



НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ

Державна установа
**«ІНСТИТУТ РЕГІОНАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ
імені М. І. ДОЛІШНЬОГО НАН УКРАЇНИ»**

Серія «Проблеми регіонального розвитку»

ISBN 978-966-02-4252-4

Ольга ЛЕВИЦЬКА

**КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РИНКУ ПРАЦІ
РЕГІОНУ ТА МІГРАЦІЙНА БЕЗПЕКА: моделювання
взаємозв'язків і політика забезпечення**

Монографія
(електронне видання)

Львів 2024

УДК 332:331.5.009.12:314.7

Левицька О. О.

Конкурентоспроможність ринку праці регіону та міграційна безпека: моделювання взаємозв'язків і політика забезпечення: монографія, електронне видання. Державна установа «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України», Львів, 2024. 392 с. (Сер. «Проблеми регіонального розвитку»).

ISBN 978-617-14-0371-0 (електронне видання)

ISBN 978-966-02-4252-4 (серія)

ISBN 978-617-14-0258-4 (Т. 12)

Монографію присвячено теоретико-методологічним та прикладним засадам забезпечення конкурентоспроможності ринку праці регіону в умовах міграційних викликів. Висвітлено теоретико-концептуальні положення буферно-бустерної моделі конкурентоспроможності ринку праці регіону. Розглянуто тривимірний підхід до забезпечення конкурентоспроможності ринку праці – в економічному, соціальному та безпековому аспектах. Побудовано логіко-структурну модель формування конкурентних переваг на ринку праці в умовах міграційних викликів. Розроблено методологію аналізу впливу конкурентоспроможності ринку праці на міграційну безпеку і соціально-економічний розвиток регіону. Запропоновано концепцію проактивної політики регулювання ринку праці регіону і зміцнення його конкурентоспроможності. Удосконалено систему інструментів та заходів забезпечення розвитку регіонального ринку праці та сфери зайнятості в умовах нових міграційних викликів.

Книга призначена для науковців і дослідників проблем ринку праці, міграції, регіонального розвитку, представників органів влади, бізнесу, громадських організацій, усіх зацікавлених осіб.

Науковий редактор:

Васильців Т. Г. доктор економічних наук, професор, завідувач відділу проблем соціально-гуманітарного розвитку регіонів, ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України».

Рецензенти:

Варналій З. С. доктор економічних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки України, професор кафедри фінансів, Київський національний університет імені Тараса Шевченка.

Гринькевич О. С. доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри статистики, Львівський національний університет імені Івана Франка.

Мокій А. І. доктор економічних наук, професор, провідний науковий співробітник відділу регіональної економічної політики, ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України».

Рекомендовано до друку вченою радою ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України» протокол № 11 від 20.12.2024 р.

© Левицька О. О., 2024

© ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України», 2024

ЗМІСТ

Передмова	5
РОЗДІЛ 1	
Конкурентоспроможність ринку праці регіону: методологія аналізування та комплексне оцінювання	8
1.1. Теоретико-методичні засади конкурентоспроможності ринку праці регіону та політики її забезпечення	8
1.2. Методологія аналізування конкурентоспроможності ринку праці регіону в умовах міграційних викликів та загроз	24
1.3. Структурні диспропорції і тенденції розвитку регіональних ринків праці в умовах активізації міграційних процесів	45
1.4. Комплексне оцінювання конкурентоспроможності ринку праці як чинника міграційної стабільності: регіональний вимір	67
<i>Висновки до першого розділу</i>	<i>91</i>
РОЗДІЛ 2	
Міграційна безпека: методико-прикладні засади та взаємозв'язки з конкурентоспроможністю ринку праці	97
2.1. Міграційна безпека як основа збереження інтелектуально-кадрового потенціалу регіональної економіки в умовах високих міграційних загроз	97
2.2. Методико-прикладні засади аналізування міграційної безпеки	116
2.3. Аналіз каузальності структурно-темпоральних зв'язків у системах «ринок праці регіону – міграційна активність населення»	135
2.4. Системно-динамічне моделювання взаємозв'язку конкурентоспроможності ринку праці та міграційної активності у регіоні	152
<i>Висновки до другого розділу</i>	<i>162</i>
РОЗДІЛ 3	
Регіональний розвиток: чинник конкурентоспроможності ринку праці	166
3.1. Еволюція ринку праці, його функцій і завдань у системі регіонального розвитку	166
3.2. Вплив чинників макросередовища на формування конкурентних переваг і вад регіональних ринків праці	181
3.3. Моделювання залежності соціально-економічного розвитку від конкурентоспроможності ринку праці регіону	197
<i>Висновки до третього розділу</i>	<i>220</i>

РОЗДІЛ 4

Імперативи та інструментарій політики зміцнення конкурентоспроможності ринку праці, стабілізації міграційних процесів та активізації регіонального розвитку

4.1. Стратегічні пріоритети зміцнення конкурентоспроможності ринку праці регіону та регулювання міграційних процесів **224**

4.2. Організаційно-економічні важелі впливу на розвиток ринку праці на тлі зростання міграції населення **224**

4.3. Інституціонально-інноваційні інструменти забезпечення конкурентоспроможності ринку праці регіону та розвитку альтернативних форм зайнятості **243**

4.4. Місцевий економічний розвиток як інструмент проактивної політики збалансування ринку праці й оптимізації міграційної активності населення **263**

