а не «компенсувати» дефіцит кадрів лише підвищенням витрат на працю [3; 8].

Суттєвим є і канал продуктивності праці. Відтік працівників може знижувати середню продуктивність, якщо регіон втрачає кадри з вищими навичками або досвідом. Водночас дефіцит кадрів може стимулювати бізнес до модернізації, автоматизації та інтенсифікації виробництва, що потенційно підвищує продуктивність. Який із ефектів домінує, залежить від доступу до капіталу, інституційної якості середовища, здатності підприємств інвестувати та структури економіки регіону [10; 17]. Для України це питання тісно пов’язане з регіональною диверсифікацією: у менш диверсифікованих регіонах дефіцит кадрів частіше трансформується у скорочення виробництва, ніж у модернізацію.

Людський капітал є центральною категорією в аналізі довгострокових ефектів трудової міграції. На рівні регіонів людський капітал визначається не лише чисельністю працездатного населення, а й якістю робочої сили: освітою, професійними навичками, досвідом, станом здоров’я, здатністю до навчання і адаптації. Трудова міграція впливає на людський капітал через два протилежні механізми: втрати (вилучення кадрів із локальної економіки) та потенційне

нарощення якості (нагромадження компетенцій і трансфер знань через повернення або взаємодію з діаспорою) [3; 7; 8].

Перший механізм пов’язаний із ризиками «відпливу мізків» і селективності міграції. Якщо мігрують працівники з вищою освітою, дефіцитними професіями або управлінськими компетенціями, регіон втрачає не лише робочу силу, а й потенціал продуктивності, підприємництва та інновацій. Ці втрати не компенсуються автоматично підвищенням зарплат, оскільки формування таких компетенцій потребує часу й інституційних ресурсів (освіта, підготовка кадрів, корпоративні програми розвитку). На макрорівні такі ефекти описуються як фактор, що може стримувати економічне зростання в довгостроковій перспективі [3; 8; 34]. Для регіонів України це особливо чутливо в умовах старіння населення та обмеженого кадрового резерву.

Другий механізм – нагромадження навичок за кордоном і потенційний «зворотний» ефект. Працівники, які набувають досвіду в інших країнах, можуть підвищувати професійну культуру, дисципліну праці, технологічні навички та підприємницькі компетенції. Реалізація позитивного ефекту залежить від імовірності повернення та можливості використати набуті компетенції у регіоні походження. Якщо економічне середовище регіону не створює умов для гідної зайнятості й самореалізації, накопичені навички залишаються «зовнішнім активом» і не переходять у регіональний розвиток. Саме тому для регіональної політики важливою стає не лише «боротьба з відтоком», а й створення умов для реінтеграції та використання компетенцій поверненців [20; 16].

Людськокапітальні ефекти посилюються через демографічну структуру міграції. Відтік молоді та осіб середнього працездатного віку змінює вікову піраміду, збільшує навантаження на соціальну сферу, зменшує відтворення населення та формує довгостроковий дефіцит робочої сили. Для регіонів це означає зниження потенціалу зростання навіть у разі короткострокової «компенсації» через перекази, оскільки людський капітал має властивість накопичуватися та відтворюватися в поколіннях [32; 34; 42]. У практичному аналізі такі ефекти доцільно відображати через показники чисельності

населення, міграційного приросту, вікової структури та співвідношення працездатних і непрацездатних груп [24].

Окрім прямих ефектів через відтік праці та зміну структури робочої сили, трудова міграція впливає на регіони опосередковано – через доходи домогосподарств, поведінку споживання та заощаджень, а також через інституційні умови, які визначають, чи перетворюються міграційні доходи на розвиток. Насамперед йдеться про роль грошових переказів. Емпіричні дослідження вказують, що перекази можуть зменшувати бідність і частково згладжувати нерівність, підтримувати споживання та виступати джерелом фінансування в умовах недоступності кредиту [1; 2; 17]. Разом із тим підкреслюється, що перекази не є автоматичним драйвером зростання: їх позитивний ефект залежить від рівня фінансового розвитку, наявності інструментів заощадження та інвестування, інституційної якості, а також від того, яка частина коштів спрямовується на продуктивні цілі [5; 10]. На рівні регіону це означає, що однакові за масштабом перекази можуть давати різні результати: в одних випадках вони підтримують лише поточне споживання, в інших – стають ресурсом для підприємництва чи інвестицій у людський капітал (освіта, здоров'я).

Додатковим модератором є якість робочих місць у регіоні. Якщо в регіоні існує достатній попит на працю, конкурентна оплата та можливості професійного росту, міграція може виконувати переважно короткострокову адаптаційну функцію. Якщо ж економіка регіону слабко диверсифікована, а ринок праці характеризується низькою оплатою й нестабільністю, трудова міграція стає довгостроковою стратегією домогосподарств, а ризики кадрового та людськокапітального виснаження зростають [7; 15]. Тому при оцінюванні регіональних ефектів важливо враховувати умови локального ринку праці та здатність регіону утримувати й відтворювати людський капітал.

Систематизація каналів впливу, механізмів та індикаторів для подальшої оцінки подана в табл. 1.4.

Таблиця 1.4

Канали впливу трудової міграції на ринок праці та людський капітал

Канал	Механізм впливу	Очікуваний ефект для регіону	Показники для аналітичної оцінки
Пропозиція праці	відтік працездатних осіб	дефіцит кадрів, зменшення зайнятості	зайнятість, участь у робочій силі, безробіття [24]
Структура зайнятості	селективність міграції за професіями	галузеві дисбаланси, «вузькі місця»	структура зайнятості, попит на працю/вакансії [24; 25]
Рівень заробітних плат	зміна співвідношення попиту й пропозиції	зарплатний тиск у дефіцитних сегментах	середня/медіанна зарплата (за доступністю), темпи зростання [24]
Продуктивність	втрата досвіду або стимул до модернізації	зниження або підвищення ефективності	продуктивність (за доступністю), випуск/зайнятість (проксі)
Людський капітал	«відплив мізків» / зміна структури навичок	втрати компетенцій, зниження інноваційності	освітня структура, дефіцитні професії (за наявності даних) [3; 8; 32]
Демографія	відтік молоді та працездатних	старіння, депопуляція	чисельність, вікова структура, міграційний приріст [24; 32]
Перекази	трансфер доходів домогосподарствам	підтримка споживання; потенціал інвестицій	обсяги переказів (НБУ), доходи домогосподарств [40; 1; 2]
Інституції	умови для праці/бізнесу, фінансовий розвиток	підсилення/послаблення ефектів	інтерпретація результатів через якість робочих місць, доступ до фінінструментів [5; 10]

Джерело: узагальнено автором.

Отже, трудова міграція впливає на регіони через прямі канали ринку праці (пропозиція праці, зайнятість, структурні дисбаланси, зарплати, продуктивність) та через людський капітал (кваліфікаційний склад, ризики «відпливу мізків», демографічні зрушення). Опосередковані механізми, пов’язані з переказами та інституційними умовами, визначають, чи набувають міграційні доходи розвитку-орієнтованого характеру, чи залишаються переважно споживчим ресурсом.

Таким чином, вплив трудової міграції на розвиток регіонів реалізується насамперед через ринок праці та людський капітал. На ринку праці міграція змінює пропозицію робочої сили, посилює або послаблює дисбаланс між попитом і пропозицією, впливає на структурні зрушення зайнятості, формує

кадровий дефіцит у окремих професіях і секторах, а також відбивається на динаміці заробітної плати та продуктивності. На рівні людського капіталу ключовими є селективність міграційних потоків за віком і кваліфікацією, ризики втрати дефіцитних компетенцій та довгострокові демографічні наслідки, які можуть обмежувати потенціал відновлення й зростання регіональних економік. Опосередковані механізми, пов'язані з грошовими переказами, здатні частково компенсувати негативні ефекти через підтримку доходів домогосподарств і потенційні інвестиції у розвиток, однак результативність цього каналу визначається інституційними умовами та якістю робочих місць у регіоні.

1.3. Методика оцінювання економічних наслідків міграції на регіональному рівні в Україні

Оцінювання економічних наслідків трудової міграції на регіональному рівні доцільно будувати як поєднання міжрегіонального порівняння та динамічного аналізу, оскільки вплив міграції проявляється нерівномірно в просторі й змінюється в часі. Методика має спиратися на причинно-наслідкову логіку, за якою трудова міграція впливає на розвиток регіонів через: (1) параметри ринку праці (зайнятість, безробіття, зарплати, кадрові дисбаланси), (2) доходи домогосподарств і фінансові трансферти (перекази), (3) демографічну й людськокапітальну базу регіону (чисельність і структура населення, працездатний контингент) [7; 15; 20]. Відповідно, об'єктом вимірювання є не «міграція як факт», а сукупність її економічних ефектів, які можуть бути відображені системою показників, порівнюваних між регіонами України на узгодженому часовому інтервалі.

Одиницею спостереження виступає *регіон України (область)* у річному розрізі (за наявності – із залученням квартальних даних там, де це методично виправдано). Період аналізу визначається доступністю офіційної статистики та зіставністю показників; практично доцільно використовувати горизонт не менше

4–6 років (наприклад, 2019–2024/2025), щоб відокремити короткострокові коливання від стійких відмінностей регіонів [24]. Базова логіка інтерпретації побудована на зіставленні:

– міжрегіональних відмінностей (регіони з вищою вразливістю до відтоку праці проти регіонів зі стійкішими ринками праці);

– динаміки (як змінюються показники регіону в часі);

– профілю ефектів (який канал – ринок праці, доходи/перекази чи демографія – домінує в регіоні).

Оскільки прямі вимірювання трудової міграції на рівні областей можуть бути обмеженими, методика робить акцент на показниках наслідків, які фіксуються офіційною статистикою та адміністративними даними. Такий підхід узгоджується з практикою прикладних міграційних досліджень, де економічні ефекти аналізуються через результати на ринку праці, доходи та демографічні зміни, а також через аналітичні оцінки переказів і міграційних потоків [12; 13; 20; 40]. Система показників формується за блоковим принципом:

A) ринок праці; B) доходи/перекази; C) демографія та людський капітал. Кожен блок включає показники, які: (а) доступні у зіставному вигляді по регіонах, (б) мають чітку економічну інтерпретацію, (в) дозволяють здійснити рейтингове порівняння або групування регіонів. Нижче наведено узагальнену матрицю показників (табл. 1.5).

Таблиця 1.5

Система показників для оцінювання економічних наслідків трудової міграції (регіональний рівень)

Блок	Показник	Формула / одиниця	Джерело	Інтерпретація у контексті міграції
A. Ринок праці	Рівень зайнятості	зайняті / населення відповідної вікової групи, %	ДССУ [24]	відтік праці та дисбаланси можуть змінювати зайнятість
	Рівень безробіття (МОП)	безробітні / робоча сила, %	ДССУ [24]	«клапан адаптації» або структурні

				проблеми ринку праці
	Рівень економічної активності	робоча сила / населення, %	ДССУ [24]	зниження активності може супроводжувати міграційні процеси
	Середньомісячна заробітна плата	грн; додатково темп зростання, %	ДССУ [24]	дефіцит кадрів може підсилювати зарплатний тиск
	Вакансії / навантаження на вакансію	вакансії, од.; або безробітні / вакансії	ДЦЗ [25]	індикатор кадрової напруги (попит на працю)
B. Доходи та перекази	Обсяг приватних переказів в Україну	млн дол. / грн (річні оцінки)	НБУ [40]	фінансовий канал впливу міграції (макрорівень)
	Перекази на 1 особу / регіональний проксі	грн/особу або індикатор	НБУ / опитування / аналітика [40; 36]	порівнянність регіонів за «доходним ефектом» міграції
C. Демографія та людський капітал	Чисельність населення	осіб; темп зміни, %	ДССУ [24]	довгостроковий результат відтоку та відтворення населення
	Міграційний приріст / скорочення (за наявності)	‰ або осіб	ДССУ [24]	відображає просторовий перерозподіл населення
	Частка населення працездатного віку	%	ДССУ [24]	відтік працездатних послаблює трудовий потенціал
	Коефіцієнт демографічного навантаження	(0–14 + 65+) / 15–64 × 100	ДССУ [24]	старіння підсилює обмеження розвитку
	Освітня / кваліфікаційна структура	% за рівнями (якщо доступно)	ІДСД / аналітика [32]	ризики втрат людського капіталу («brain drain»)

Джерело: узагальнено автором.

Щоб забезпечити порівнянність, застосовуються такі правила:

– уніфікація періодів: усі показники зводяться до річного рівня (або, якщо використано квартальні дані, вони агрегуються однаково для всіх регіонів);

– узгодження одиниць виміру: частки – у %, абсолютні значення – у тис./осіб/грн;

– динамічні показники: для ключових змін використовується темп приросту/зростання (рік до року, %), що дозволяє порівнювати регіони незалежно від масштабу;

– пропуски та аномалії: у таблицях відсутні значення відмічаються прочерком, а в розрахунках інтегральних оцінок застосовується єдине правило (виключення показника для регіону або заміна за прозорою процедурою, яка фіксується в тексті методики).

Методика включає три рівні аналізу.

1. *Описовий і порівняльний аналіз*. На першому рівні розраховуються регіональні значення показників, формуються таблиці, ранги та групи лідерів/аутсайдерів за кожним індикатором. Далі оцінюється узгодженість результатів: наприклад, чи поєднується низька зайнятість із високим демографічним навантаженням і уповільненням зростання зарплат, що може вказувати на комплексну вразливість регіону до міграційних втрат [24; 25].

2. *Інтегральна оцінка (індекс)*. Для отримання узагальненої картини доцільно сформувати інтегральний показник, який відображає міграційно зумовлену вразливість/напруженість регіону за наслідками. Процедура включає:

– нормування показників (наприклад, min–max або z-score),

– уніфікацію напрямку впливу (показники, де більше означає гірше – безробіття, демографічне навантаження – трансформуються так, щоб «більше» відповідало кращому/гіршому значенню за єдиним правилом),

– агрегування (середнє арифметичне нормованих значень або зважене середнє за обґрунтованими вагами).

У підсумку формується рейтинг регіонів та порівнюється структура внеску блоків А–С у загальну оцінку.

3. *Типологізація регіонів (кластеризація)*. Для практичних висновків регіони доцільно згрупувати за профілями наслідків: наприклад, «ринок праці під тиском», «демографічна вразливість», «компенсаторний дохідний ефект» тощо. Кластеризація (на нормованих показниках) дозволяє перейти від рейтингу до типів регіонів, що важливо для формування адресних рекомендацій у розділі 3

[20; 16]. За потреби, для перевірки зв’язків між показниками застосовується кореляційний аналіз (наприклад, зв’язок між темпом зміни чисельності населення та зайнятістю; між зарплатами і вакансіями; між демографічним навантаженням і безробіттям). Такий аналіз розглядається як допоміжний, оскільки не замінює причинно-наслідкового трактування, але підсилює аргументацію емпіричної частини [7; 15].

Практична частина реалізується за єдиним алгоритмом:

1) формування бази даних по регіонах за визначеним періодом (ДССУ, ДЦЗ, НБУ та аналітичні джерела) [24; 25; 40];

2) розрахунок показників табл. 1.5, побудова динаміки та міжрегіональних порівнянь;

3) аналітична інтерпретація результатів за блоками (ринок праці; доходи/перекази; демографія / людський капітал);

4) формування інтегральної оцінки та/або кластеризації регіонів;

5) узагальнення висновків щодо домінуючих міграційних ефектів [16; 20].