Висновки до четвертого розділу **281**
300

Післямова

Список використаних джерел **305**

Додатки **314**

350

ПЕРЕДМОВА

Посилена міграційна активність населення завжди була притаманна незалежній Україні. Дотепер, внаслідок численних економічних криз та соціально-політичних збурень, Україна формує п'ятірку найбільших донорів людських ресурсів у світі, що негативно з огляду на значні інтелектуально-кадрові втрати, зниження трудового потенціалу, дестабілізацію ринків праці країни та її регіонів, зокрема прикордонних. При цьому за останнє десятиліття міграційні процеси відчутно активізувалися в областях Карпатського регіону, що пов'язано з їх геополітичним положенням, а також зі зміною вектора трудової міграції у напрямку ЄС. З початком повномасштабної війни негативні міграційні тренди з об'єктивних причин тільки загострилися, а перед регіональними й місцевими органами влади постали виклики масштабних зовнішніх і внутрішніх переміщень населення, поглиблення проблем депопуляції, погіршення кадрового потенціалу суб'єктів господарювання і звуження їх виробничих потужностей, скорочення зайнятості та кількості робочих місць, зростання прекаризації і соціально-трудова незахищеності вразливих категорій населення, розвитку галузево-структурних дисбалансів і посилення кадрових проблем на регіональних ринках праці. Ці новітні виклики стали домінантними чинниками дестабілізації просторового розвитку економіки України.

Як у перспективі подолання існуючих загроз, так і в контексті повоєнного відновлення регіональних соціально-економічних систем, на особливу увагу заслуговує завдання забезпечення конкурентоспроможності ринку праці регіону як потужного економічного інструменту врегулювання сфери праці і зайнятості населення, а відтак доходів, якості життя, міграційних аспірацій та міграційної поведінки різних вікових і професійно-соціальних груп. У теперішніх умовах ринок праці регіону не реалізує своїх базових функцій з огляду на недостатню резильєнтність до обставин війни, сучасних міграційних викликів, втрат людського потенціалу, до загальної структурно-динамічної нестабільності через істотні внутрішні та зовнішні ризики і загрози щодо збереження ресурсного потенціалу регіональної економіки.

Вказане актуалізує проблему не стільки розвитку та ефективного функціонування ринку праці, як зміцнення його конкурентоспроможності, що означатиме здатність перемагати у ринків праці інших регіонів та країн у конкурентній боротьбі за інтелектуально-кадрові і трудові ресурси, якісні і конкурентоспроможні робочі місця та умови праці, інституційну спроможність, інвестиції в розвиток людського потенціалу.

Дослідження є продовженням наукових ідей відомих учених, інтереси яких пов'язані з вивченням теоретико-методологічних і прикладних аспектів розвитку ринку праці та сфери зайнятості, зокрема таких науковців, як Н. Азьмук, В. Антонюк, Л. Гальків, А. Колот, Л. Кравченко, М. Кримова, Е. Лібанова, Н. Павліха, В. Петюх, В. Приймак, О. Стефанишин, У. Садова, Л. Семів, Т. Степура, Л. Яценко та ін., а також регіональної політики із врахуванням ідейних напрацювань учених-регіоналістів, серед яких: Б. Данилишин, Є. Качан, Л. Ковальська, О. Крайник, Л. Ладонько, М. Мельник, В. Мікловда, Х. Притула, Д. Стеченко, І. Сторонянська, С. Шульц та ін. Питання конкурентоспроможності ринку праці та окремих її складових ґрунтовно представлені у вітчизняному науковому доробку (В. Близнюк, А. Калина, Л. Лісогор, Ю. Маршавін, І. Петрова, В. Сандугей, М. Семикіна, С. Цимбалюк, Н. Шиловцева) та у працях Р. Войцеховської, Т. Воловца, А. Обадіча, М. Портера, М. Сіснероса, А. Шарля. Вагомим науковим вектором у дослідженні слугують напрацювання плеяди науковців, котрі розвивають безпекову концепцію ринку праці і соціально-трудова відносин, серед них, зокрема, З. Варналій, О. Власюк, Т. Васильців, В. Гоблик, В. Горбулін, О. Гринькевич, О. Іляш, В. Куценко, М. Пітюлич, А. Сухоруков, Ю. Харазішвілі, Л. Шаульська.

Міграційна складова дослідження, пов'язана з особливостями, викликами, наслідками сучасних міграційних процесів в Україні, специфікою їх регулювання у контексті державної та регіональної політики людського розвитку, ґрунтується на працях Ю. Білана, М. Біль, С. Вовканича, О. Грішнкової, О. Іванкової-Стецюк, І. Лапшиної, Н. Левчук, Е. Лібанової, О. Малиновської, Г. Міщук, О. Мульської, О. Олійник, О. Позняка, І. Прибиткової, О. Пуригіної,

О. Риндзак, М. Романюка, У. Садової, О. Самборської, О. П'ятковської, Б. Юськіва; проблематиці міграційної безпеки та ризиків посилення зовнішньої міграції населення для зростання економіки присвячені роботи М. Вайнера, М. Гомеза, Г. Доріго, Е. Лі, Д. Массея, В. Тоблера, Е. Тоффлера, Н. Паркінса, В. Петерсена, Е. Равенштейна, Л. Хантера, К. Яскуловського.

Водночас, все ще існують прогалини у теоретико-прикладних дослідженнях з проблем забезпечення конкурентоспроможності регіональних ринків праці, зокрема за високих міграційних викликів. У нових умовах розвитку економіки регіонів, ускладнених безпековими загрозами і дестабілізацією ресурсних ринків, виникає потреба у цілісних наукових розробках щодо дієвих засобів та інструментів зміцнення конкурентоспроможності регіональних ринків праці, здатних врегулювати і покращити їх структурно-динамічні характеристики, зменшити міграційні втрати, забезпечити ефективне використання і збереження людського потенціалу задля стійкого розвитку економіки.

Результати цієї наукової роботи можуть служити базисом для майбутніх спеціалізованих досліджень з питань ринку праці, сфери зайнятості, міграції та регіональної економіки. Отримані результати та запропоновані механізми можуть сприяти підготовці подальших адаптивних науково-прикладних рекомендацій у напрямі вдосконалення (1) методологічної бази аналізування взаємозв'язків у системі «ринок праці – міграція – розвиток регіону», (2) політики зміцнення конкурентоспроможності регіональних ринків праці та міграційної безпеки міграційними процесами в умовах соціально-економічної нестабільності.

Автор висловлює щирі подяку науковому консультанту і редактору, доктору економічних наук, професору Т. Г. Васильціву, шановним рецензентам, керівництву Державної установи «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України», колегам відділу проблем соціально-гуманітарного розвитку регіонів, усім рідним і близьким за підтримку і допомогу у виданні монографії.

РОЗДІЛ 1

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РИНКУ ПРАЦІ РЕГІОНУ: МЕТОДОЛОГІЯ АНАЛІЗУВАННЯ ТА КОМПЛЕКСНЕ ОЦІНЮВАННЯ

1.1. Теоретико-методичні засади конкурентоспроможності ринку праці регіону та політики її забезпечення

Соціогуманітарна криза, спровокована великими міграційними втратами населення та новою хвилею внутрішніх переміщень через війну в Україні, загострила безпекове питання в національному контексті та посилила проблему конкурентоспроможності вітчизняної економіки.

Українська держава перебуває сьогодні в активній фазі боротьби за свою незалежність та місце у світовому економіко-політичному просторі. Відбуваються глибокі деструктивні трансформації на ресурсних ринках, передусім на ринку праці і ринку капіталу. Саме тому подолання негативних наслідків міграційних втрат людських ресурсів, як і недопущення критичної інтенсифікації цих процесів, зокрема у сфері інтелектуальної еміграції, є важливим фронтом боротьби України в теперішній гібридній війні з РФ. *Ключовим інструментом* тут має стати побудова *конкурентоспроможного ринку праці* та ефективної зайнятості як елементу нової стратегії конкурентоспроможності економіки відповідно до Національного плану відновлення України. Такі передумови формують гостру необхідність проведення теоретико-концептуального аналізу конкурентоспроможності ринку праці як окремої економічної категорії, пояснення дискусійності змісту цього поняття та його структури, обґрунтування значення ринку праці у формуванні конкурентоспроможної економіки в умовах високої міграційної активності населення та загальної економіко-політичної нестабільності. Окремі аспекти цієї проблематики висвітлені у роботах таких відомих українських учених, як В. Близнюк, О. Гринькевич, А. Калина, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Ю. Маршавін, І. Петрова, В. Сандугей, М. Семикіна, Н. Шиловцева. Проблеми розвитку ринку праці та забезпечення його конкурентоспроможності викликають не менший

інтерес і серед сучасної зарубіжної наукової спільноти (Т. Воловец (T. Wołowiec), Р. Войцеховска (R. Wojciechowska), М. Ібара Сінерос (M. Ibarra Cisneros), Л. Гонзалес Торес (L. González Torres), А. Обадіч (A. Obadić), М. Портер (M. Porter), А. Шарль (Á. Scharle) та ін.).

Однією зі слабких сторін державного регулювання українського ринку праці та сфери зайнятості є недостатня наукова обґрунтованість управлінських рішень, а часто і відсутність у нормативно-правових чи стратегічних документах конкретних економічних концептів. До таких прогалин варто віднести недооцінювання значення конкурентоспроможності ринку праці та відсутність її серед безпекових та розвиткових пріоритетів сучасної державної і регіональної політики.

Існує багато наукових поглядів на економічну сутність поняття «конкурентоспроможність ринку праці». Цей **понятійний плюралізм** пов'язаний з можливістю ототожнення *конкурентоспроможності окремого суб'єкта* на ринку праці та конкурентоспроможності *самого ринку* як складної системи, *заміною одного поняття іншим* (конкурентність, конкурентний статус, конкурентостійкість), *сферою застосування* конкурентоспроможності в залежності від рівнів реалізації (індивідуальний, локальний, секторальний/галузевий, регіональний, національний, світовий рівень).

Поняття конкурентоспроможності ринку праці у вітчизняній науковій літературі мало поширене і не є усталеним. У цьому контексті найчастіше досліджуються окремі складові – робоча сила, робочі місця, окремі параметри умов праці. Відповідно не сформульовано чітке теоретико-методологічне розуміння досліджуваного поняття. Однак серед українських вчених є низка таких, що оперують категорією конкурентоспроможності ринку праці і намагаються знайти комплексний методичний підхід до її оцінювання, зокрема: Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Іляш, О. Ільчук, В. Сандугей, Н. Шиловцева, С. Бляшук та ін.

Якщо більшість вітчизняних науковців, які займаються проблемами ринку праці і сфери зайнятості, досліджують поняттями *конкурентоспроможності*

робочої сили, робочих місць, вартості праці, обмежуючись при цьому лише кон'юнктурними параметрами ринку праці, то зарубіжні учені розглядають цю тематику значно ширше, говорячи про конкурентоспроможність ринку праці не тільки в мікроекономічному зрізі, а й в системному макрозрізі, де ринок праці виконує функції із забезпечення конкурентоспроможності та стійкості цілої економічної системи. Так, зокрема, іноземний доробок за цим напрямом досліджень представлений широким спектром праць провідних учених: Х. Гото (H. Goto) [1] (конкурентоспроможність формального і неформального секторів ринку праці, зв'язок конкурентоспроможності ринку праці з бідністю населення), А. Обадіч (A. Obadić) [2] (аналіз конкурентоспроможності ринку праці окремих країн на основі ключових макроекономічних показників), М. Ібара Сінерос (M. Ibarra Cisneros), М. Алехандро (M. Alejandro) і Л. Гонзалес Торес (L. González Torres) [3] (гнучкість праці як стратегія забезпечення конкурентоспроможності ринку праці), Дж. Кім (J. Kim), С. Кім (S. Kim) і К. Кох (K. Koh) [4] (емпіричне доведення можливості мінімізації витрат на забезпечення програм соціального страхування, що фінансуються за рахунок податків на заробітну плату, на конкурентному ринку праці), Т. Воловец (T. Wołowiec) [5] (вплив ринку праці на конкурентоспроможність національної економіки на основі аналізу частки витрат на робочу силу у структурі ВВП), Р. Войцеховска (R. Wojciechowska) [6] (конкурентоспроможність польського ринку праці у контексті професійної активності, мобільності та вартості робочої сили; враховується безпекова компонента в площині локальних, регіональних,