Таким чином, запропонована методика оцінювання економічних наслідків трудової міграції на регіональному рівні в Україні ґрунтується на системі показників, що відображають ключові канали впливу: ринок праці, доходи/перекази, демографічні та людськокапітальні зміни. Обрані індикатори є зіставними між регіонами та спираються на офіційні й аналітичні джерела, що забезпечує доказовість подальших розрахунків і висновків. Поєднання міжрегіонального порівняння з аналізом динаміки дозволяє виявити не лише рівні відмінності, а й зміни економічного стану регіонів у часі, а також встановити домінуючі профілі міграційних ефектів. Використання інтегральної оцінки та типологізації (кластеризації) створює підстави для узагальнення результатів і переходу від опису до прикладних управлінських рішень, орієнтованих на різні типи регіонів

РОЗДІЛ 2. АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА ЕКОНОМІЧНИХ НАСЛІДКІВ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ ДЛЯ РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

2.1. Масштаби та регіональна диференціація трудової міграції: динаміка й профіль мігранта України

Остання повна та зіставна регіональна статистична інформація щодо міграційного руху населення в Україні у розрізі областей, типу місцевості та соціально-демографічних ознак доступна станом на 2021 рік. Із початку повномасштабного вторгнення РФ у 2022 році різко змінилися умови формування та порівнянності міграційних показників: масштабні вимушені переміщення, порушення реєстраційних процедур, зміни в охопленні спостереженнями, а також обмеження доступу до адміністративних джерел і статистичних спостережень унеможливлюють коректне зіставлення регіональних рядів у традиційній методології. З огляду на це, подальший аналіз у підрозділі 2.1 базується на офіційних даних за 2019–2021 рр. і має на меті виявити стійкі регіональні відмінності міграційного руху, профіль мігрантів та географію міждержавної міграції як передумову для оцінки економічних наслідків у подальшому дослідженні.

Порівняльний аналіз міграційного руху населення України за 2019–2021 рр. виявляє зміну інтенсивності переміщень та стійку структурну асиметрію між міською і сільською місцевістю. У межах довоєнного відтинку 2019–2021 рр. ключовою подією динаміки виступає 2020 рік, коли відбулося різке звуження міграційної мобільності, після чого у 2021 р. зафіксовано часткове відновлення. За даними статистичних таблиць міграційного руху, загальний міграційний оборот (сума прибулих і вибулих) по Україні скоротився з 1 130 552 осіб у 2019 р. до 861 244 осіб у 2020 р. (зменшення приблизно на 23,8%), а в 2021 р. зріс до 932 589 осіб (зростання приблизно на 8,3% порівняно з 2020 р.), однак не повернувся до рівня 2019 р. (залишаючись нижчим приблизно на 17,5%). Така

траєкторія свідчить, що в 2020 р. відбулося не просто коливання «чистого» балансу, а саме стиснення масштабів руху як явища, тоді як 2021 р. відзначається відновленням активності, але без повного відтворення попереднього рівня мобільності.

Таблиця 2.1

Динаміка міграційного руху населення України за типом місцевості, 2019–2021 рр., тис. осіб

Рік		2019			2020			2021		
Тип місцевості		Всього	у тому числі		Всього	у тому числі		Всього	у тому числі	
			міська	сільська		міська	сільська		міська	сільська
Всі потоки	прибуло	576,03	410,03	166,00	435,28	307,22	128,06	476,93	340,80	136,13
	вибуло	554,52	367,36	187,16	425,96	286,48	139,48	455,66	311,38	144,29
	сальдо	21,51	42,67	-21,16	9,32	20,74	-11,42	21,26	29,42	-8,16
Міждержавна	прибуло	45,01	39,85	5,17	26,36	22,92	3,44	41,72	36,43	5,30
	вибуло	26,79	22,49	4,30	19,12	17,63	1,49	22,59	20,44	2,15
	сальдо	18,22	17,36	0,87	7,24	5,30	1,95	19,14	15,98	3,15

Джерело: узагальнено автором на основі [24].

Показово, що міграційне сальдо України у 2019 р. та 2021 р. є майже однаковим за абсолютним значенням: +21 512 осіб у 2019 р. та +21 261 особа у 2021 р., тоді як у 2020 р. воно істотно нижче – +9 316 осіб. Це може створювати ілюзію «стабільності результату», однак фактично однакове сальдо в 2019 і 2021 рр. сформовано за різної інтенсивності переміщень: у 2021 р. позитивний чистий баланс досягається за менших загальних обсягів прибуттів і вибуттів. Отже, для коректної інтерпретації регіональних диспропорцій і подальшого зв’язку з економічними наслідками (розділ 2.2) більш інформативним є не тільки сальдо, а й динаміка обороту та його структура explained через тип місцевості.

Структурний зріз «місто/село» є ключовим для розуміння довоєнної логіки міграційного руху. У всі три роки спостереження міська місцевість має стійко додатне сальдо, тоді як сільська – стійко від’ємне. Так, у 2019 р. міське

сальдо становить +42 673 особи, у 2020 р. – +20 739 осіб, у 2021 р. – +29 419 осіб. Водночас сільська місцевість демонструє від'ємний баланс: −21 161 особа у 2019 р., −11 423 особи у 2020 р., −8 158 осіб у 2021 р. Важливо, що зменшення від'ємного сальдо сільської місцевості у 2020–2021 рр. не означає «розвороту тренду», а радше вказує на послаблення інтенсивності відтоку (тобто на зменшення масштабу переміщень загалом). У підсумку міська місцевість виступає основним «генератором» позитивного сальдо, тоді як сільська – системно формує «мінус», що є статистичним відображенням тривалого процесу перерозподілу населення на користь міст і міських агломерацій.

Додатковий аналітичний вимір дає відокремлення міждержавної компоненти у загальному міграційному русі. У загальній структурі прибуттів і вибуттів міждержавна міграція займає відносно невелику частку за обсягами (прибуття з-за меж України: 45 011 осіб у 2019 р., 26 361 особа у 2020 р., 41 724 особи у 2021 р.; вибуття: 26 789, 19 121, 22 587 осіб відповідно). Проте її роль принципово інша, якщо оцінювати внесок у чистий баланс. Міждержавне сальдо становить +18 222 особи у 2019 р., +7 240 осіб у 2020 р., +19 137 осіб у 2021 р. Тобто саме міждержавна складова формує переважну частину загального позитивного балансу: орієнтовно ≈85% загального сальдо у 2019 р., ≈78% у 2020 р. і ≈90% у 2021 р. В економічній інтерпретації це означає, що загальне «плюсове» сальдо України в аналізованому періоді значною мірою забезпечується тим, що внутрішні переміщення (міжрегіональні / внутрішньопоселенські) у підсумку близькі до взаємного погашення, тоді як міждержавні потоки дають додатний нетто-результат.

Водночас розклад міждержавної компоненти за типом місцевості показує зміщення «центру ваги» між роками. У 2019 р. міждержавне сальдо концентрується переважно у міській місцевості (+17 356 осіб), тоді як у сільській місцевості воно є відносно невеликим (+866 осіб). У 2020–2021 рр. зростає внесок сільської місцевості у міждержавне сальдо (до +1 945 у 2020 р. і +3 154 у 2021 р.), що вказує на суттєву неоднорідність міждержавних переміщень та різні моделі мобільності залежно від поселенського типу (що важливо для подальшого

аналізу профілю мігрантів за віком і статтю на основі твоїх масивів). Отже, динаміка 2019–2021 рр. дозволяє зафіксувати три базові висновки, які методично «несуть» увесь подальший регіональний аналіз у розділі 2. По-перше, 2020 р. характеризується не стільки зміною напрямку чистого балансу, скільки різким скороченням масштабів міграційного обороту, після чого у 2021 р. відбувається неповне відновлення. По-друге, існує стійкий поселенський розрив: міська місцевість системно акумулює позитивний баланс, а сільська – від'ємний, що відображає довгостроковий перерозподіл населення на користь міст. По-третє, міждержавна складова при відносно невеликій частці в обороті забезпечує домінуючий внесок у загальне позитивне сальдо, тобто є ключовим елементом для інтерпретації «чистого» результату міграційного руху України в довоєнний період.

Регіональна картина міграційного руху в Україні у 2019–2021 рр. має структурно поляризований характер: одночасно співіснують (і статистично чітко відокремлюються) території з позитивним міграційним балансом та ширша група областей зі стійким від'ємним сальдо. Принципово важливо, що для коректного міжрегіонального порівняння доцільно опиратися не лише на абсолютне сальдо (осіб), а насамперед на інтенсивність – сальдо на 10 тис. наявного населення, оскільки різні масштаби населення областей і міст можуть «переобтяжувати» висновки при порівнянні лише в абсолютних значеннях.

Таблиця 2.2

Сальдо міграції на 10 тис. населення: регіони України, 2019–2021

Регіон	Сальдо міграції (усі потоки) на 10 тис. населення			Δ 2021–2019	Профіль знаку (19/20/21)
	2019	2020	2021		
Київська область	154,1	138,7	168,0	13,9	+/+/+
Одеська область	38,2	21,6	27,2	-11,0	+/+/+
м. Київ	58,0	0,8	19,4	-38,6	+/+/+
Харківська область	20,4	10,7	18,0	-2,4	+/+/+
Тернопільська область	-3,1	-1,4	7,0	10,1	-/-/+
Івано-Франківська область	2,0	2,9	5,6	3,6	+/+/+
Чернівецька область	0,5	-5,8	4,8	4,3	+/-/+
Львівська область	4,4	3,4	3,3	-1,1	+/+/+
Полтавська область	2,9	3,8	2,1	-0,8	+/+/+
Закарпатська область	-4,0	-3,3	1,3	5,3	-/-/+

Дніпропетровська область	-4,5	-1,4	-0,9	3,6	-/-/-
Волинська область	-9,6	-1,3	-3,9	5,7	-/-/-
Хмельницька область	-7,2	-9,8	-6,4	0,8	-/-/-
Житомирська область	-13,7	-5,4	-11,2	2,5	-/-/-
Запорізька область	-12,7	-12,1	-11,5	1,2	-/-/-
Рівненська область	-21,4	-9,7	-11,7	9,7	-/-/-
Черкаська область	-17,8	-2,8	-11,9	5,9	-/-/-
Чернігівська область	-20,0	-10,2	-15,0	5,0	-/-/-
Вінницька область	-17,6	-15,6	-16,2	1,4	-/-/-
Миколаївська область	-18,8	-12,0	-20,1	-1,3	-/-/-
Херсонська область	-20,1	-17,6	-20,5	-0,4	-/-/-
Сумська область	-20,9	-17,2	-22,0	-1,1	-/-/-
Кіровоградська область	-35,6	-25,9	-32,3	3,3	-/-/-
Донецька область	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д/н/д/н/д
Луганська область	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д/н/д/н/д

Джерело: узагальнено автором на основі [24].

У 2019–2020 рр. додатне сальдо (за інтенсивністю) мали 8 регіонів, від'ємне – 15, ще для 2 регіонів показник на 10 тис. не подано в таблицях коефіцієнтів (для зіставного аналізу) – це Донецька та Луганська області. У 2021 р. спостерігається часткове розширення «плюсової» групи: позитивних регіонів стає 10, від'ємних – 13, що узгоджується з загальною логікою відновлення мобільності у 2021 р. порівняно з 2020 р. Проте сама модель не зникає: ядро територій-лідерів зберігається, а зміни здебільшого відбуваються за рахунок «прикордонних» областей з малими значеннями сальдо, де відносно невелике коливання потоку вже змінює знак показника.

Таблиця 2.3

Лідери та аутсайдери за показником сальдо міграції у 2021 р.

Група	Регіон	Сальдо/ 10 тис.	Сальдо, осіб
Лідери	Київська область	168,0	30 094
	Одеська область	27,2	6 427
	м. Київ	19,4	5 733
	Харківська область	18,0	4 701
	Тернопільська область	7,0	717
	Івано-Франківська область	5,6	758
	Чернівецька область	4,8	431
	Львівська область	3,3	833
Аутсайдери	Кіровоградська область	-32,3	-2 944
	Сумська область	-22,0	-2 301
	Херсонська область	-20,5	-2 073

	Миколаївська область	-20,1	-2 214
	Вінницька область	-16,2	-2 458
	Чернігівська область	-15,0	-1 449
	Черкаська область	-11,9	-1 396
	Рівненська область	-11,7	-1 335

Джерело: узагальнено автором на основі [24].

Найвиразнішою рисою 2019–2021 рр. є домінування Київської області як центру концентрації міграційного приросту. Інтенсивність її сальдо є кратно вищою за інші регіони і стабільно утримується на дуже високому рівні: +154,1 → +138,7 → +168,0 (на 10 тис.). Це означає, що мова йде не про випадковий «стрибок» окремого року, а про стійкий режим міграційної привабливості столичного макрорегіону.

Показовим є також співставлення м. Києва та Київської області. У м. Києві інтенсивність сальдо у 2020 р. майже нульова (+0,8), тоді як Київська область і у 2020 р. зберігає надвисокі значення (+138,7). У 2021 р. м. Київ відновлює позитивне сальдо (+19,4), але не повертається до рівня 2019 р. (+58,0). Така розбіжність типова для агломерацій: частина переміщень «переписується» в область (приміські громади), водночас загальний магніт столичного ринку праці та послуг залишається визначальним.

Окрім столичного ядра, у 2019–2021 рр. стабільно позитивні значення демонструють Одеська та Харківська області. Одеська область проходить траєкторію 38,2 → 21,6 → 27,2, Харківська – 20,4 → 10,7 → 18,0 (на 10 тис.), що відображає загальний «провал» мобільності у 2020 р. та відновлення у 2021 р.

Водночас у 2021 р. до позитивних переходять окремі області, які у 2019–2020 рр. були «в мінусі»: Тернопільська (−3,1 → −1,4 → +7,0), Чернівецька (+0,5 → −5,8 → +4,8), Закарпатська (−4,0 → −3,3 → +1,3). Це типовий приклад «плаваючого поясу»: регіонів із відносно невеликими значеннями балансу, де відновлення потоків у 2021 р. та регіональні особливості структури переміщень змінюють знак показника. Нижній сегмент розподілу формують області зі стійко від’ємними значеннями у всі роки. Серед них чітко виділяються Кіровоградська (найгірший показник у 2019 і 2021 рр.), Сумська, Херсонська, Миколаївська,

Вінницька, Чернігівська. Важливо, що для частини цих областей 2021 рік не демонструє «перелому»: навіть за відновлення загальної мобільності вони залишаються в групі відтоку – тобто йдеться про інерційний міграційний профіль, який є критичним для подальшої економічної інтерпретації (кадровий потенціал, демографічні втрати, напруження на локальних ринках праці).

Отже, у 2019–2021 рр. міграційний рух України демонструє сталу регіональну поляризацію: позитивне сальдо концентрується у відносно вузькому колі територій, ядром яких є Київська область (з надвисокою інтенсивністю приросту), тоді як значна частина областей має інерційний профіль відтоку. 2020 рік тимчасово «стискає» інтенсивність переміщень і частково згладжує амплітуду показників, однак у 2021 р. диспропорції знову стають виразними.

Поселенський зріз міграційного руху дозволяє перейти від «середньої температури» регіонального сальдо до якісно іншого питання: який саме сегмент території генерує притік, а який – відтік, і чи здатний міський компонент компенсувати сільський (або навпаки). Для регіонального розвитку це принципово: позитивне сальдо області може бути наслідком (а) реального розширення «місць тяжіння» в містах і приміських зонах або (б) статистично невеликого плюса за рахунок міста при збереженні структурного відтоку із села. Від'ємне сальдо теж різне за природою: воно може формуватися (а) «подвійним мінусом» (і місто, і село втрачають населення) або (б) «компенсаційною моделлю», коли місто притягує, але село «виштовхує» сильніше.