¹ Goto H. Labor Market Competitiveness and Poverty. Working Papers 51159, Cornell University (USA), Department of Applied Economics and Management. 2008. URL: <https://ideas.repec.org/p/ags/cudawp/51159.html>

² Obadić A. Comparison of basic macroeconomic indicators on the labour markets of a select group of countries. In P. Bejaković and J. Lowther (eds.), *The Competitiveness of Croatia's Human Resources*. Zagreb: Institute of Public Finance. 2004. P. 47-59. URL: <http://pdc.ceu.hu/archive/00002359/01/competitiveness.pdf#page=56>

³ Cisneros Ibarra M., Alejandro M., González Torres L. A. Labor flexibility as a strategy for competitiveness and its impact on economy, business and labor market. *Contaduría y administración*. 2010. No. 231. P. 33-52. URL: <https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/n231/n231a3.pdf>.

⁴ Kim, J., Kim, S., Koh, K. Labor market institutions and the incidence of payroll taxation. *Journal of Public Economics*. 2022. No. 209. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2022.104646>

⁵ Wołowiec, T. (2003). Rynek pracy a konkurencyjność gospodarki. *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*, (8), 43-51. URL: <https://bazekon.uek.krakow.pl/rekord/117888>

⁶ Wojciechowska, R. (2018). Konkurencyjność polskiego rynku pracy w latach 2004–2016. *Studia BAS*, (3), 107-132. DOI: <https://doi.10.31268/StudiaBAS.2018.19>

національних та наднаціональних (ЄС) викликів і загроз для розвитку польського ринку праці) тощо.

Аналіз різних наукових джерел щодо формулювання і концептуалізації поняття конкурентоспроможності ринку праці та його складових дав можливість систематизувати позиції вітчизняних і зарубіжних учених стосовно цієї проблематики, найважливіші з яких представлено у табл. 1.1. На основі проведених теоретичних пошуків було виявлено домінування двох груп наукових підходів до трактування конкурентоспроможності ринку праці: загальнотеоретичного кон'юнктурного та макроекономічного (системного), що відкриває перспективи розширення поглядів на дослідження цієї проблематики шляхом синтезу обох підходів.

Таблиця 1.1

Основні підходи до визначення конкурентоспроможності ринку праці
у наукових дослідженнях

Автори	Підходи і дефініції
<i>Мікроекономічний підхід (кон'юнктурний зріз)</i>	
Е. Лібанова [7], Л. Лісогор [8]	Конкурентоспроможність ринку праці (конкурентність ринку праці) як комплексне поняття розглядається через конкурентоспроможність робочих місць, робочої сили, їх якісного та кількісного збалансування
М. Семикіна [9, с. 94]	Набуття конкурентних переваг країною у сфері праці безпосередньо залежить від накопичення “критичної маси” конкурентоспроможних працівників, здатних відповідно до ринкового попиту високопродуктивно і творчо працювати, створювати інновації, нові знання, швидко й якісно надавати послуги, приймати оптимальні рішення
Н. Шиловцева [10, с. 211]	Конкурентоспроможність національного ринку праці ототожнюється з можливістю формування стійких конкурентних переваг ринку праці завдяки високому рівню використання робочої сили, та ефективній зайнятості
В. Близнюк	Забезпечення конкурентоспроможності ринків праці обумовлюється передусім параметрами робочої сили, втіленням принципів безпечної і гідної праці та реалізацією засад інклюзивного розвитку

⁷ Лібанова Е.М. Конкурентоспроможність українського ринку праці. Конкурентоспроможність економіки України: стан і перспективи підвищення; за ред. І.В. Крюкової. К.: Основа, 2007. С. 276-337.

⁸ Лісогор Л.С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації (монографія); відпов. ред. Е.М. Лібанова. К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. 168 с.

⁹ Семикіна М. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення. *Демографія та соціальна економіка*. 2008, (2), 94-103. <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/8930/10-Semikina.pdf?sequence=1>

¹⁰ Шиловцева Н.В. Модернізація зайнятості як умова підвищення конкурентоспроможності національного ринку праці. *Modern Economics*, 2019, № 15, С. 211-217. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V15\(2019\)-30](https://doi.org/10.31521/modecon.V15(2019)-30).