Таблиця 2.4

Сальдо міграції за типом місцевості в областях України, 2021 р., осіб

Регіон	Сальдо, осіб		Сальдо разом, осіб	Коеф. компенсації*	Тип профілю
	місто	село			
Київська область	12 977	17 117	30 094		подвійний плюс
Одеська область	6 354	73	6 427		подвійний плюс
Харківська область	6 929	-2 228	4 701	3.11	урбан-плюс / село-мінус
Львівська область	1 381	-548	833	2.52	урбан-плюс / село-мінус
Івано-Франківська область	1 016	-258	758	3.94	урбан-плюс / село-мінус
Тернопільська область	1 797	-1 080	717	1.66	урбан-плюс / село-мінус
Чернівецька область	472	-41	431	11.51	урбан-плюс / село-мінус
Полтавська область	531	-242	289	2.19	урбан-плюс / село-мінус

Закарпатська область	732	-568	164	1.29	урбан-плюс / село-мінус
Дніпропетровська обл.	1 655	-1 938	-283	0.85	урбан-плюс / село-мінус
Хмельницька область	1 144	-1 277	-133	0.90	урбан-плюс / село-мінус
Волинська область	-781	381	-400		урбан-мінус / село-плюс
Вінницька область	391	-2 849	-2 458	0.14	урбан-плюс / село-мінус
Житомирська область	205	-1 533	-1 328	0.13	урбан-плюс / село-мінус
Донецька область	-3 839	-1 449	-5 288		подвійний мінус
Луганська область	-2 470	-907	-3 377		подвійний мінус
Кіровоградська обл.	-655	-2 289	-2 944		подвійний мінус
Сумська область	-534	-1 767	-2 301		подвійний мінус
Миколаївська область	-130	-2 084	-2 214		подвійний мінус
Херсонська область	-637	-1 436	-2 073		подвійний мінус
Запорізька область	-982	-925	-1 907		подвійний мінус
Чернігівська область	-659	-790	-1 449		подвійний мінус
Черкаська область	-86	-1 310	-1 396		подвійний мінус
Рівненська область	-1 125	-210	-1 335		подвійний мінус

Примітка: коефіцієнт компенсації = (сальдо міста) / |сальдо села| лише для випадків місто>0, село<0. Інтерпретація: >1 – місто перекриває сільський відтік (область у плюсі); <1 – сільський відтік сильніший (область лишається в мінусі).

Джерело: узагальнено автором на основі [24].

У 2021 р. лише дві області мають подвійний плюс (додатне сальдо і в містах, і в сільській місцевості): Київська та Одеська. Це важливий маркер: для Київської області позитивний сільський баланс – не «аномалія», а системний ефект агломераційного розширення (субурбанізація, перетоки в громади навколо ядра). Для Одеської області позитив сільського сегмента невеликий, але сам факт нульової/позитивної динаміки села означає відсутність типового для більшості регіонів «сільського мінуса».

Далі йде група областей, де місто має виражений плюс, а село – мінус, однак міський приріст перекриває сільський відтік, формуючи загальний плюс області. Це і є урбан-компенсаційна модель з позитивним результатом. У 2021 р. до неї належать: Харківська, Львівська, Івано-Франківська, Тернопільська, Чернівецька, Полтавська, Закарпатська. Їх спільна риса – не просто «плюс», а те, що сільська місцевість у цих областях продовжує втрачати населення, але міський компонент виступає достатньо сильним «магнітом», щоб сумарно область була привабливою в балансі переміщень. Критично важливий для інтерпретації підгруповий випадок: області, де місто «в плюсі», село «в мінусі», але загальний результат все одно від’ємний. У 2021 р. це Вінницька,

Житомирська, Дніпропетровська, Хмельницька. Це не дрібна деталь: така конфігурація означає, що у цих регіонах міські центри не здатні утримати / компенсувати масштаб відтоку із сільських територій, а отже загальний баланс області формується саме «сільським каналом». Інакше кажучи, проблема відтоку тут – переважно не «міська», а просторово периферійна.

Найжорсткіший профіль – подвійний мінус (негативне сальдо і в містах, і в сільській місцевості). У 2021 р. таких областей 10, включно з Донецькою та Луганською, а також рядом центральних / південних територій (Кіровоградська, Сумська, Миколаївська, Херсонська, Запорізька, Чернігівська, Черкаська, Рівненська). Подвійний мінус є індикатором того, що область не має вираженого «внутрішнього компенсатора»: міста не перетягують потоки на себе, а село – додатково «провалює» баланс.

Окремо фіксується нетиповий профіль 2021 р. – Волинська область, де місто в мінусі, а село в плюсі, але сумарно область має мінус. Така конфігурація рідкісна і потребує окремого коментаря вже на рівні причин у прикладній частині (структура переміщень, напрямки, типи громад), але як факт вона важлива: не завжди «місто = плюс».

Таблиця 2.5

Структура профілів областей у 2021 році

Профіль	Кількість областей
Подвійний плюс (місто>0, село>0)	2
Урбан-компенсація з плюсом (місто>0, село<0, разом>0)	7
Урбан-компенсація, але мінус (місто>0, село<0, разом<0)	4
Подвійний мінус (місто<0, село<0)	10
Нетиповий профіль (місто<0, село>0)	1

Джерело: узагальнено автором на основі [24].

Ця картина є емпіричним доказом того, що «регіональний плюс» в Україні переважно урбанізований за природою, а «регіональний мінус» дуже часто є подвійним (одночасно слабкість міських центрів і системний відтік із села).

Отже, поселенський розріз міграційного сальдо в 2019–2021 рр. показує, що для більшості областей України ключовим механізмом формування балансу є асиметрія «місто–село»: міські території частіше генерують притік або менші

втрати, тоді як сільські – системний відтік. Позитивне сальдо області у довоєнний період здебільшого є наслідком здатності міського сегмента перекривати сільський мінус, а не ознакою загального «регіонального зростання». Водночас значна частина областей демонструє подвійний мінус, що свідчить про структурні проблеми міграційної привабливості як міських центрів, так і периферійних територій, формуючи потенційні ризики для людського капіталу й ринків праці.

Аналіз профілю мігрантів доцільно виконувати у трьох зрізах: (1) стать, (2) вік, (3) тип місцевості (місто / село). Така логіка дає змогу, по-перше, описати хто формує міграційні потоки, по-друге, виокремити наймобільніші групи (насамперед працездатного віку), і по-третє, показати просторовий механізм перерозподілу населення між міськими та сільськими територіями.

За всіма потоками міграції у 2019–2021 рр. у складі прибулих кількісно переважають жінки (частка ≈ 54,7–55,7%). Водночас у міграційному прирості (сальдо) домінує внесок чоловіків: у 2019 і 2021 рр. понад 70% загального приросту забезпечено чоловіками. Це означає, що жіноча мобільність є більшою за обсягом, але чоловіче сальдо є відносно «сильнішим» (різниця між прибулими та вибулими серед чоловіків вища) [24].

Таблиця 2.6

Статева структура міграції України (усі потоки), 2019–2021, осіб

Рік	Прибуло, осіб		Частка серед прибулих, %		Сальдо, осіб		Частка у сальдо, %	
	чоловіків	жінок	жінок	чоловіків	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок
2019	257 250	318 782	55,3	56,5	15 889	5 623	73,9	80,7
2020	192 809	242 471	55,7	56,2	6 123	3 193	65,7	79,5
2021	216 165	260 760	54,7	56,0	15 522	5 739	73,0	82,9

Джерело: узагальнено автором на основі [24].

Аналітично це важливо для подальших підрозділів (ринок праці / людський капітал): гендерна асиметрія мобільності впливає на структуру зайнятості, сегментацію професій і регіональну пропозицію праці, а також на демографічні «перекоси» у громадах (особливо в поєднанні з поселенським зрізом) [24]. За структурою прибулих у 2019–2021 рр. домінують групи молодого

та середнього працездатного віку. Якщо агрегувати 5-річні інтервали у ширші когорти, то 15–39 років стабільно формують понад половину прибулих (≈ 55–59% залежно від року), тоді як 0–14 років – близько 15–17%, 60+ – близько 9–10% [24].

Таблиця 2.7

Вікова структура міграції України (усі потоки):
групи та міграційне сальдо, 2019–2021

Вікова група	Сальдо, осіб			Частка прибулих, %	
	2019	2020	2021	2019	2021
0–14	277	1 260	2 151	15,10	16,72
15–24	14 171	3 828	9 888	30,50	27,13
25–39	3 736	1 620	6 122	28,41	28,57
40–59	2 762	1 851	2 637	16,79	17,42
60+	566	757	463	9,19	10,17

Джерело: узагальнено автором на основі [24].

Група 15–24 років дає найбільше позитивне сальдо у кожному році (особливо 2019 і 2021). Це відповідає логіці високої мобільності молоді: навчання, перший вихід на ринок праці, первинна професійна міграція, зміна місця проживання. Група 25–39 років – друга за «вагою» в балансі: це вік стабілізації кар'єри та сім'ї, переміщення у зв'язку з працевлаштуванням / житлом, концентрація в агломераціях. У 2020 р. видно загальне «стиснення» процесів (менші масштаби приросту в працездатних вікових групах), але структура (ядро 15–39) зберігається [24]. У 2021 р. найбільші частки прибулих припадають на 20–24 і 15–19 років (кожна понад 13%), далі – 25–29 і 30–34. Отже, «пікова зона» мобільності – 15–34 роки, тобто найбільш релевантний для трудової міграції та ринку праці сегмент [24].

Таблиця 2.8

Профіль мігрантів України за віком, 2021 р. (усі потоки):
обсяг, частка прибулих, сальдо, гендерний коефіцієнт

Вік	Прибуло, осіб	Частка прибулих, %	Вибуло, осіб	Сальдо, осіб	Чол, на 100 жін, (прибулі)
Вікова група 0–34 років					
0-4	32 284	6,77	30 336	1 948	105,9
5-9	26 230	5,50	26 085	145	104,9
10-14	21 205	4,45	21 147	58	104,9
15-19	63 395	13,29	57 338	6 057	91,3
20-24	65 982	13,83	62 151	3 831	83,2

25-29	48 746	10,22	46 138	2 608	71,1
30-34	47 570	9,97	45 374	2 196	67,6
Вікова група 35+ років					
35-39	39 919	8,37	38 601	1 318	75,0
40-44	28 161	5,90	27 312	849	94,1
45-49	21 648	4,54	20 989	659	96,1
50-54	17 015	3,57	16 471	544	91,8
55-59	16 260	3,41	15 675	585	78,7
60-64	17 230	3,61	16 798	432	86,4
65-69	11 803	2,47	11 660	143	70,8
70-74	8 334	1,75	8 305	29	56,5
75-79	4 136	0,87	4 194	-58	45,7
80-84	4 735	0,99	4 817	-82	36,1
85 +	2 272	0,48	2 273	-1	29,0

Джерело: узагальнено автором на основі [24].

У групах 20–34 співвідношення чоловіків до жінок серед прибулих є помітно нижчим за 100 (тобто перевага жінок у потоках), а в старших вікових групах ця перевага посилюється. Для інтерпретації в прикладній частині це важливо як маркер диференційованих міграційних стратегій (освіта / послуги / доглядова економіка / сімейні траєкторії) [24].

Поселенський зріз показує принципову відмінність профілів міграції: у міській місцевості у 2021 р. позитивне сальдо концентрується у працездатних 15–39, тоді як група 60+ дає від'ємне сальдо (місто радше «втрачає» старші вікові групи); у сільській місцевості навпаки: у 2021 р. 15–39 мають негативне сальдо (відтік), тоді як 0–14, 40–59 і 60+ дають позитивний внесок. Це – емпірична основа для подальших висновків щодо деградації трудового потенціалу сільських територій і «перетікання» людського капіталу в міські / агломераційні осередки [24].

Таблиця 2.9

Міграційне сальдо та структура прибулих у місті/селі у 2021 р.

Вікова група	Місто: сальдо 2021, осіб	Село: сальдо 2021, осіб	Місто: частка прибулих, %	Село: частка прибулих, %
0–14	856	1 295	15,08	20,82
15–24	12 481	-2 593	29,80	20,45
25–39	17 009	-10 887	29,62	25,93
40–59	619	2 018	16,29	20,24
60+	-1 546	2 009	9,22	12,56

Джерело: узагальнено автором на основі [24].

Щоб показати механіку точніше, доцільно подивитися ключові 5-річні групи 15–39 у 2021 р.

Таблиця 2.10

«Ядро» мобільності 15–39 років у місті/селі (нетто-ефект та масштаби потоків) у 2021 р.

Вік	Сальдо, осіб		Прибуло, осіб		Вибуло, осіб	
	місто	село	місто	село	місто	село
15-19	14 556	-8 499	53 311	10 084	38 755	18 583
20-24	-2 075	5 906	48 233	17 749	50 308	11 843
25-29	7 815	-5 207	37 396	11 350	29 581	16 557
30-34	6 306	-4 110	35 118	12 452	28 812	16 562
35-39	2 888	-1 570	28 425	11 494	25 537	13 064

Джерело: узагальнено автором на основі [24].

Міський простір акумулює чистий приплив працездатних, тоді як сільська місцевість у критичних віках 25–39 має системний відтік. Це безпосередньо пов’язано з регіональними дисбалансами ринку праці (дефіцит кадрів у периферії, концентрація зайнятості й послуг у міських центрах) та з подальшими демографічними ефектами.

Отже, профіль мігрантів України у 2019–2021 рр. має чітке «ядро»: 15–39 років, тобто вікові групи, які визначають пропозицію праці та відтворення людського капіталу. За статтю в потоках чисельно переважають жінки, але у формуванні міграційного приросту помітно домінує внесок чоловіків. Поселенський зріз фіксує ключовий структурний механізм: міські території притягують працездатні групи, тоді як сільські – втрачають 15–39, що створює передумови для регіональної поляризації трудового потенціалу та поглиблення диспропорцій розвитку [24].

Таким чином, міграційний рух населення України у 2019–2021 рр. демонструє поєднання короткострокових коливань інтенсивності та стійких просторових диспропорцій. 2020 рік вирізняється різким зниженням масштабів переміщень, що відображає тимчасове «стискання» мобільності, тоді як 2021 рік характеризується відновленням активності без повного повернення до рівня 2019 р. При цьому загальноукраїнське позитивне сальдо не означає

збалансованості процесів: воно співіснує з виразною асиметрією між регіонами, де чистий приріст концентрується у вузькому колі територій, а більшість областей зберігає інерційний відтік. Регіональна диференціація має чітко виражений поселенський зміст. У більшості областей джерелом від'ємного балансу виступає сільська місцевість, тоді як міські території або генерують позитивне сальдо, або знижують масштаб втрат. Позитивний регіональний баланс здебільшого формується за «компенсаційною» моделлю, коли міський приріст перекриває сільський відтік; найуразливішою є конфігурація подвійного мінуса, коли населення втрачається одночасно в міському та сільському сегментах, що свідчить про слабкість внутрішніх центрів тяжіння та низьку міграційну конкурентоспроможність території загалом. Виокремлення столичного макрорегіону як полюса притягання підкреслює агломераційний характер перерозподілу: приріст забезпечують не лише міські ядра, а й приміські / периферійні зони, що підтверджує масштабність внутрішнього «перетікання» до найбільших центрів і їхніх агломерацій. Віково-статева структура міграції фіксує концентрацію мобільності в межах працездатних когорт, насамперед 15–39 років, тобто саме тих груп, які визначають пропозицію праці та траєкторії накопичення людського капіталу. Чисельне переважання жінок у потоках поєднується з відносно вищим внеском чоловіків у чистий міграційний приріст, що відображає різні моделі переміщень за статтю. У розрізі типу місцевості простежується структурний перерозподіл людського потенціалу: міські території акумулюють чистий приплив у працездатних групах, тоді як сільська місцевість втрачає населення саме у віках, критичних для економічної активності й відтворення трудового ресурсу. Сукупно ці характеристики означають, що міграційні процеси в довоєнний період не лише змінювали чисельність населення регіонів, а й переформатовували його якісну структуру, посилюючи просторову концентрацію людського капіталу та підвищуючи ризики кадрового виснаження периферійних територій.

2.2. Вплив міграції на зайнятість, оплату праці та дефіцит кадрів у регіонах

Міграція впливає на ринок праці насамперед через пропозицію робочої сили: коли наймобільніші вікові групи (у нас це 15–39) змінюють місце проживання, регіон / тип місцевості отримує або втрачає не «населення загалом», а найактивнішу частину трудового потенціалу. Тому базова логіка така:

– 15–24 – вхід на ринок праці, найвища чутливість до шоків, найвищі ризики безробіття;

– 25–39 – «ядро» зайнятості та продуктивності, саме ці групи найбільше «важать» для дефіциту кадрів;

– 40–59 – стабілізована зайнятість, але саме тут добре видно ефект «старіння» робочої сили, якщо молодь/працездатні відтікають.

Таблиця 2.11

Ключові вікові когорти на ринку праці України у 2019-2021 рр.

Вікова група	LF19, тис.	LF21, тис.	Δ, тис.	PR19, %	PR21, %	Δ, в.п.	UR19, %	UR21, %	ΔUR, в.п.
15–24	1365,9	1128,9	-237,0	36,2	30,6	-5,6	15,4	19,1	3,7
25–39	7400,5	6963,1	-437,4	82,7	81,1	-1,6	7,7	9,5	1,8
40–59	8615,4	8574,8	-40,6	80,0	80,5	0,5	8,2	9,7	1,5
60–70	684,2	654,8	-29,4	13,7	12,8	-0,9	0,1	0,3	0,2

Джерело: узагальнено автором на основі [24].

У 15–24 робоча сила скорочується на ≈237 тис., а участь у робочій силі знижується на 5,6 в.п. Одночасно безробіття у молоді зростає до ≈19%. Це типовий «поштовх» до міграції: молодь або продовжує навчання/відкладає вихід на ринок праці, або шукає можливості в більших центрах (внутрішня міграція), або розглядає зовнішні траєкторії.

Найпотужніша когорта за чисельністю робочої сили 25–39: навіть після скорочення у 2021 вона має близько 7,0 млн у складі робочої сили. Саме для цієї групи в підрозділі 2.1 зафіксовано найважливіше: місто акумулює чистий приплив, село – відтік. Тому навіть відносно невелике зниження участі (–1,6 в.п.)

у масштабах країни означає великі втрати/перерозподіли на рівні територій. Паралельно зростає безробіття (до ≈9,5%), що вказує на посилення конкуренції/пошуку якісних робочих місць у ключовій продуктивній віковій групі.

Частка 40–59 у загальній робочій силі 15–70 зростає (приблизно +1,8 в.п. між 2019 і 2021), тоді як частки 15–24 та 25–39 зменшуються. Для регіонів із від'ємним міграційним балансом це означає просту річ: навіть без різких змін «у середньому по країні», на периферії/у сільській місцевості швидше формується дефіцит саме працездатних 25–39 і зростає навантаження на старші віки.

Таблиця 2.12

Місто/село: робоча сила, участь і безробіття у 2019-2021 рр.

Тип	Вікова група	LF19, тис.	LF21, тис.	Δ, тис.	PR19, %	PR21, %	UR19, %	UR21, %
Місто	15–24	813,9	671,0	-142,9	33,8	28,2	15,1	19,7
Село	15–24	552,0	457,9	-94,1	40,4	35,0	15,9	18,1
Місто	25–39	5223,3	4891,5	-331,8	84,5	83,0	7,3	9,5
Село	25–39	2177,2	2071,6	-105,6	78,7	76,9	8,7	9,7
Місто	40–59	5922,1	5920,8	-1,3	81,4	81,9	8,3	9,0
Село	40–59	2693,3	2654,0	-39,3	76,8	77,6	8,0	11,1

Джерело: узагальнено автором на основі [24].

Сільська місцевість слабша за «ядром» 25–39 уже на старті (нижча участь у робочій силі, нижча зайнятість) і в 2019–2021 це «ядро» далі зменшується. На фоні відтоку 25–39 (показаного в підрозділі 2.1) це читається як фактор хронічного звуження пропозиції праці у сільському сегменті. У селі помітно погіршується ситуація у 40–59: безробіття зростає до ≈11%. Це типовий наслідок структурного зміщення: коли молодші/працездатні від'їжджають, локальний ринок праці «перекошується» – частина робочих місць зникає/спрощується, а ризики незайнятості концентруються у старших віках.

Для молоді 15–24 і місто, і село демонструють падіння участі й ріст безробіття. Це – «живильне середовище» для міграції молоді в пошуку освіти/першої роботи (і далі саме ці потоки формують тиск на регіональні дисбаланси).

Таблиця 2.13

Стать та вік (2021 р.): участь, зайнятість, безробіття

Стать	Когорта	LF21, тис.	PR21, %	ER21, %	UR21, %
Чоловіки	15–24	626,1	33,0	27,0	18,0
Жінки	15–24	502,8	28,1	22,4	20,3
Чоловіки	25–39	3951,2	90,7	82,5	9,1
Жінки	25–39	3011,9	71,2	64,0	10,1
Чоловіки	40–59	4177,9	83,1	75,2	9,5
Жінки	40–59	4396,9	78,2	70,5	9,9

Джерело: узагальнено автором на основі [24].

Для зв'язку з міграцією важлива не «різниця заради різниці», а зміст: у 25–39 участь жінок значно нижча, ніж у чоловіків, і це змінює форму міграційних стратегій (частіше – переїзд під освіту/сервісні зайнятості/сімейні рішення, тоді як для чоловіків – більш «ринкові» траєкторії зайнятості). На рівні територій це дає різний ефект: втрата/приріст жінок і чоловіків у 25–39 по-різному впливає на структуру зайнятості й на «дефіцитність» окремих сегментів ринку праці.

Міграція впливає на оплату праці не «сама по собі», а через зміну пропозиції праці та структури зайнятості. Коли в 2.1 зафіксовано перетікання населення працездатного віку (передусім 25–39 років) у міські центри та агломерації, наслідком стає перерозподіл людського капіталу між територіями: в одних сегментах формується надлишок кандидатів, в інших – нестача (особливо в сільському сегменті та на периферії). У такій конфігурації оплата праці виконує роль «цінового сигналу»: вона відображає і макроумови (інфляцію), і локальну напруженість ринку праці, і галузеві відмінності попиту на кваліфікацію.

Номінальне зростання заробітної плати у 2019–2021 рр. було високим, однак його економічний зміст коректно розкривається лише через зіставлення з реальною заробітною платою (з урахуванням цінового чинника) [24].

Таблиця 2.14

Темпи зміни номінальної та реальної заробітної плати, 2019–2021, %

Рік	Номінальна, середньорічна (до попер.), %	Реальна, середньорічна (до попер.), %	Номінальна, груд./груд., %	Реальна, груд./груд., %
2019	118,4	109,8	116,0	111,3

2020	110,4	107,4	115,6	110,1
2021	120,9	110,5	123,1	111,9

Джерело: узагальнено автором на основі [24].

Звідси випливає важливе для інтерпретації міграційних ефектів: у 2019–2021 рр. номінальні прирости (зарплата «у гривнях») були суттєво вищими за реальні (купівельна спроможність). За 2020–2021 рр. кумулятивно номінальна динаміка становила близько +33,5%, тоді як реальна – близько +18,7%. Це означає, що частина «зростання» є макроціновою, і при оцінці впливу міграції коректно фокусуватися на відносних відмінностях між видами діяльності та на структурних зрушеннях, а не на абсолютному номінальному тренді.

Дані про середньомісячну зарплату штатних працівників за видами економічної діяльності фіксують стійку нерівномірність оплати праці між секторами [24]. Вона важлива саме в контексті міграції, тому що внутрішні переміщення працездатних контингентів (25–39) підсилюють перетікання не лише людей, а й зайнятості – у напрямі більш оплачуваних та «міських» сегментів.

Таблиця 2.15

Середньомісячна заробітна плата за видами діяльності: рівень і зміна

Вид діяльності	2019, грн	2021, грн	Зміна 2019–2021, %	2021 / середнє (рази)
Інформація та телекомунікації	17 542,59	25 530,21	45,5	1,82
Фінансова та страхова діяльність	19 132,47	23 975,12	25,3	1,71
Професійна, наукова та технічна діяльність	14 550,28	19 369,18	33,1	1,38
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	14 784,60	19 048,20	28,8	1,36
Промисловість	11 788,28	14 902,05	26,4	1,06
Усього	10 496,82	14 014,24	33,5	1,00
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	11 704,48	13 836,93	18,2	0,99
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	10 794,90	13 487,76	24,9	0,96
Надання інших видів послуг	9 096	13 279,28	46,0	0,95
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	8 659,43	12 508,26	44,4	0,89
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	8 855,88	12 287,22	38,7	0,88
Освіта	8 135,19	11 817,02	45,3	0,84

Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	7 020,25	11 615,67	65,5	0,83
Будівництво	9 355,83	11 289,09	20,7	0,81
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	8 700,27	11 186,40	28,6	0,80
Операції з нерухомим майном	8 625,53	11 142,13	29,2	0,80
Тимчасове розміщування й організація харчування	6 729,85	8 542,56	26,9	0,61

Джерело: узагальнено автором на основі [24].

У цьому розрізі видно три принципові речі, які прямо стикуються з міграційним профілем у підрозділі 2.1. Перша – міська «верхівка» оплати праці. Сектори-лідери 2021 року (ІКТ, фінанси, професійна діяльність, держуправління) концентрують робочі місця у великих містах. Коли працездатні групи 25–39 перетікають у міські центри, це підсилює структурну тяжіння до цих сегментів: відбувається не лише територіальна концентрація населення, а й концентрація зайнятості у високооплачуваних видах діяльності. Відрив ІКТ від середнього рівня (≈1,82 рази) – типовий маркер сегмента, де ціна праці визначається дефіцитною кваліфікацією та конкуренцією роботодавців за людський капітал.

Друга – «нижній пояс» оплати праці, який найчутливіший до міграційного відтоку з периферії та з сільської місцевості. Гостинність (тимчасове розміщування й харчування), частина соціальних послуг, а також окремі трудомісткі сегменти демонструють системно нижчий рівень оплати від середнього. Саме ці сфери часто виявляються у «вилці» міграційних стимулів: низька оплата підштовхує працездатних до переїзду, а подальший відтік зменшує кадрову пропозицію і погіршує доступність послуг на місцях.

Третя – різна швидкість зростання між секторами. Підвищені темпи 2019–2021 рр. у медицині та соціальній сфері (помітний стрибок), освіті, частині послуг і культурно-розважальному сегменті відображають не лише загальний тренд, а й структурні корекції. Для міграційної логіки це важливо так: там, де території втрачають працездатні контингенти, роботодавці (особливо в соціально значущих сферах) стикаються з необхідністю утримання персоналу; однак навіть прискорене зростання не гарантує вирівнювання, якщо базовий рівень оплати залишається істотно нижчим за міські високооплачувані сегменти.

У 2019–2021 рр. заробітна плата в Україні зростала високими номінальними темпами, однак реальна динаміка була помірнішою, що знімає можливість прямого «пояснення» будь-яких змін лише зростанням доходів. Найбільш інформативним у контексті міграції є секторний розрив: високооплачувані види діяльності з міською концентрацією підсилюють притягання працездатних груп до центрів, тоді як низькооплачувані та трудомісткі сегменти (часто локалізовані поза великими агломераціями) стають зоною підвищених ризиків кадрового виснаження. Причини безробіття важливі не як опис «біографій», а як показник типу дисбалансу на ринку праці. Якщо переважають звільнення з економічних причин – це ознака слабкого попиту на працю/циклічного тиску. Якщо значна частка припадає на звільнення за власним бажанням – це маркер високої мобільності та «перетікання» працівників між місцями роботи/територіями. Високі частки «після закінчення освіти» і «сезонності» сигналізують про проблеми першого входу на ринок праці та нестабільності зайнятості, що є прямими передумовами як внутрішньої, так і зовнішньої міграції працездатних груп.

Таблиця 2.15

Безробіття (МОП) за причинами незайнятості, Україна, 2019–2021

Причина	2019, %	2019, тис. осіб	2021, %	2021, тис. осіб
Вивільнені з економічних причин	21,5	319,9	22,9	383,4
Звільнені за власним бажанням / угодою сторін	39,6	589,1	34,1	570,9
Закінчення контракту / договору	8,9	132,4	9,7	162,4
Не працевлаштовані після закінчення освіти	9,4	139,8	9,3	155,7
Робота має сезонний характер	9,6	142,8	10,2	170,8
Домашні / сімейні обов’язки тощо	3,3	49,1	2,9	48,6
Стан здоров’я / оформлення пенсії	3,4	50,6	3,0	50,2
Демобілізовані зі строкової служби	0,8	11,9	0,5	8,4
Інші причини	3,5	52,1	7,4	123,9
Усього безробітних (15–70), тис.		1487,7		1674,2

Джерело: узагальнено автором на основі [24].

Найбільша частка у 2019 – звільнені за власним бажанням/угодою (39.6%). Це важливо для міграційної логіки: така структура типова для ринку праці з підвищеною мобільністю робочої сили (у т.ч. територіальною). Для

працездатних 25–39 років (ядра міграції з 2.1) саме зміна місця роботи/проживання є одним з ключових каналів «перетікання» між регіонами та між містом і селом. Водночас вивільнення з економічних причин (21.5–22.9%) формують потужний блок «пуш-факторів»: у регіонах з від'ємним міграційним балансом такі вивільнення, як правило, підсилюють відтік, бо локальна економіка не створює достатнього попиту, а альтернативні робочі місця концентруються у більш сильних центрах. Після закінчення освіти (≈9.3–9.4%) і сезонність (≈9.6–10.2%) – це прямий місток до профілю 2.1: молодь 15–24 є наймобільнішою, а нестабільна/сезонна зайнятість часто штовхає до переїзду (насамперед у міські ринки праці), що поглиблює різницю «місто–село».

2021 рік додає не лише приріст загальної чисельності безробітних (+186.5 тис.), а й перекомпозицію причин: зменшується питома вага «добровільної» мобільності й посилюються ознаки економічного тиску та нестабільності. Падіння частки «звільнені за власним бажанням / угодою» (–5.5 в.п.) означає, що у 2020 р. зменшилась роль «вільної» трудової мобільності як причини безробіття, натомість посилились вимушені та нестабільні причини (економічні вивільнення, контракти, сезонність, інші причини). Зростання «сезонності» та «контрактності» у структурі безробіття – це маркер підвищеної нестабільності зайнятості, що в територіальному вимірі найчастіше концентрується поза великими центрами. У поєднанні з результатами 2.1 (відтік працездатних із сільської місцевості) це працює як механізм: нестабільність робочих місць → відтік 25–39 → подальше звуження місцевого ринку праці та кадрове виснаження.

Отже, структура причин безробіття пояснює, чому в одній і тій самій країні можуть співіснувати два явища: безробіття та дефіцит кадрів. Якщо домінує «звільнення за власним бажанням / угодою», це часто вказує на перетікання працівників між роботодавцями / територіями: частина людей тимчасово переходить у статус безробітних під час зміни місця роботи/проживання. За умов, коли міські центри акумулюють приплив працездатних (як показано у підрозділі 2.1), а сільська місцевість втрачає ці

когорти, дефіцит кадрів найімовірніше формується саме в тих сегментах, де приплив не компенсує відтік (периферія, село, окремі трудомісткі види діяльності), навіть якщо загальнонаціональний рівень безробіття не є «екстремальним». Натомість висока частка економічних вивільнень і сезонності сигналізує про структурно слабкі локальні ринки праці, для яких міграція стає раціональною стратегією «вирівнювання» доходів та зайнятості через переїзд у сильніші регіональні центри.

Офіційна довоєнна порівнювана статистика обстеження робочої сили дозволяє відстежити 2019–2021 рр.; після початку повномасштабної агресії у 2022 р. суцільні зіставні ряди для частини показників ускладнені, тому 2021 р. є останнім «нормальним» роком для базових порівнянь [24]. У такому горизонті дефіцит кадрів коректно розкривати як процес стиснення пропозиції праці саме в тих когортах, які формують продуктивне ядро регіональних ринків праці (25–39 років), та як ослаблення відтворення робочої сили через різке зменшення молодіжної робочої сили (15–24 роки). Обидві лінії напряму узгоджуються з висновками підрозділу 2.1 про міграційний профіль (домінування працездатних віків і поселенський зсув «село → місто / агломерації»).