Автори	Підходи і дефініції
[¹¹ , с. 71]	
І. Петрова, В. Близнюк [¹² , с. 6]	Важливе значення у підвищенні рівня конкурентоспроможності ринку праці та національної економіки загалом мають імперативи досягнення високої продуктивності праці й забезпечення її гідної оплати, а також вирішення суперечностей у цій сфері
А. Калина [¹³ , с. 164]	Конкурентоспроможність національної економіки проявляється в базовому її елементі – трудових ресурсах
<i>Макроекономічний підхід (системний зріз)</i>	
В. Сандугей [¹⁴ , с. 76]	Конкурентоспроможність ринку праці – це сукупність властивостей ринку праці, що забезпечує йому здатність конкурувати з ринками праці інших країн за залучення найбільш кваліфікованої робочої сили. Підкреслюється відносність поняття, оскільки конкурентоспроможність ринку праці можна визначити на основі зіставлення окремих характеристик вітчизняного ринку праці з характеристиками ринку праці іншої країни чи регіону. Суб'єктами такої конкуренції є ринки праці країн, об'єктами – працівники, що схильні до мобільності за межі країни та обирають для працевлаштування якомога привабливіший ринок
Ю. Маршавін, Т. Кицак, В. Кирилюк [¹⁵]	Конкурентоспроможність національного ринку праці позначає його здатність перемагати у конкурентній боротьбі аналогічні інститути інших країн і є ключовим фактором забезпечення економіки країни компетентною робочою силою та сучасними робочими місцями на підставі скорочення відтоку працівників та інвесторів, залучення кваліфікованої робочої сили з високими особистісними якостями, а також інвесторів, спроможних до інноваційного оновлення виробничого апарату
М. Портер (M. Porter) [¹⁶ , с. 171]	Конкурентоспроможність галузей та секторів (сфер) економіки – це здатність до безперервного зростання певних галузей та секторів (сфер) економіки в умовах внутрішньої та зовнішньої конкуренції
А. Шарль (Á. Scharle) [¹⁷ , с. 3]	Конкурентоспроможність ринку праці як системна категорія розглядається через потенціал зростання економіки за рахунок ефективності використання людських ресурсів, їх кількісних і якісних параметрів, гнучкості ринку праці тощо

¹¹ Близнюк В. В. Ринок праці України: процеси державного регулювання та розвитку: дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.03. Київ, 2020. 568 с. (С. 71).

¹² Український ринок праці: імперативи та можливості змін: колективна монографія; за наук. ред. І. Л. Петрової, В. В. Близнюк; НАН України, ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України». К., 2018. 356 с. URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf>

¹³ Калина А. В. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти): навч. посіб. К.: Вид. дім «Персонал», 2010. 216 с. URL: https://maup.com.ua/assets/files/lib/book/rynok_praci.pdf

¹⁴ Сандугей В.В. Аналіз конкурентоспроможності українського ринку праці: теоретико-методичний підхід. *Науковий часопис НПУ імені МП Драгоманова. Серія 18: Економіка і право*, 2013, № 23. С. 75-83. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Nchnpu_018_2013_23_12.pdf

¹⁵ Маршавін Ю.М., Кицак Т.Г., Кирилюк В.В. Посилення конкурентоспроможності ринку праці України в нових соціально-економічних реаліях. *Економіка та суспільство*, 2022, № 40. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-2>

¹⁶ Porter M. E. On competition. Harvard Business Press, 2008. 545 p. URL: <http://ressources.aunege.fr/nuxeo/site/esupversions/ba0a40a7-4350-475d-a503-2475adcb9925/res/porter.pdf>

¹⁷ Scharle Á. Competitiveness and the labour market. Working Paper No. 4, Hungarian Ministry of Finance, 2003. URL: http://pdc.ceu.hu/archive/00002571/01/4_eng_040205.pdf

Автори	Підходи і дефініції
Н. Ель-Евані (N. El-Ehwany) М. Метвелі (M. Metwally) [¹⁸]	Формування конкурентного ринку праці, з одного боку, визначається мікроекономічною складовою, яка пов'язана з продуктивністю праці і вартістю робочої сили. З іншого боку, конкурентоспроможність ринку праці є важливою складовою і чинником макроекономічного зростання

Джерело: зібрано автором.

У наукових колах все ще недостатньо уваги приділяється *безпековій концепції* конкурентного розвитку ринку праці і сфери зайнятості в умовах високої міграційної активності населення. В теперішніх українських реаліях обов'язково має враховуватись євроінтеграційний вектор розвитку країни. У цьому контексті підвищення конкурентоспроможності національного ринку праці може виступати одним із механізмів соціально-економічної конвергенції України та ЄС.

Зважаючи на неузгодженість і фрагментарність наукових позицій з досліджуваної тематики, було сформульовано *авторське трактування конкурентоспроможності ринку праці*, а саме: як інтегральну здатність ринку праці, як складної системи соціально-економічних відносин, конкурувати за внутрішній та зовнішній інтелектуально-кадровий ресурс держави (регіону) завдяки: (1) якісному конкурентному середовищу, котре формує ринок праці, та (2) ефективному регулюванню ринку праці, і водночас забезпечувати міграційну безпеку та потенціал зростання економіки. На відміну від традиційного підходу, де семантика конкурентоспроможності ринку праці обмежується переважно кон'юнктурними параметрами ринку, авторська дефініція набуває комплексного значення, розширюючи функції ринку праці, зокрема в частині посилення стійкості економічної системи держави чи регіону.

Водночас під міграційною безпекою слід розуміти стан захищеності національних інтересів (держави, суспільства, людини) у сфері міграції від впливу реальних і потенційних загроз, забезпечення якого є пріоритетним

¹⁸ El-Ehwany, N., Metwally, M. Labor market competitiveness and flexibility in Egypt. Center for Economic and Financial Research and Studies, Research Project: The ERF Working Paper Series, 2001, 11. URL: https://erf.org.eg/app/uploads/2017/05/0129_ElEhwany.pdf

завданням діяльності системи державних органів, органів місцевого самоврядування, представників бізнесу та громадськості, які здійснюють узгоджені заходи щодо реалізації і захисту цих інтересів, запобігання трансформації міграційних загроз у небезпеки [19, с. 8].