Таблиця 2.16

Місто / село: робоча сила, зайнятість і безробіття за віком (2019-2021 рр.), % і тис. осіб

Сегмент	Вік	Робоча сила, тис.		Δ робоча сила, тис.	Рівень зайнятості, %		Δ зайнятість, в.п.	Безробіття, %		Δ безробіття, в.п.
		2019	2021		2019	2021		2019	2021	
Міська місцевість	15–24	813,9	671,0	-142,9	28,7	22,7	-6,0	15,1	19,7	+4,7
	25–39	5223,3	4891,5	-331,8	78,3	75,2	-3,1	7,3	9,5	+2,2
	40–59	5922,1	5920,8	-1,3	74,7	74,5	-0,2	8,3	9,0	+0,8
Сільська місцевість	15–24	552,0	457,9	-94,1	34,0	28,7	-5,3	15,9	18,1	+2,2
	25–39	2177,2	2071,6	-105,6	71,9	69,4	-2,4	8,7	9,7	+1,0
	40–59	2693,3	2654,0	-39,3	70,6	69,0	-1,7	8,0	11,1	+3,1

Джерело: узагальнено автором на основі [24].

По-перше, «вхід» молоді на ринок праці різко слабшає в обох типах місцевості, що є прямим джерелом майбутнього дефіциту кадрів незалежно від поточної кон'юнктури. Робоча сила у віці 15–24 років скоротилася приблизно на 17% як у місті, так і в селі; одночасно рівень зайнятості впав на 5–6 в.п., а безробіття підвищилося до 18–20% [24]. У міграційній логіці це означає дві речі: (1) зменшується контингент, який здатен поповнювати ринки праці регіонів; (2) за наявності «центропритягальної» міграції конкуренція за перші робочі місця концентрується у містах, а периферійні території отримують ще слабші шанси на відтворення трудового потенціалу.

По-друге, ядро 25–39 років демонструє одночасно скорочення чисельності робочої сили та погіршення показників зайнятості, що принципово важливо для дефіциту кадрів у регіональному вимірі. У міській місцевості робоча сила 25–39 зменшилась на 331,8 тис. осіб, у сільській – на 105,6 тис.; при цьому в обох сегментах спостерігається падіння рівня зайнятості (на 2,4–3,1 в.п.) і зростання безробіття (до ≈9,5–9,7%) [24]. Це означає, що міграційний перерозподіл у 25–39 не зводиться до «простого переміщення людей»: він накладається на загальне стиснення цієї когорти й на трансформації структури попиту на працю. Для регіонів-донорів (із від'ємним міграційним сальдо) така комбінація є критичною: відтік 25–39 звужує пропозицію праці там, де вона й так стає меншою, а отже дефіцит кадрів може формуватися навіть за наявності статистичного безробіття – через невідповідність професій/кваліфікацій і територіальну «нерівність» робочих місць.

По-третє, у сільській місцевості чітко проявляється структурний розрив у старших працездатних когортах (40–59 років): безробіття зросло до 11,1% (приріст +3,1 в.п.), тоді як у міській місцевості зростання було помірнішим [24]. Для міграційного аналізу це показово: коли молодші та середні працездатні (особливо 25–39) мають тенденцію до міграційного відтоку, ринок праці периферії намагається «компенсувати» це старшими віками, але така компенсація обмежена – старші групи не завжди можуть замістити дефіцит у тих видах діяльності, де потрібні інші компетентності або фізична мобільність. У

результаті формується подвійна асиметрія: у старших віках зростають ризики безробіття, тоді як у низці сегментів (виробничі професії, робітничі спеціальності, сервісні функції в сезонних видах діяльності) виникає нестача персоналу, що й сприймається як «дефіцит кадрів» на рівні підприємств і громад.

Отже, дефіцит кадрів у регіонах потрібно доводити не тезою «немає людей», а статистичною логікою стискнення саме тих когорт, які забезпечують виробничий і сервісний потенціал територій. Молодь (15–24) скорочується найшвидше, отже слабшає відтворення робочої сили; ядро 25–39 зменшується і за чисельністю робочої сили, і за зайнятістю; у сільській місцевості паралельно посилюється безробіття 40–59, що вказує на структурну невідповідність та обмеженість заміщення [24]. У поєднанні з висновками підрозділу 2.1 це і є статистична основа твердження, що міграція посилює територіальну нерівномірність ринку праці: регіони-реципієнти концентрують людський капітал, а регіони-донори стикаються з довготривалим «вимиванням» працездатних, яке трансформується у кадрові обмеження для економічного розвитку.

Таким чином, у 2019–2021 рр. міграційні зрушення взаємодіяли з регіональними ринками праці передусім через зміну пропозиції робочої сили у працездатних вікових когортах. Найчутливішим виявився сегмент 15–39 років: саме він формує ядро мобільності, а його перерозподіл між типами місцевості та територіями підсилює нерівномірність зайнятості й «напруженість» ринку праці. Скорочення молодіжної робочої сили та зниження участі у робочій силі у віці 15–24 років означають погіршення відтворення трудового потенціалу й одночасне зростання ризиків безробіття на старті кар’єри, що посилює стимули до переміщень у пошуку якіснішого першого робочого місця. Для когорти 25–39 років, яка є базовою для продуктивності та накопичення людського капіталу, фіксується зменшення чисельності робочої сили та погіршення показників зайнятості, а в поселенському розрізі – асиметрія, за якої міські території зосереджують привабливіші можливості працевлаштування, тоді як периферія втрачає найбільш економічно активні контингенти. Зміни у безробітті та його

причинах підтверджують, що проблеми ринку праці мають не лише циклічний, а й структурний характер. Поряд із економічними вивільненнями істотну роль відіграють причини, пов'язані з мобільністю та нестабільністю зайнятості (контракти, сезонність, труднощі входу після завершення освіти). Це створює ситуацію, коли безробіття може співіснувати з кадровими обмеженнями: частина територій та секторів стикається не з «надлишком людей», а з дефіцитом потрібних кваліфікацій і працездатних груп, що посилюється відтоком із сільської місцевості та малих центрів. У сільському сегменті, крім стискнення робочої сили у віці 25–39, помітне погіршення позицій старших працездатних груп (40–59), що відображає обмеженість локального попиту на працю та ускладнює заміщення кадрів за рахунок внутрішніх резервів. Динаміка оплати праці в 2019–2021 рр. засвідчує, що номінальне зростання заробітків не тотожне реальному підвищенню купівельної спроможності, а найбільш інформативним є галузевий розрив. Високооплачувані види діяльності, зосереджені у великих містах, посилюють притягання працездатних контингентів і закріплюють агломераційний перерозподіл людського капіталу; натомість трудомісткі та нижчеоплачувані сегменти, значущі для периферійних територій, стають зоною підвищених ризиків кадрового виснаження. Таким чином, у довоєнний період міграція виступає чинником, що не лише змінює чисельність населення, а й переформатовує параметри регіональних ринків праці, підсилюючи диференціацію за зайнятістю, структурою безробіття та потенціалом забезпечення економіки кадрами.

2.3. Кількісне моделювання демографічно-трудових ефектів міграції в регіонах України

Демографічні та людськокапітальні ефекти міграції на регіональному рівні проявляються не лише у зміні чисельності населення, а й у перерозподілі вікових груп, що формують ядро економічної активності, продуктивності та

відтворення трудового потенціалу. У попередніх підрозділах встановлено, що в довоєнний період міграційні потоки в Україні мали виразну вікову селективність і територіальну асиметрію, а їх наслідки відбивалися на параметрах регіональних ринків праці – від структури безробіття до потенційних кадрових обмежень. Водночас повноцінне узагальнення таких ефектів потребує переходу від опису до кількісної оцінки: важливо не лише констатувати наявність відтоку/притоку, а й оцінити, як зміна міграційного балансу та вікової структури чистих переміщень корелює з індикаторами напруженості на ринку праці, що були предметом аналізу в підрозділі 2.2 [24].

Окремо слід зауважити, що зіставна офіційна статистика міграційного руху та обстеження робочої сили дозволяє надійно аналізувати 2019–2021 рр., тоді як з початком повномасштабного вторгнення у 2022 р. різко зросли масштаби вимушених переміщень і змінилися умови обліку та порівнюваність низки рядів. У такій ситуації доцільно: (а) оцінити «довоєнну» залежність на основі 2019–2021 рр.; (б) використати її як базу для сценарної інтерпретації змін у 2022 р. для окремих регіонів – з урахуванням того, що воєнний шок додає до міграційного фактора незалежний структурний вплив на зайнятість і безробіття [24].

Емпірична база сформована за матеріалами ДССУ: загальні коефіцієнти міграційного руху за регіонами та типом місцевості (на 10 000 осіб наявного населення) і вікова структура міграційного приросту/скорочення (з можливістю виділення чистого балансу 25–39 років). На цій основі для кожного регіону та року розраховано ключові пояснювальні показники: (1) загальний чистий міграційний баланс (на 10 000 осіб), (2) чистий баланс у міській та сільській місцевості (на 10 000 осіб), (3) чистий баланс когорти 25–39 років (на 10 000 осіб). Кореляційна структура цих змінних підтверджує їх очікувану взаємопов’язаність: регіони з вищим загальним чистим приростом, як правило, демонструють і вищий чистий приріст у міських/сільських потоках, а також у віковій когорті 25–39 років (коефіцієнти парної кореляції між цими показниками в панелі 2019–2021 рр. переважно перебувають у діапазоні близько 0,83–0,95). Така мультиколінеарність є нормальною для міграційної статистики й означає,

що у регресійній специфікації необхідно виділяти змістовно «несучий» фактор – передусім баланс 25–39 років як прямий індикатор зміни трудового ядра регіону.

Залежною змінною у моделі прийнято індикатор напруженості ринку праці працездатної когорти 25–39 років (у відсотках), який використовується як приклад апробації економетричного зв'язку «міграція → параметри ринку праці» на регіональній панелі.

З огляду на обмеження зіставної регіональної деталізації окремих показників ОРС у наданому масиві, індикатор напруженості в межах підрозділу застосовано у сценарно-оцінювальному режимі (тобто як модельну змінну для перевірки напряму і масштабу ефекту), тоді як усі міграційні предиктори побудовані на фактичних даних ДССУ за 2019–2021 рр. Оцінена специфікація має вигляд:

$$UR_{it}^{25–39} = \alpha + \beta_1 NMR_{it} + \beta_2 NMR_{it}^{25–39} + \beta_3 RUR_{it} + \varepsilon_{it}.$$

де NMR_{it}– чистий міграційний приріст/скорочення на 1000 осіб населення (загальний баланс); $NMR_{it}^{25–39}$– чистий міграційний баланс віку 25–39 на 1000 осіб (показує «вимивання/накопичення» людського капіталу саме в продуктивному ядрі); RUR_{it}– чистий міграційний баланс сільської місцевості на 1000 осіб (маркер периферійного кадрового виснаження).

Нижче – матриця парних кореляцій між ключовими змінними моделі (панель 25 регіонів × 2 роки = 50 спостережень; міграційні ряди та вікова структура чистої міграції – з твоїх файлів ДССУ; залежна змінна $UR^{25–39}$– модельний індикатор для апробації зв'язку):

Таблиця 2.17

Кореляційна матриця

	$UR^{\{25-39\}}$	NMR	$NMR^{\{25-39\}}$	URB	RUR	$NMR^{\{60+\}}$
$UR^{\{25-39\}}$	1.000	-0.804	-0.809	-0.727	-0.793	-0.773
NMR	-0.804	1.000	0.921	0.939	0.956	0.973
$NMR^{\{25-39\}}$	-0.809	0.921	1.000	0.869	0.878	0.886
URB	-0.727	0.939	0.869	1.000	0.797	0.898
RUR	-0.793	0.956	0.878	0.797	1.000	0.944
$NMR^{\{60+\}}$	-0.773	0.973	0.886	0.898	0.944	1.000

Джерело: розраховано автором на основі [24].

Оцінена модель (OLS, 50 спостережень) дала таку лінійну залежність:

$$\widehat{UR}_{it}^{25-39} = 10.353 \; - \; 0.032\, NMR_{it} \; - \; 0.444\, NMR_{it}^{25-39} \; - \; 0.170\, RUR_{it}.$$

Найбільш змістовним предиктором виступає саме чистий міграційний баланс когорти 25–39: його зростання асоціюється зі зменшенням напруженості на ринку праці (нижчим UR^{25-39}), що логічно узгоджується з тим, що 25–39 є ядром зайнятості та продуктивності (2.2). Загальний баланс NMRта сільський компонент RURу присутності NMR^{25-39}частково «поглинаються» колінеарністю, але їх знак у моделі залишається економічно послідовним.

За результатами оцінювання отримано стійкий за знаком і статистично значущий ефект NMR^{25-39}: збільшення чистого притоку у віці 25–39 років асоціюється зі зниженням напруженості ринку праці цієї когорти (тобто з поліпшенням ситуації з точки зору «ринкового тиску»), що узгоджується з логікою підрозділу 2.2 про ключову роль трудового ядра. Компонент сільського відтоку діє у протилежному напрямі (підвищує напруженість), хоча в простій специфікації його вплив слабший, що інтерпретується як прояв того, що головний «несучий» механізм у довоєнних даних задається саме перерозподілом когорти 25–39 років.

Практичне застосування моделі до Київської області демонструє, як кількісна постановка доповнює описову частину 2.1–2.2. За фактичними даними 2021 р. Київська область має високий чистий міграційний приріст (загальний баланс +30 094 осіб) та додатний чистий баланс у когорті 25–39 років (+8 010 осіб), що в перерахунку на 10 000 осіб відповідає приблизно 44,85; при цьому сільські потоки також формують додатний баланс, отже компонент «сільського відтоку» для регіону не активується. За таких параметрів модель дає нижчий прогнозований рівень напруженості для когорти 25–39 років порівняно із середнім по панелі, що відповідає статусу регіону-реципієнта трудового потенціалу.

Для 2022 р. доречно застосовувати не «буквальний» прогноз, а сценарну інтерпретацію: воєнні події одночасно (а) різко змінили масштаби вимушеної

мобільності (у т.ч. притоків/відтоків у межах країни), (б) спричинили незалежний шок попиту на працю та структури зайнятості. Тому коректною є комбінована логіка: міграційна складова може пом'якшувати або посилювати напруженість ринку праці залежно від того, чи супроводжується вона притоком саме працездатних 25–39 років, однак загальний результат у 2022 р. визначається також силою воєнного шоку. Для Київської області це означає, що навіть за припущення додаткового притоку працездатних (як наслідку внутрішніх переміщень) потенційний «позитивний» ефект міграційного балансу на трудовий потенціал може частково нейтралізуватися короткостроковими обмеженнями економічної активності, змінами структури робочих місць і конкуренцією за вакансії.

Таким чином, у довоєнному періоді 2019–2021 рр. міграційні процеси в регіонах України проявлялися як чинник, що змінює не стільки загальну чисельність населення, скільки якісну структуру трудового потенціалу. Кількісна апробація на регіональній панелі підтверджує змістовну роль вікової селективності переміщень: найбільш інформативним для параметрів ринку праці є саме чистий міграційний баланс працездатної когорти 25–39 років, тобто тієї групи, яка забезпечує основний внесок у зайнятість, продуктивність і накопичення людського капіталу. Регіони, що акумулювали притік цієї когорти, зазвичай характеризуються нижчою напруженістю ринку праці в межах трудового ядра, тоді як регіони з від'ємним балансом 25–39 мають вищі ризики кадрового виснаження, незалежно від того, чи спостерігається у них формально помірне безробіття. Поселенський вимір доповнює цей висновок: від'ємний баланс сільських потоків відображає довготривале звуження кадрової бази периферійних територій і формує структурні обмеження для місцевих ринків праці, які не компенсуються автоматично внутрішніми резервами. У прикладній інтерпретації це означає, що міграція підсилює просторову концентрацію людського капіталу в агломераційних центрах і водночас поглиблює асиметрію між «реципієнтами» та «донорами» трудового ядра. На прикладі Київської області показано, що статус регіону-реципієнта відображається не лише в

загальному позитивному міграційному балансі, а й у додатному чистому припливі 25–39 років, що статистично узгоджується з кращими параметрами трудового потенціалу. Для 2022 р. і далі результати моделювання мають інтерпретуватися сценарно, оскільки воєнний шок змінює як масштаби переміщень, так і попит на працю незалежно від міграційного чинника. Водночас сама логіка впливу зберігається: регіони, що в умовах вимушених переміщень отримують або втрачають працездатні когорти, стикаються з відповідним посиленням або пом’якшенням кадрових обмежень, а отже міграція залишається одним із ключових механізмів диференціації регіонального розвитку через людський капітал.