На сьогодні сформувалась ціла плеяда науковців, котрі розглядають конкурентоспроможність економіки та її складові крізь призму безпеки (О. Власюк, З. Варналій, Т. Васильців, А. Мокій, О. Іляш, М. Флейчук, В. Андрійчук та ін.). Чільне місце у цій концепції займає безпека праці і людських ресурсів в аспектах структури, динаміки, балансу і ефективності ресурсів та ринку праці в цілому [20, с. 323; 21, с. 170; 22]. Попри це, у наукових дослідженнях все ще недостатньо уваги приділяється безпековій концепції розвитку національного ринку праці та сфери зайнятості в умовах інтенсивної мобільності населення, динамізму євроінтеграційних процесів в Україні та впливу інших зовнішніх чинників. У цьому сенсі зміцнення конкурентоспроможності ринку праці може слугувати одним із ключових інструментів соціально-економічної конвергенції України з Європейським Союзом.

У продовження теоретико-концептуальних думок слід зауважити, що конкурентоспроможність ринку праці є поліаспектним поняттям і охоплює такі головні **складові**: 1) конкурентоспроможність робочих місць та умов праці, які визначають попит на ринку праці, цінові та нецінові конкурентні переваги; 2) конкурентоспроможність робочої сили, які формують пропозицію на ринку праці (*кон'юнктурний аспект*). Предметом дослідження можуть виступати і секторальні ринки праці та їхня здатність конкурувати за ресурс (*галузевий*

¹⁹ Варналій З. С., Васильців Т. Г., Левицька О. О. Міграційна безпека держави як основа збереження і розвитку інтелектуального капіталу економіки України. *Економіка України*. 2022. № 9. С. 3-20. URL: <https://doi.org/10.15407/econo myukr.2022.09.003>

²⁰ Безпека та конкурентоспроможність економіки України в умовах глобалізації: монографія; за заг. ред. О. С. Власюка. К.: НІСД, 2017. 384 с. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2018-06/2018_NISD_Bezpeka_Print-093bb.pdf

²¹ Іляш О., Васильців Т. Сучасний стан та ризики розвитку ринку праці України у контексті соціальної безпеки в умовах євроінтеграції. *Журнал європейської економіки*. 2017. № 9(2). С. 169-179. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/20765>

²² Васильців Т., Левицька О., Рудковський О. Структурні диспропорції і дисбаланси ринку праці областей Карпатського регіону України в умовах війни: тенденції, загрози, орієнтири політики стабілізації й використання можливостей. *Економіка та суспільство*, 2022, 37. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-37>

аспект), а за територіальною ознакою – глобальні, наднаціональні, національні, регіональні та локальні ринки праці, ринки праці за типами територій (міські та сільські поселення, соціально стабільні та депресивні зони, прикордонні та віддалені від кордону території). Таким чином, у боротьбі за перерозподіл ресурсів (залучення і збереження кращої робочої сили та інвестицій) можуть брати участь різні територіальні та економічні системи, а сама конкуренція може відбуватися між країнами, регіонами, громадами і навіть окремими видами економічної діяльності. Саме в цьому полягає відмінність між поняттями «конкурентність ринку праці» (наявність вільної конкуренції між суб'єктами ринку), «конкурентоспроможність на ринку праці» (здатність роботодавців конкурувати за робочу силу, а найманих працівників – змагатись за робочі місця) і «конкурентоспроможність ринку праці» (підкреслюється екзогенний вектор конкурентних відносин, зокрема спроможність ринку праці залучати і утримувати кваліфікованих працівників та приваблювати раціональні інвестиції, зменшуючи при цьому рівень міграційних та економічних втрат).

Загальний механізм формування конкурентоспроможності ринку праці в умовах міграційної активності населення та його роль в економічному і суспільному зростанні наочно представлено на рис. 1.1. Підкреслюється прямий зв'язок стану і розвитку ринку праці зі стійкістю і цілісністю економічної системи в умовах різних викликів і загроз.

Побудова ефективної економіки потребує передусім вдалої державної політики реагування на зовнішні макроекономічні і політичні потрясіння. Для України втілення такого завдання можливе за умови вирішення безпекового питання, котре в нових геополітичних реаліях набуло екзистенційного сенсу. Поза зовнішніми викликами економічному зростанню України, не менш важливими залишаються внутрішні загрози і небезпеки, серед яких, зокрема, неефективний розбалансований ринок праці та пов'язана із цим нерегульована трудова міграція. Остання може проявлятися і як чинник, і як наслідок конкурентоспроможності ринку праці, що пояснюється *поліморфністю* і *багатовекторністю* міграційних процесів.