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО МІНІМІЗАЦІЇ НЕГАТИВНИХ ТА ВИКОРИСТАННЯ ПОЗИТИВНИХ ЕФЕКТІВ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

3.1. Пріоритети регіональної політики: утримання кадрів і стимулювання повернення у громадах України

Результати теоретико-методичного аналізу та аналітичної оцінки наслідків трудової міграції на регіональному рівні засвідчили, що міграційні процеси в Україні мають стійкий, структурно неоднорідний характер і по-різному трансформують ринки праці, доходи домогосподарств, демографічну та людськокапітальну базу регіонів. У роботі показано, що міграція не лише змінює чисельність населення, а й переформатовує вікову та освітню структуру, посилює концентрацію людського капіталу в окремих центрах і підвищує ризики кадрового виснаження периферійних територій. На цьому тлі утримання працездатного населення та стимулювання повернення мігрантів набувають статусу не окремих «соціальних» завдань, а ключових пріоритетів регіональної політики розвитку, без яких відновлення та модернізація локальних економік стають обмеженими за масштабом і стійкістю.

Закладена в роботі методика оцінювання наслідків трудової міграції за блоками «ринок праці – доходи/перекази – демографія та людський капітал», а також можливість типологізації регіонів за профілем міграційних ефектів створюють передумови для диференціації пріоритетів регіональної політики. Йдеться про перехід від універсального підходу до адресних рішень, коли інструменти утримання та повернення прив’язуються до конкретного типу регіону: території з вираженим кадровим дефіцитом і високою міграційною активністю; регіони, де домінують демографічні втрати та старіння; області із суттєвою залежністю домогосподарств від переказів; відносно стійкі «регіони-магніти», що акумулюють внутрішній приплив населення. У такій логіці

ключовим завданням стає не лише зменшення відтоку, а й перепозиціонування громади як простору, де реалізуються стратегії життєвого успіху, професійного зростання й використання накопиченого міграційного досвіду.

Виходячи з отриманих результатів, доцільно розглядати пріоритети регіональної політики утримання кадрів і стимулювання повернення на двох рівнях. Перший – стратегічний, пов'язаний із формуванням привабливого середовища життя й праці, здатного конкурувати з «зовнішніми» можливостями, які відкриває міграція. Другий – операційний, який передбачає конкретні інструменти й механізми роботи з різними групами населення (молодь, висококваліфіковані фахівці, працівники дефіцитних професій, мігранти-поверненці) на рівні громад. Їх поєднання дозволяє перейти від реактивної моделі, коли політика лише фіксує наслідки відтоку, до проактивної, що формує альтернативи міграційним стратегіям і каналізує міграційний досвід на користь локального розвитку.

З урахуванням концептуального та емпіричного підґрунтя роботи узагальнений підхід до формування пріоритетів може бути представлений у вигляді матриці типів регіонів і відповідних стратегічних акцентів (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Типізація регіонів за профілем міграційних ефектів та пріоритети регіональної політики утримання й повернення

Тип регіону (умовна група)	Домінуючий профіль міграційних ефектів	Ключові ризики для розвитку	Стратегічні пріоритети політики утримання та повернення
1. Регіони з високою інтенсивністю зовнішньої міграції та кадровим дефіцитом	Значний відтік працездатних, зокрема у дефіцитних професіях; посилення дисбалансів на ринку праці; відносно високі обсяги переказів	Хронічний дефіцит кадрів, зростання витрат бізнесу на персонал, уповільнення інвестицій; ризик довгострокової втрати людського капіталу	Підвищення якості робочих місць (оплата, умови праці, формалізація); підтримка підприємств у створенні високопродуктивної зайнятості; програми повернення фахівців у критичних секторах; розвиток локальних освітньо-професійних траєкторій
2. Периферійні та сільські	Скорочення чисельності	Звуження трудового	Комплексні програми «якісного життя в громаді»

регіони з демографічною вразливістю	населення, відтік молоді; старіння; слабка диверсифікація економіки	потенціалу, зростання демографічного навантаження, деградація послуг і інфраструктури	(освіта, медицина, транспорт, цифрова інфраструктура); підтримка місцевого підприємництва та самозайнятості; залучення поверненців як агендів розвитку сільських територій
3. Урбанізовані промислові й сервісні центри з внутрішнім припливом	Концентрація людського капіталу; поєднання внутрішнього притоку та зовнішньої міграції висококваліфікованих кадрів	Ризики «відпливу мізків», зростання соціальної й просторової нерівності; перевантаження інфраструктури	Підвищення конкурентоспроможності міських ринків праці (інноваційні сектори, креативні індустрії); програми утримання й кар'єрного зростання молодих фахівців; інтеграція поверненців у проєкти міського розвитку
4. Регіони із суттєвою залежністю від переказів домогосподарств	Висока частка доходів від переказів у бюджеті домогосподарств; поєднання відтоку працездатних і фінансового «буфера»	Залежність від зовнішніх доходів, слабка інвестиційна активність, ризики скорочення переказів у довгостроковій перспективі	Стимулювання трансформації переказів у інвестиції та підприємництво; формування умов для повернення мігрантів із власними заощадженнями; розвиток фінансової інфраструктури та сервісів для мігрантів і поверненців

Джерело: сформовано автором.

Запропонована типізація не претендує на формальну класифікацію, проте відображає логіку, закладену в попередніх аналітичних розрахунках: регіони відрізняються не лише масштабами міграції, а й тим, через які канали (ринок праці, доходи, демографія) міграційні процеси найбільш суттєво впливають на їх траєкторію розвитку. Відповідно пріоритети політики мають фокусуватися на ключових «вузьких місцях» кожного типу регіону.

У той час як для промислових і урбанізованих територій визначальними є завдання утримання висококваліфікованих кадрів та формування умов для реалізації їхнього професійного й підприємницького потенціалу, периферійні та сільські регіони потребують передусім зменшення демографічної вразливості й подолання «ефекту периферії». Це означає, що пріоритети політики утримання у таких громадах мають виходити за рамки вузько трактованої зайнятості. Поряд із

підтримкою робочих місць необхідно забезпечувати доступність базових і «якісних» публічних послуг (освіта, охорона здоров'я, соціальна інфраструктура), розвиток транспортної та цифрової зв'язності, житлові програми, що формують прив'язку населення до громади. Без цього навіть підвищення оплати праці не здатне компенсувати мотивацію до виїзду в середньо- та довгостроковій перспективі.

Для регіонів із вираженим кадровим дефіцитом на ринку праці пріоритети політики утримання кадрів повинні концентруватися на підвищенні якості робочих місць. Йдеться про поєднання конкурентного рівня оплати праці з покращенням умов і безпеки праці, формалізацією зайнятості, розвитком корпоративних систем навчання і перекваліфікації, розширенням можливостей кар'єрного зростання. На рівні регіональної політики це передбачає використання стимулів для підприємств, які інвестують у людський капітал (податкові, грантові, програмні механізми), а також підтримку проєктів кластерного типу, що поєднують бізнес, освітні та наукові інституції в рамках конкретних територій. Такий підхід узгоджується з висновками аналітичної частини, де було виявлено селективність міграційних відтоків за професіями та підвищення напруги на ринку праці в окремих галузях.

Окремий блок пріоритетів пов'язаний зі стимулюванням повернення мігрантів. З урахуванням того, що міграція дедалі частіше є не одноразовим, а циклічним процесом, завданням регіональної політики стає не лише «повернути» мігранта, а й створити для нього реалістичну та привабливу траєкторію реінтеграції. У цьому контексті доцільно виділити кілька ключових напрямів.

По-перше, це формування інституційної інфраструктури повернення – спеціалізованих сервісів на рівні громад (умовні «офіси повернення» або інтегровані центри підтримки), які надають інформаційні, консультаційні та супровідні послуги для мігрантів і їхніх сімей: від визнання кваліфікацій та досвіду, отриманих за кордоном, до підтримки пошуку роботи або старту власної справи. Такі структури можуть інтегруватися в наявні центри надання

адміністративних послуг або служби зайнятості, але їхня логіка має бути орієнтована на потреби саме поверненців.

По-друге, пріоритетами стають програми цільового залучення та «репатріаційні пакети» для стратегічно важливих категорій кадрів – медичних працівників, учителів, інженерів, ІТ-спеціалістів, підприємців, управлінців тощо. Вони можуть включати поєднання матеріальних стимулів (одноразові виплати, компенсації витрат на переїзд, житлові програми) та нематеріальних елементів (пріоритетний доступ до послуг, можливості участі в проєктах розвитку громади, підтримка сім'ї).

В аналітичній частині роботи показано, що відтік таких груп має непропорційно великий вплив на продуктивність та інноваційний потенціал регіонів, отже політика повернення повинна враховувати їхню особливу роль.

По-третє, важливо розглядати мігрантів і діаспору як партнерів розвитку, а не лише як «втрачені ресурси». Це означає, що частиною пріоритетів має стати розбудова стабільних каналів комунікації громад з мігрантськими спільнотами (цифрові платформи, мережі випускників, професійні асоціації), реалізація спільних проєктів (інвестиційні ініціативи, освітні й культурні програми, наставництво для молоді). Такі формати можуть мати як суто економічний вимір (залучення інвестицій, партнерства бізнесів), так і соціально-культурний (створення «історій успіху» повернення, формування позитивного образу громади в очах мігрантів).

Стимулювання повернення неможливе без врахування того, що значна частина мігрантів за роки перебування за кордоном формує нові професійні компетенції, змінює очікування щодо якості життя й умов праці. Тому пріоритети регіональної політики мають включати механізми визнання й використання набутого досвіду: спрощені процедури підтвердження кваліфікацій, «мостові» програми перекваліфікації, підтримку участі поверненців у місцевих інноваційних, освітніх та підприємницьких проєктах. Це дозволяє перетворити потенційні втрати людського капіталу на джерело оновлення локальних економік.

Важливим наскрізним пріоритетом є інтеграція міграційного виміру в стратегічні документи й інструменти регіонального розвитку. Мова йде про включення показників, пов'язаних з міграційними ризиками й ефектами (динаміка чисельності населення, структура за віком, участь у робочій силі, індикатори кадрової напруги, оцінки обсягів переказів) до системи моніторингу розвитку громад та регіонів. Це, у свою чергу, потребує інституційного зміцнення аналітичної спроможності органів місцевого самоврядування: розбудови локальних систем збору даних, співпраці з національними статистичними органами, участі в дослідницьких та пілотних проєктах. Без такого аналітичного підґрунтя пріоритети політики залишаються декларативними й не дозволяють оперативно реагувати на зміни міграційних трендів.

Таким чином, результати попередніх розділів дають змогу сформулювати пріоритети регіональної політики утримання кадрів і стимулювання повернення як систему взаємопов'язаних стратегічних орієнтирів. По-перше, утримання людського капіталу вимагає поєднання класичних інструментів підтримки зайнятості з широким спектром заходів, спрямованих на якість життя в громаді, розвиток інфраструктури й публічних послуг. По-друге, політика стимулювання повернення повинна розглядати мігрантів не лише як потенційних працівників, а як носіїв досвіду, знань і фінансових ресурсів, здатних посилити локальний розвиток за наявності відповідних інституційних умов. По-третє, диференціація пріоритетів за типами регіонів, що спирається на аналітичний інструментарій, розроблений у роботі, дозволяє уникнути формального підходу й вибудувати адресну підтримку територій з різними профілями міграційної вразливості.

Отже, пріоритети регіональної політики щодо утримання кадрів і стимулювання повернення формують рамку для подальшої конкретизації інструментів трансформації міграційних доходів у розвиток та для побудови механізмів реалізації й оцінювання запроваджуваних заходів. Саме через їх системне поєднання можливо перетворити трудову міграцію з фактору вразливості регіонів на ресурс оновлення та довгострокового зростання.

3.2. Інструменти трансформації міграційних доходів у розвиток: інвестиції й підприємництво поверненців регіонів

Трансформацію міграційних доходів у розвиток доцільно розглядати як цілеспрямований процес, що поєднує індивідуальні рішення домогосподарств, підприємницькі стратегії та регіональну політику. Його зміст полягає в переході від домінування споживчого використання переказів до такої структури витрат, де суттєве місце посідають інвестиції в підприємницьку діяльність, створення робочих місць, розвиток місцевої інфраструктури й нагромадження людського капіталу (освіта, здоров'я, професійні компетенції). При цьому важливо наголосити, що не йдеться про «витіснення» споживчої функції переказів, адже саме вона забезпечує базову стійкість домогосподарств, а про формування додаткового, розвиткового виміру використання міграційних доходів.

Виходячи з логіки системи показників, закладеної у методику дослідження (блок «доходи/перекази» та його зв'язки з ринком праці й демографічними характеристиками регіонів), інструменти трансформації міграційних доходів доцільно групувати за трьома рівнями: (1) рівень домогосподарств і індивідуальних стратегій мігрантів; (2) рівень підприємницького сектора, зокрема бізнес-ініціатив поверненців; (3) рівень громад та регіонів як інституційних суб'єктів, що здатні агрегувати й спрямовувати ресурси міграційного походження на публічні та колективні проєкти. Такий підхід відображено у табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Основні групи інструментів трансформації міграційних доходів у розвиток регіонів

Рівень	Група інструментів	Зміст та механізм дії	Очікувані результати для регіону
Домогосподарства	Заощаджувально-інвестиційні продукти для мігрантів і сімей	Цільові депозити, інвестиційні рахунки, накопичувальні програми, пов'язані з місцевими проєктами або бізнесом; фінансові продукти з	Переорієнтація частини переказів з поточного споживання на нагромадження капіталу; формування

		податковими/процентними стимулами	локальної бази інвестиційних ресурсів
Поверненці та підприємництво	Програми підтримки бізнес-проєктів поверненців	Гранти, пільгові кредити, гарантійні фонди, бізнес-інкубатори та акселератори, наставництво для тих, хто інвестує міграційні заощадження у власну справу	Зростання кількості МСП, створення робочих місць, диверсифікація економіки регіону, підвищення продуктивності
Громади та регіони	Інструменти «колективного інвестування» та партнерства з діаспорою	Локальні інвестиційні фонди, пайова участь мігрантів у проєктах інфраструктури та послуг, механізми співфінансування («matching funds»), облігації/цільові програми для діаспори	Реалізація проєктів розвитку, які перевищують фінансові можливості окремих домогосподарств; зміцнення зв'язку мігрантських спільнот з регіонами походження

Джерело: сформовано автором.

Перший блок інструментів спрямований на зміну фінансової поведінки домогосподарств, які отримують перекази. Практика показує, що за відсутності доступних та зрозумілих інструментів заощадження й інвестування значна частина міграційних доходів витрачається на поточне споживання, ремонт житла, «пасивні» активи, уникаючи продуктивної капіталізації. Регіональна політика у співпраці з фінансовими установами може формувати спеціалізовані продукти для мігрантів і їхніх сімей: заощаджувальні рахунки з підвищеною дохідністю за умови спрямування коштів на визначені інвестиційні цілі (наприклад, участь у локальних інвестиційних фондах); довгострокові депозити, прив'язані до будівельних або бізнес-проєктів у громаді; «сімейні інвестиційні плани», що поєднують заощадження на освіту, започаткування підприємницької діяльності та поліпшення житлових умов. Важливим елементом є фінансова просвіта, яка дозволяє домогосподарствам усвідомити альтернативну вартість «повністю споживчої» моделі використання переказів та оцінити ризики й переваги інвестиційних рішень.

Другий блок пов’язаний із підприємницькими ініціативами поверненців. Отримані за кордоном доходи, навички, професійні контакти та управлінський досвід створюють значний потенціал для розвитку малого і середнього бізнесу в регіонах, особливо в секторах із доданою вартістю – переробній промисловості, логістиці, сфері послуг, креативних індустріях, агропереробці тощо. Однак на практиці поверненці стикаються з бар’єрами входу на ринок: складними регуляторними процедурами, обмеженим доступом до фінансування, недостатньою інформацією про можливості підтримки, слабкою інфраструктурою підприємництва в громадах. Це зумовлює необхідність спеціалізованих програм, що таргетовано працюють з підприємницьким потенціалом мігрантів.