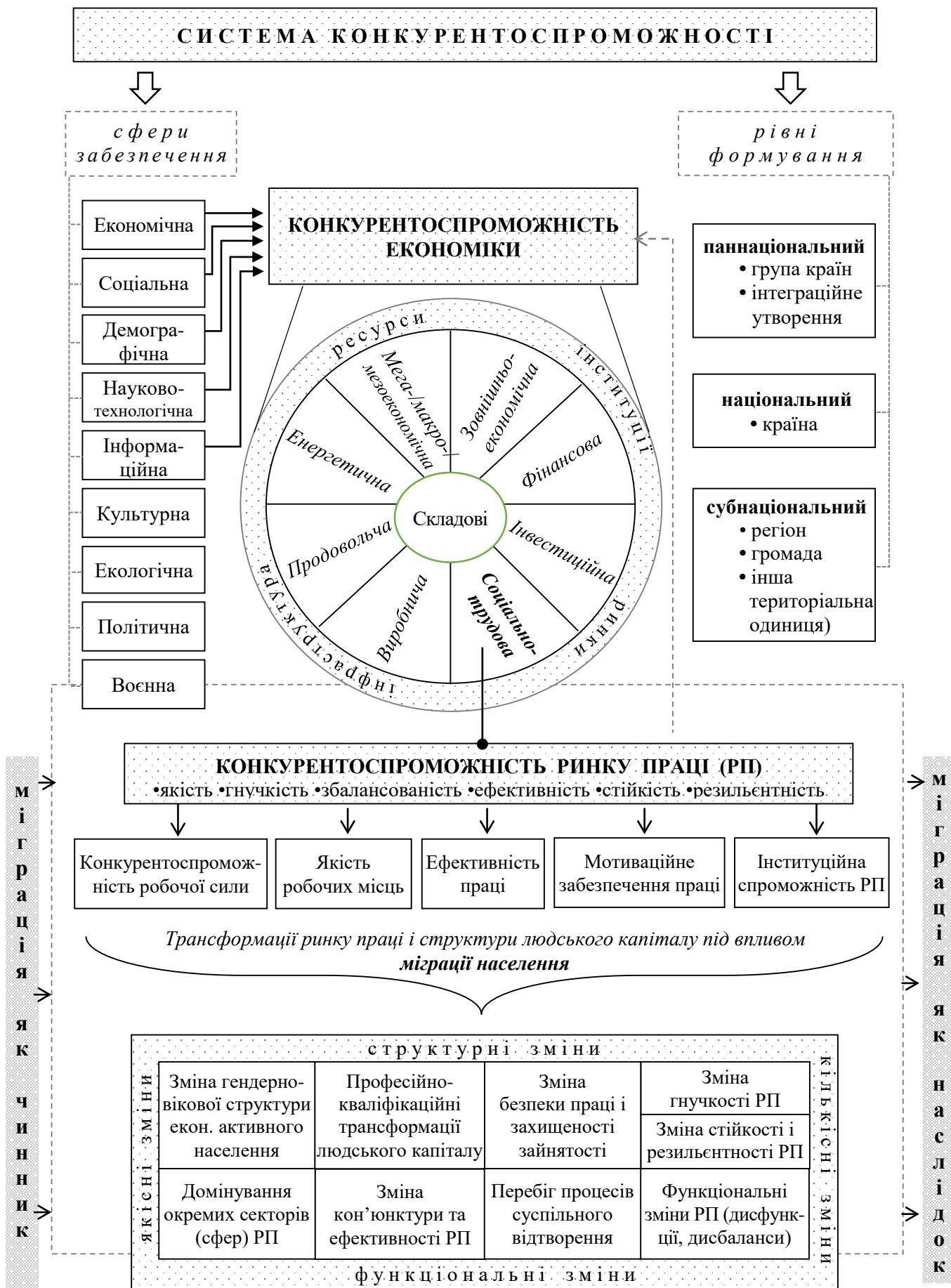


Рис. 1.1. Структурно-логічна схема формування конкурентоспроможності ринку праці в умовах міграційних процесів (авторська розробка)

Трансформації ринку праці і структури людського капіталу, які відбуваються під впливом міграції, стосуються переважно змін гендерно-вікової і професійно-кваліфікаційної структури економічно активного населення, перебудови кон'юнктури ринку праці, зміни його гнучкості, резильєнтності, ефективності, безпечності, функціональності тощо. Особливо гострою є проблема безповоротної інтелектуальної еміграції, що супроводжується втратою молодих талантів (студентства й учнівства), «вимиванням» потужного класу науковців, педагогів, інженерів, лікарів, інших висококваліфікованих кадрів. У цьому аспекті *конкурентоспроможна робоча сила в економіці країни є однією з ознак сформованого конкурентоспроможного ринку праці*, привабливого для місцевого населення і зовнішніх трудових мігрантів, а також є основою економічної безпеки держави та регіонів

Інтегральну якість, пов'язану з категорією конкурентоспроможності ринку праці, доцільно розглядати також у фокусі специфічних **квалітативних ознак**, зокрема через:

- *якість* робочої сили (як сукупність властивостей робочої сили на основі її соціально-демографічних характеристик);
- *якість* робочих місць (як сукупність умов праці);
- *гнучкість* ринку праці (рівень атипової зайнятості і нестандартної організації праці);
- *збалансованість* ринку праці, детерміновану його кон'юнктурою;
- *стійкість* ринку праці відносно економічних девіацій і депривацій та інших відхилень від еталону (рівень офіційної зайнятості, безробіття, охоплення працівників колективними договорами та ін.);
- *резильєнтність* ринку праці (як здатність до відновлення після соціально-економічних потрясінь);
- *безпечність* праці (як окрему складову якості робочих місць, зокрема: рівень виробничого травматизму і поширення професійної захворюваності тощо) та соціальну захищеність на ринку праці різних категорій працівників (у т.ч. мігрантів, прекаріату, інших вразливих категорій працівників).

Високий рівень розвитку перелічених ознак забезпечує *привабливість конкретного ринку праці* для місцевого населення та мігрантів, формуючи таким чином середовище притягання людського ресурсу. Водночас, присутність деструктивних процесів у сфері зайнятості та ринку праці, таких як тінізація, прекарізація, соціальна девальвація та розбалансування, призводить до втрат робочої сили та відповідно «вимивання» трудового потенціалу території, галузі чи сектору, в межах яких розглядається ринок праці. Ці процеси стають чинниками виштовхування людського ресурсу і, як наслідок, зниження конкурентоспроможності ринку праці. Навіть у випадку притоку нелегальних трудових мігрантів, яких часто приваблюють тіньові сегменти зайнятості та ринку праці (*квазі-чинники притягання*), загальний рівень конкурентоспроможності не зростає. Іншими словами, порівняльна перевага такого ринку не стає конкурентною перевагою, а навпаки – ризикогенною для економічної системи.