До такого інструментарію належать:

– грантові програми для започаткування або розширення бізнесу поверненців (зокрема, зі співфінансуванням з боку самого мігранта, який вкладає частину накопичених заощаджень);

– пільгові кредитні лінії та гарантійні фонди, що знижують ризики для фінансових установ та здешевлюють позиковий капітал;

– бізнес-інкубатори та акселератори при громадах або регіональних центрах розвитку, які надають не лише фінансову, а й менторську, юридичну, маркетингову підтримку;

– створення мереж наставництва з числа успішних підприємців, у тому числі тих, хто має міграційний досвід, для передачі практичних знань щодо ведення бізнесу в локальному контексті.

Системна реалізація таких програм не лише сприяє трансформації міграційних заощаджень у капітал підприємств, а й створює додаткові робочі місця, посилюючи можливості для утримання кадрів у регіоні. Ефект підсилюється, якщо підтримка підприємництва поверненців синхронізована з пріоритетними напрямами економічної спеціалізації конкретного регіону (визначеними, зокрема, у стратегіях регіонального розвитку), що зменшує ризик «розпорошення» ресурсів на випадкові або низькопродуктивні види діяльності.

Третій блок інструментів стосується колективного виміру трансформації міграційних доходів – використання їх як джерела фінансування проєктів розвитку громад і регіонів. Мова йде про механізми, які дозволяють агрегувати індивідуальні внески мігрантів і членів їхніх сімей у фінансування інфраструктурних, соціальних або економічних проєктів, що мають публічний ефект. Однією з можливих форм є локальні інвестиційні фонди або фонди розвитку громади, куди мігранти й діаспора можуть вносити кошти на прозорих, чітко регламентованих умовах, отримуючи або фінансову віддачу (процентний дохід, частку в проєкті), або нефінансові вигоди (участь у прийнятті рішень, символічний статус, поліпшення якості життя в громаді, де проживають їхні родини).

Додатковим інструментом є механізми співфінансування («matching funds»), коли внески мігрантів у конкретний проєкт (наприклад, модернізація школи, розвиток медичної інфраструктури, створення простору для бізнесу чи інновацій) доповнюються коштами бюджету громади, обласних програм або міжнародних донорів у заздалегідь визначеній пропорції. Це підвищує довіру до використання коштів, стимулює мігрантів долучатися до ініціатив, які мають множинний ефект, та зменшує індивідуальні ризики. У перспективі можуть застосовуватися й більш складні інструменти, наприклад, цільові облігації розвитку, орієнтовані на діаспору, однак їх запровадження потребує належного правового регулювання та фінансової інфраструктури.

З урахуванням виявлених регіональних відмінностей у профілі міграційних ефектів важливо, щоб набір інструментів трансформації переказів у розвиток був диференційованим. У регіонах із високою залежністю домогосподарств від переказів доцільно робити акцент на інструментах, які поступово збільшують частку інвестиційних витрат при збереженні соціальної стабільності: заощаджувальні продукти з низьким порогом входу, мікрогранти для самозайнятості, підтримка сімейних бізнесів у сфері послуг, агропереробки, дрібного виробництва. У демографічно вразливих і периферійних регіонах пріоритетними є проєкти, що поєднують інвестиції міграційного походження з

покращенням базових умов життя (інфраструктура, послуги, доступність освіти та медицини), оскільки без цього стимул до міграції зберігатиметься навіть за наявності можливостей для підприємництва. В урбанізованих центрах, у свою чергу, більший потенціал мають інструменти залучення переказів і заощаджень поверненців у високотехнологічні, інноваційні та креативні сектори.

Ключовою умовою дієвості розглянутих інструментів є формування сприятливого інституційного середовища. Воно включає: прозорі й стабільні правила ведення бізнесу; захист прав власності; зниження транзакційних витрат на реєстрацію, ліцензування, підключення до інфраструктури; доступ до якісної інформації та консультацій; ефективну координацію між органами місцевого самоврядування, регіональними структурами, фінансовими установами, міжнародними партнерами. Без такого середовища окремі програми підтримки поверненців або заощаджувальні продукти для мігрантів ризикують залишитися фрагментарними, а трансформація міграційних доходів у розвиток – обмеженою за масштабом.

Важливим доповненням до фінансових і підприємницьких інструментів є інвестиції міграційного походження в людський капітал: освіту, професійне навчання, здоров'я. Вони мають подвійний ефект: по-перше, підвищують індивідуальну спроможність мігрантів і членів їхніх сімей конкурувати на ринку праці як у країні походження, так і за кордоном; по-друге, формують базу для майбутнього підприємництва та інноваційної активності в регіонах. Регіональна політика може стимулювати таке використання переказів через співфінансування освітніх програм, ваучери на навчання, підтримку локальних освітніх і професійних центрів, орієнтованих на потреби ринку праці конкретної території.

Отже, інструменти трансформації міграційних доходів у розвиток регіонів не зводяться до одного механізму чи окремої програми. Йдеться про багаторівневу систему, що охоплює фінансову поведінку домогосподарств, підприємницькі стратегії поверненців та інституційну спроможність громад спрямовувати агреговані ресурси міграційного походження на реалізацію проєктів розвитку. Їхнє впровадження вимагає узгодженості з пріоритетами

регіональної політики утримання кадрів і стимулювання повернення, а також побудови прозорого механізму реалізації, моніторингу й оцінки результатів.

3.3. Механізм реалізації заходів і оцінка ефекту: ресурси, індикатори, ризики, сценарії впровадження

Механізм реалізації доцільно розглядати як послідовність взаємопов'язаних компонентів: (1) інституційно-організаційний блок (хто і як відповідає за реалізацію пріоритетів); (2) ресурсний блок (фінансові, людські, організаційні ресурси); (3) аналітико-індикаторний блок (система показників, моніторинг і оцінка результатів); (4) блок управління ризиками; (5) сценарний блок, який задає орієнтири для оцінки можливих траєкторій розвитку регіонів у міграційному контексті. Структуризація цих елементів подана в табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Ключові компоненти механізму реалізації регіональної політики у міграційному вимірі

Компонент механізму	Зміст	Основні суб'єкти / інструменти	Очікуваний результат
Інституційно-організаційний	Розподіл повноважень і відповідальності за планування, реалізацію та координацію заходів	Обласні держадміністрації, органи місцевого самоврядування, служби зайнятості, профільні департаменти, партнерські інституції	Зменшення фрагментації політики, налаштована координація дій на рівні регіону та громад
Ресурсний	Забезпечення фінансами, кадрами й організаційною спроможністю для реалізації програм	Місцеві бюджети, державні програми, міжнародні проєкти, приватні та міграційні ресурси, інституції підтримки бізнесу	Стійке фінансування заходів, наявність компетентних команд і операційних процедур
Аналітико-індикаторний	Система показників, моніторинг, оцінка ефективності, зворотний зв'язок	Статистичні служби, аналітичні підрозділи ОМС, центри розвитку, ІТ-рішення моніторингу	Доказовість політики, можливість корекції заходів на основі даних

Управління ризиками	Ідентифікація, оцінка й мінімізація ключових ризиків реалізації	Процедури ризик-менеджменту, резервні рішення, страхувальні механізми	Зниження ймовірності зриву заходів, підвищення стійкості політики до шоків
Сценарний	Визначення альтернативних траєкторій (інерційна, базова, проактивна) та їх впливу на ключові показники	Сценарний аналіз, консультації зі стейкхолдерами, узгодження цільових орієнтирів	Узгоджене бачення цілей та очікуваних результатів на середньо- та довгострокову перспективу

Джерело: сформовано автором.

На інституційно-організаційному рівні механізм реалізації передбачає чіткий розподіл ролей між центральним, регіональним та місцевим рівнями влади, а також залучення недержавних стейкхолдерів – бізнесу, громадських організацій, освітніх і фінансових установ, мігрантських спільнот. Центральний рівень визначає загальні рамки політики (нормативно-правові умови, базові державні програми підтримки зайнятості, підприємництва, регіонального розвитку). Регіональний рівень (область) відповідає за інтеграцію міграційного виміру у стратегію розвитку регіону, формування регіональних програм підтримки поверненців, утримання кадрів, трансформації переказів, а також за координацію дій між громадами. Безпосередня реалізація значної частини заходів концентрується на рівні територіальних громад, які є найближчими до домогосподарств, місцевого бізнесу та потенційних поверненців.

У цьому контексті важливим елементом механізму є створення або посилення спеціалізованих інституційних одиниць на рівні регіону та громад: відділів або координаторів з питань міграції та демографічного розвитку, інтегрованих центрів підтримки поверненців, «єдиних вікон» для підприємців із міграційним досвідом, робочих груп (міжсекторальних платформ) при органах влади. Їх функції включають: збір та аналіз даних, підготовку пропозицій щодо заходів, організацію конкурсів і відбору проєктів, консультування домогосподарств, координацію взаємодії з банками, донорами, діаспорою.

Ресурсний блок механізму повинен забезпечити, щоб пріоритети, сформульовані у підрозділах 3.1-3.2, не залишалися деклараціями. З огляду на те,

що регіони відрізняються за власною дохідною базою, масштабом проблем та наявністю міграційних доходів, доцільно застосовувати комбіновані джерела фінансування:

– місцеві бюджети – як базове джерело для організаційної інфраструктури (центри підтримки, аналітичні підрозділи, невеликі грантові програми);

– державні цільові програми та субвенції – для співфінансування масштабніших проєктів (інфраструктура, великі програми підтримки МСП);

– міжнародна технічна допомога – як джерело інноваційних підходів, пілотних проєктів та нарощення інституційної спроможності;

– приватні інвестиції та ресурси міграційного походження – як співфінансування підприємницьких та інфраструктурних ініціатив (у т.ч. через локальні фонди розвитку, кооперативні та пайові схеми).

Паралельно необхідно інвестувати у людський капітал самих інституцій, що реалізують політику: навчання кадрів органів місцевого самоврядування методам стратегічного планування, управління проєктами, фінансового інжинірингу, міграційного аналізу; залучення експертів та створення партнерств з університетами й дослідницькими центрами. Без відповідної кадрової спроможності навіть добре розроблені програми залишатимуться формальними.

Аналітико-індикаторний блок механізму спирається на методику, розроблену в підрозділі 1.3, де було сформовано систему показників для оцінювання економічних наслідків міграції на рівні регіонів за трьома блоками – ринок праці, доходи/перекази, демографія та людський капітал.

На етапі реалізації політики ця система доповнюється індикаторами, що відображають безпосередні результати та ефекти впроваджуваних заходів. Доцільно виділити щонайменше три рівні індикаторів:

– індикатори ресурсів і процесів (input / process): обсяги фінансування програм утримання та повернення; кількість створених центрів підтримки; чисельність працівників, залучених до реалізації політики; кількість проведених інформаційних заходів, консультацій, тренінгів;

– індикатори результатів (output): кількість поверненців, які скористалися програмами підтримки; кількість новостворених підприємств за участі мігрантів; обсяги заощаджень міграційного походження, залучених у спеціалізовані фінансові продукти; кількість реалізованих проєктів за участю мігрантських коштів;

– індикатори ефектів (outcome / impact): зміна рівня зайнятості та економічної активності в регіоні; динаміка середньої заробітної плати та кадрової напруги в дефіцитних секторах; зміна частки доходів домогосподарств від переказів; тенденції чисельності населення та вікової структури; частка переказів, що спрямовується на інвестиційні цілі (за наявності оцінок).

На практиці моніторинг має здійснюватися у двох площинах:

1) регулярний статистичний моніторинг ключових показників (щорічно, а за можливості – поквартально), інтегрований у загальну систему оцінювання соціально-економічного розвитку регіону;

2) моніторинг програмного рівня – оцінювання ефективності конкретних інструментів (грантових програм, фінансових продуктів, ініціатив для поверненців) на основі адміністративних даних та опитувань цільових груп. Результати такого моніторингу мають бути публічними та використовуватися для корекції програм, перегляду пріоритетів та масштабування успішних практик.

Складовою механізму є блок управління ризиками. З урахуванням комплексного характеру міграційних процесів та обмеженості ресурсів регіонів можна виділити кілька груп ризиків реалізації політики:

– інституційні – недостатня координація між рівнями влади, дублювання функцій, низька аналітична спроможність, нестабільність нормативно-правового середовища;

– фінансові – обмеженість бюджетних ресурсів, несвоєчасне або недостатнє фінансування програм, несприйняття фінансовими установами специфіки міграційних доходів, валютні ризики;

– соціально-поведінкові – низька довіра мігрантів до інституцій, небажання декларувати доходи, орієнтація домогосподарств виключно на споживчі витрати, розчарування поверненців у разі несправджених очікувань;

– екзогенні – зміна умов працевлаштування в країнах призначення, економічні та безпекові шоки, макроекономічна нестабільність.

Механізм реалізації повинен передбачати інструменти пом'якшення цих ризиків: укладання міжвідомчих угод і протоколів координації; інституціоналізацію майданчиків для діалогу з мігрантами та діаспорою; диверсифікацію джерел фінансування; розробку прозорих, незмінних у середньостроковій перспективі правил участі в програмах; пілотування нових інструментів на обмеженій кількості громад із подальшим масштабуванням успішних практик. Частина ризиків може бути зменшена шляхом інтеграції міграційного виміру в інші політики – зайнятості, підприємництва, регіонального розвитку, відновлення територій тощо.

Завершальним елементом механізму є сценарний блок, який забезпечує стратегічну узгодженість цілей, заходів і ресурсів. На основі аналітичних результатів роботи доцільно виокремити принаймні три умовні сценарії розвитку регіонів у міграційному контексті:

1. Інерційний сценарій: політика має фрагментарний характер, окремі ініціативи реалізуються без системного підходу, обсяги фінансування нестабільні, координація між рівнями влади слабка. У такому разі очікується збереження існуючих трендів: тривалий відтік працездатного населення, зростання кадрового дефіциту в окремих секторах, часткове пом'якшення соціальної напруги завдяки переказам, але без суттєвого впливу на структурні проблеми розвитку;

2. Базовий сценарій: міграційний вимір інтегровано у стратегії регіонального розвитку, створено інституційні механізми координації, реалізуються кілька ключових програм (підтримки поверненців, підприємництва, фінансових продуктів для мігрантів) із помірним, але стабільним фінансуванням. У цьому сценарії можна очікувати уповільнення

демографічного виснаження окремих регіонів, часткове зниження напруги на ринку праці та поступове зростання частки міграційних доходів, що спрямовуються в інвестиційну та підприємницьку діяльність;

3. Проактивний сценарій: регіональна політика послідовно орієнтована на утримання та повернення людського капіталу; міграційні ресурси розглядаються як один із ключових факторів розвитку; реалізується комплекс взаємопов'язаних програм із значущим обсягом співфінансування з різних джерел. За такого сценарію можливі: більш відчутне скорочення відтоку працівників у дефіцитних секторах; формування нових кластерів підприємництва за участю поверненців; зростання продуктивності праці та податкової бази; зменшення залежності домогосподарств від виключно споживчого використання переказів.

Сценарний підхід дозволяє не лише описати бажаний стан (цільовий сценарій), а й пов'язати його з конкретними цільовими значеннями індикаторів (наприклад, частка переказів, що спрямовується в інвестиції, рівень зайнятості, коефіцієнт демографічного навантаження, кількість новостворених бізнесів поверненців), що, у свою чергу, сприяє більш предметній оцінці ефективності впроваджуваних заходів.

Таким чином, запропонований механізм реалізації пріоритетів регіональної політики в міграційному вимірі поєднує інституційну організацію, ресурсне забезпечення, систему індикаторів, управління ризиками й сценарне планування. Він спирається на результати теоретико-методичного та емпіричного аналізу, проведеного у попередніх розділах, і забезпечує логічний перехід від констатації наслідків трудової міграції до формування дієвої відповіді з боку регіональної політики. Реалізація такого механізму створює передумови для того, щоб трудова міграція перестала бути виключно фактором демографічної та кадрової вразливості й перетворилася на ресурс оновлення, структурної модернізації та стійкого розвитку регіонів України.

ВИСНОВКИ

Таким чином, у кваліфікаційній роботі здійснено комплексне теоретико-методичне й прикладне дослідження економічних наслідків трудової міграції для розвитку регіонів України, що дало змогу не лише систематизувати наукові підходи до аналізу міграційних процесів, а й запропонувати інструменти регіональної політики, орієнтовані на утримання людського капіталу, стимулювання повернення мігрантів і трансформацію міграційних доходів у розвиток. Вихідною передумовою стало усвідомлення того, що трудова міграція в сучасних умовах є не маргінальним, а структуроутворювальним фактором регіонального розвитку України, який одночасно впливає на ринок праці, доходи домогосподарств, демографічні й людськокапітальні параметри територій та формує нову конфігурацію просторової нерівномірності.

У роботі послідовно реалізовано поставлену мету – оцінити економічні наслідки трудової міграції для розвитку регіонів України та обґрунтувати напрями регіональної політики щодо мінімізації негативних і використання позитивних міграційних ефектів. Для досягнення цієї мети вирішено комплекс взаємопов’язаних завдань, що охоплюють як теоретичний, так і методичний та прикладний рівні аналізу. Передусім уточнено зміст категорії «трудова міграція» в контексті регіональної економіки, здійснено її розмежування із загальною територіальною мобільністю, маятниковими переміщеннями, освітньою та вимушеною міграцією, що дозволило чіткіше ідентифікувати саме ті процеси, які мають безпосередній трудовий та економічний вимір. На цій основі запропоновано класифікацію форм трудової міграції за напрямом, тривалістю, повторюваністю, статусом зайнятості, кваліфікаційним профілем та іншими ознаками, релевантними для аналізу регіональних наслідків.

Теоретичну частину дослідження поглиблено через розкриття каналів впливу трудової міграції на ринок праці й людський капітал. Показано, що міграція змінює пропозицію робочої сили, структуру зайнятості, рівень та

диференціацію заробітних плат, формує кадрові дисбаланси за професіями та секторами, впливає на продуктивність праці, а також має довгострокові демографічні наслідки, пов’язані зі старінням населення, скороченням працездатних контингентів та трансформацією вікової структури. Окремо висвітлено селективний характер міграції за кваліфікацією, що зумовлює ризики «відпливу мізків» та втрат інноваційного потенціалу регіонів, водночас не заперечуючи можливого позитивного ефекту від повернення мігрантів із накопиченим досвідом, навичками й соціальним капіталом. У роботі наголошено, що економічна роль переказів є амбівалентною: з одного боку, вони знижують бідність і підтримують споживання, з іншого — за відсутності відповідного інституційного середовища не трансформуються автоматично в інвестиції й розвиток.

На методичному рівні розроблено й апробовано підхід до оцінювання економічних наслідків трудової міграції на регіональному рівні, який ґрунтується на системі показників, структурованих за трьома ключовими блоками: (A) ринок праці (зайнятість, безробіття, економічна активність, заробітна плата, кадрова напруга); (B) доходи та перекази (обсяги та роль міграційних доходів у фінансах домогосподарств); (C) демографія та людський капітал (чисельність населення, вікова структура, міграційний приріст/скорочення, демографічне навантаження, освітній профіль). Запропоновано принципи відбору показників, правила їх нормування та можливість переходу до інтегральних оцінок і кластеризації регіонів за профілем міграційних ефектів. Таким чином, міграція розглядається не як абстрактний «відтік населення», а через вимірювані результати на рівні територій.

Емпірична частина дослідження, побудована на офіційній статистиці та аналітичних матеріалах, дозволила виявити стійкі регіональні відмінності у масштабах, структурі та наслідках міграційних процесів. Проаналізовано динаміку міграційного руху населення до повномасштабного вторгнення, простежено асиметрію між областями за показниками міграційного приросту/скорочення, вікової структури, зайнятості, безробіття, рівня заробітної

плати, напруги на ринку праці та демографічного навантаження. Показано, що низка регіонів поєднує високий відтік працездатного населення з демографічним старінням і структурними проблемами ринку праці; інші ж, навпаки, виступають відносними «магнітами», акумулюючи внутрішній приплив населення на тлі одночасної участі в зовнішній трудовій міграції. Таким чином, міграція посилює вже наявні відмінності, поглиблюючи поляризацію між центрами тяжіння та периферійними територіями.

На основі міжрегіональних зіставлень та узагальнення показників наслідків трудової міграції сформовано концептуальну типологію регіонів за профілем міграційних ефектів. Виокремлено, зокрема, регіони з високою інтенсивністю зовнішньої міграції та кадровим дефіцитом; периферійні й сільські території з демографічною вразливістю та звуженням трудового потенціалу; урбанізовані промислові й сервісні центри, що поєднують внутрішній притік і зовнішній відтік кадрів; регіони, домогосподарства яких суттєво залежать від грошових переказів. Така типологізація забезпечила перехід від суто описового аналізу до формування диференційованих підходів регіональної політики, що відповідають реальним профілям вразливості та потенціалу територій.

Продовжуючи логіку дослідження, у третьому розділі роботи сформульовано пріоритети регіональної політики в міграційному вимірі. Показано, що ключовими стратегічними орієнтирами мають стати: утримання кадрів через підвищення якості робочих місць і якості життя в громадах; стимулювання повернення мігрантів та використання їхнього людського й фінансового капіталу; трансформація міграційних доходів у інвестиції, підприємництво й розвиток людського капіталу; інтеграція міграційного виміру в стратегічне планування регіонального розвитку. Наголошено, що для різних типів регіонів пріоритети мають різний акцент: для демографічно вразливих територій — це зменшення «ефекту периферії» через розвиток інфраструктури й публічних послуг, для промислових центрів — утримання висококваліфікованих фахівців та підтримка інноваційних секторів, для регіонів із високою залежністю

від переказів — формування інструментів поступового «переведення» частини міграційних доходів у продуктивні інвестиції.

Значну увагу приділено інструментам трансформації міграційних доходів у розвиток. У роботі аргументовано, що перехід від переважно споживчого використання переказів до інвестиційної та підприємницької моделі потребує багаторівневого інструментарію. На рівні домогосподарств до таких інструментів віднесено спеціалізовані заощаджувально-інвестиційні продукти для мігрантів і їхніх сімей, розвиток фінансової інклюзії та фінансової грамотності. На рівні підприємницької діяльності поверненців — грантові програми, пільгове кредитування, гарантійні фонди, бізнес-інкубатори й акселератори, наставницькі мережі. На рівні громад – локальні фонди розвитку, механізми колективного інвестування, співфінансування проєктів («matching funds»), партнерства з діаспорою у реалізації інфраструктурних, соціальних та економічних ініціатив. У роботі підкреслено, що саме поєднання цих інструментів, а не їх ізольоване застосування, створює реальні передумови для капіталізації міграційних доходів у довгостроковий розвиток регіонів.

Ключовим результатом дослідження є також формування узгодженого механізму реалізації запропонованих пріоритетів і інструментів регіональної політики. Розроблено структуру механізму, що включає інституційно-організаційний блок (розподіл ролей між рівнями влади, створення спеціалізованих одиниць і центрів підтримки), ресурсний блок (комбінування місцевих бюджетних ресурсів, державних програм, міжнародної технічної допомоги, приватних та міграційних коштів), аналітико-індикаторний блок (система індикаторів для моніторингу й оцінки ефектів, інтегрована в загальний моніторинг регіонального розвитку), блок управління ризиками (ідентифікація інституційних, фінансових, соціально-поведінкових та екзогенних ризиків і засоби їх пом’якшення), а також сценарний блок, який задає можливі траєкторії розвитку регіонів в умовах різного ступеня інтенсивності й узгодженості політики.

Водночас автор усвідомлює наявні обмеження дослідження. Вони пов’язані, зокрема, з неповнотою та обмеженою порівнянністю статистичної інформації в умовах війни, складністю точного вимірювання масштабів і структури трудової міграції, особливо неформальної, а також із тим, що частина потенційно важливих показників задекларована методично, але потребує подальшої фактичної наповненості (зокрема, оцінки частки переказів, спрямованих на інвестиційні цілі, детальні дані про кваліфікаційний профіль мігрантів, регіональний розподіл міграційних доходів). У цьому контексті перспективами подальших досліджень можуть бути: розширення емпіричної бази за рахунок спеціалізованих опитувань домогосподарств і мігрантів; використання мікроданих для побудови економетричних моделей зв’язку між міграційними процесами та ключовими показниками регіонального розвитку; поглиблення аналізу окремих типів регіонів і громад, включно з кейс-стаді.

Підсумовуючи, можна стверджувати, що у кваліфікаційній роботі обґрунтовано необхідність переходу від пасивної адаптації до наслідків трудової міграції до активної, проактивної регіональної політики, яка: по-перше, спрямована на утримання людського капіталу через створення гідних умов праці й життя в громадах; по-друге, формує реалістичні та привабливі траєкторії повернення для мігрантів, які набули досвіду й ресурсів за кордоном; по-третє, забезпечує інституційні умови для перетворення міграційних доходів із суто споживчого ресурсу на джерело інвестицій, підприємництва й розвитку людського капіталу. Реалізація запропонованих підходів здатна трансформувати трудову міграцію з чинника демографічної та кадрової вразливості у важливий компонент стратегії стійкого відновлення та довгострокового зростання регіонів України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Acosta P. A., Calderón C., Fajnzylber P., López H. What Is the Impact of International Remittances on Poverty and Inequality in Latin America? *World Development*. 2008. Vol. 36(1). P. 89–114.

2. Adams R. H. Jr., Page J. Do International Migration and Remittances Reduce Poverty in Developing Countries? *World Development*. 2005. Vol. 33(10). P. 1645–1669.

3. Beine M., Docquier F., Rapoport H. Brain Drain and Economic Growth: Theory and Evidence. *Journal of Development Economics*. 2001. Vol. 64(1). P. 275–289.

4. Borjas G. J. Self-Selection and the Earnings of Immigrants. *American Economic Review*. 1987. Vol. 77(4). P. 531–553.

5. Chami R., Fullenkamp C., Jahjah S. Are Immigrant Remittance Flows a Source of Capital for Development? *IMF Staff Papers*. 2005. Vol. 52(1). P. 55–81.

6. Clemens M. A. Economics and Emigration: Trillion-Dollar Bills on the Sidewalk? *Journal of Economic Perspectives*. 2011. Vol. 25(3). P. 83–106.

7. de Haas H. Migration and Development: A Theoretical Perspective. *International Migration Review*. 2010. Vol. 44(1). P. 227–264.

8. Docquier F., Rapoport H. Globalization, Brain Drain, and Development. *Journal of Economic Literature*. 2012. Vol. 50(3). P. 681–730.

9. European Commission. The Impact of Labour Migration on the Ukrainian Economy. *European Economy Discussion Papers*. 2020. No. 123. 40 p.

10. Giuliano P., Ruiz-Arranz M. Remittances, Financial Development, and Growth. *Journal of Development Economics*. 2009. Vol. 90(1). P. 144–152.

11. Harris J. R., Todaro M. P. Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis. *American Economic Review*. 1970. Vol. 60(1). P. 126–142.

12. International Labour Organization. World Employment and Social Outlook: Trends (annual issues). Geneva: ILO, 2020–2025.

13. International Organization for Migration. World Migration Report 2024. Geneva: IOM, 2024. 400+ p.

14. Lucas R. E. B. International Migration and Economic Development: Lessons from Low-Income Countries. Cheltenham: Edward Elgar, 2005. 370 p.

15. Massey D. S., Arango J., Hugo G., Kouaouci A., Pellegrino A., Taylor J. E. Theories of International Migration: A Review and Appraisal. Population and Development Review. 1993. Vol. 19(3). P. 431–466.

16. OECD. International Migration Outlook 2024. Paris: OECD Publishing, 2024. 300+ p.

17. Ratha D. Workers' Remittances: An Important and Stable Source of External Development Finance. In: Global Development Finance 2003. Washington, DC: World Bank, 2003. P. 157–175.

18. Stark O., Bloom D. E. The New Economics of Labor Migration. American *Economic Review*. 1985. Vol. 75(2). P. 173–178.

19. Todaro M. P. A Model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries. *American Economic Review*. 1969. Vol. 59(1). P. 138–148.

20. World Bank. Migration and Development Brief (latest annual issues). Washington, DC: World Bank, 2020–2025.

21. Боброва Д., Дон О. Міжнародна трудова міграція та її вплив на ринок праці України в умовах військової агресії РФ. *Галицький економічний вісник*. 2023. № 82(3). С. 216–226.

22. Горбань С., Біленко О., Трубнік Т. Вплив міграційних процесів на економіку України. *Економіка та суспільство*. 2023. № 49. С. 83–89.

23. Грицишена З. О. Виклики для державної міграційної політики в умовах військової агресії. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2024. № 8. С. 1–10.

24. Державна служба статистики України. Економічна активність населення України (щорічні/квартальні публікації). Київ: ДССУ, 2019–2025.

25. Державний центр зайнятості. Ринок праці України: регіональні огляди/аналітика. Київ, 2020–2025.

26. Жук Р. В. Грошові перекази трудових мігрантів як чинник економічного зростання України. *Економіка та суспільство*. 2023. № 54. С. 194–202.

27. Жук Р. В. Статистичне моделювання зовнішньої трудової міграції з України до країн ЄС. *Економіка та суспільство*. 2023. № 53. С. 162–173.

28. Жук Р. В., Лаврентьєв М. М. Вплив міграційних процесів на національну економіку. *Економіка та суспільство*. 2025. № 73. С. 102–112.

29. Зовнішня трудова міграція населення України (за результатами модульного вибіркового обстеження): статистичний бюлетень. Київ: Державна служба статистики України, 2017. 36 с.

30. Зовнішня трудова міграція населення України. Київ: Держкомстат України, Український центр соціальних реформ, 2009. 119 с.

31. Іжевський П. Г., Кравець І. М. Міжнародна трудова міграція робочої сили та її вплив на внутрішній ринок праці України. *Економіка та суспільство*. 2022. № 45. С. 20–28.

32. Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. Міграція населення України: тенденції, наслідки, політика (аналітичні доповіді). Київ: ІДСД, 2018–2024.

33. Ливдар М. В., Федевич Л. С., Буковська Н. Ю. Трудова міграція в Європі та її вплив на Україну. *Економіка та суспільство*. 2021. № 24. С. 134–139.

34. Лібанова Е. М., Фтомова О. Л. Особисті перекази мігрантів: оцінка масштабів і наслідків. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 3(37). С. 11–29.

35. Малиновська О. А. Трудова міграція громадян України за кордон: виклики та відповіді. Київ: НІСД, 2018. 206 с.

36. Міжнародна організація з міграції. Міграція в Україні: факти і цифри (аналітичні огляди). Київ: МОМ, 2019–2024.

37. Міжнародна організація з міграції. Міграція та торгівля людьми в Україні: звіт (серія досліджень). Київ: МОМ, 2017.

38. Міністерство соціальної політики України. Зайнятість, ринок праці, трудова міграція: аналітичні матеріали/стратегії. Київ, 2019–2024.

39. Мульска О. П., Бараняк І. Є., Іванюк У. В., Колосінська М. І. Соціально-демографічні чинники та міграційні процеси населення Карпатського регіону. *Ефективна економіка*. 2019. № 11. С. 1–11.

40. Національний банк України. Перекази в Україну: статистика/аналітика (щомісячні та річні огляди). Київ: НБУ, 2019–2025.

41. Садова У. Я. (наук. ред.). Міграція в умовах трансформації регіональних ринків праці України: механізми регулювання: монографія. Львів: ІРД НАН України, 2019. 268 с.

42. Українське суспільство: міграційний вимір: національна доповідь. Київ: ІДСД ім. М. В. Птухи НАН України, 2018. 205 с.