Як зазначає В. Сандугей [23, с. 76], з теоретико-концептуального боку, конкурентоспроможність ринку праці є відносною категорією, оскільки її можна визначити на основі зіставлення окремих параметрів вітчизняного ринку праці з характеристиками ринку праці іншої країни чи регіону. Одні ринкові системи можуть бути конкурентними в межах певного економічного простору (наприклад, відносно ринків праці пострадянських країн), але водночас не мати суттєвих конкурентних переваг порівняно із більш сильними системами (приміром, ЄС). Суб'єктами такої конкуренції є ринки праці країн, об'єктами – працівники, що схильні до мобільності за межі країни та обирають для працевлаштування якомога привабливіший ринок праці. Однак, не слід відкидати наявність інших критеріїв вибору працівником країни працевлаштування, зокрема візовий режим, складність входження до ринку праці, наявність відповідних вакансій у країні працевлаштування, на які претендує працівник, міграційне законодавство тощо.

²³ Сандугей В.В. Аналіз конкурентоспроможності українського ринку праці: теоретико-методичний підхід. *Науковий часопис НПУ імені МП Драгоманова. Серія 18: Економіка і право*, 2013, № 23. С. 75-83. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Nchnpu_018_2013_23_12.pdf

Розуміння конкурентоспроможності робочої сили, як і ринку праці загалом, в економічній думці залишається неоднозначним і багатоаспектним. Виділяють три наукові підходи до пояснення конкурентоспроможності робочої сили: загальнотеоретичний підхід; ототожнення даної категорії з якістю робочої сили; кон'юнктурний підхід. Найпоширенішим підходом у трактуванні конкурентоспроможності робочої сили є її ототожнення з якістю робочої сили. Згідно з цим підходом під конкурентоспроможністю робочої сили розуміють лише певну систему властивостей робочої сили, тобто її якість. Безумовно, між поняттями «якість робочої сили» та «конкурентоспроможність робочої сили» є нерозривний зв'язок. У ринкових умовах конкурентоспроможність працівника є властивістю людського капіталу, яка характеризує не тільки рівень розвитку робочої сили, але й ступінь задоволення потреби в високопродуктивній, ефективній праці.

З урахуванням поглиблення глобалізаційних факторів впливу на розвиток ринку праці доцільно розрізняти поняття конкурентоспроможності робочої сили щодо національного і світового ринків праці. Водночас, з позиції регіоналізації економік актуального значення набувають дослідження регіональних ринків праці у межах національної системи та поза нею.

Отже, конкурентоспроможність робочої сили в глобальному аспекті – це сукупність якісних та кількісних характеристик робочої сили, що задовольняють потреби роботодавців (резидентів чи нерезидентів) і здатні витримувати конкуренцію з боку претендентів на певне робоче місце в межах вітчизняного ринку праці та (або) ринку праці іноземної країни на умовах такого рівня заробітної плати, який відповідає якості виконуваної роботи (наданих послуг).

З огляду на зростання еміграційних потоків з менш розвинутих країн (таких як Україна) у країни вищого рівня розвитку, виникає цікава закономірність, яка полягає у тому, що конкурентоспроможність працівника на світовому ринку праці означає його конкурентоспроможність і на національному, проте конкурентоспроможність працівника на національному ринку праці зовсім не гарантує те, що він перемаже у конкурентній боротьбі за

робоче місце на світовому ринку праці. Це пояснюється тим, що в економічно розвинутих країнах кращі умови формування якісної робочої сили, тому конкуренція між претендентами за робочі місця є гострішою, а вимоги до робочої сили є набагато вищими, ніж на вітчизняному ринку праці (країни з нижчим рівнем розвитку).

Ще однією умовою конкурентоспроможності ринку праці є формування ефективного попиту на робочу силу, шляхом створення додаткових робочих місць, насамперед у інноваційних видах діяльності, що в умовах відкритості економіки передбачає реалізацію комплексу макроекономічних заходів, спрямованих на здійснення структурної перебудови економіки, проведення інституціональних перетворень, удосконалення інвестиційної та фінансово-кредитної політики, стимулювання створення спільних підприємств, залучення іноземних інвестицій в економіку, оновлення матеріально-технічної бази підприємств з урахуванням досягнень науково-технічного прогресу, створення нових та збереження існуючих ефективних робочих місць.

У контексті розвитку регіональної економіки можна стверджувати, що *конкурентоспроможність ринку праці регіону* за своє суттю нерозривно пов'язана з необхідністю забезпечення належного рівня розвитку самої економічної системи регіону. Це зумовлено передусім тим, що можливості залучення зовнішніх ресурсів, необхідних для стійкого регіонального розвитку, значною мірою залежать від умов, які може запропонувати конкретний регіон для місцевої та іноземної робочої сили, суб'єктів господарювання або інвесторів. При цьому, суто статичне благополуччя регіону щодо розвитку ринку праці і відповідно наявності конкурентних переваг у конкретний момент часу зовсім не гарантує загального поступу економіки, поскільки самè забезпечення конкурентоспроможності регіонального ринку праці можливе тільки в умовах постійного динамічного нарощування конкурентних переваг, а також, що більш важливо, за умов формування гарантій збереження досягнутих конкурентних переваг в майбутньому. Мова йде про *конкурентостійкість ринку праці регіону*, яка може досягатись лише конкурентоспроможними системами.

Важливо зазначити, що конкурентоспроможність регіону стосується не лише його конкурентних переваг у сфері праці та зайнятості порівняно з іншими подібними територіальними одиницями, але й нерозривно пов'язана з об'єктивною необхідністю розвитку системи соціально-трудова відносин. У цьому контексті, М. Дзямучич слушно зазначає: «при багатоманітності форм власності на майно, грошові кошти тощо, більшість працівників поставлені в умови, коли їхня робоча сила може поєднуватися з засобами виробництва тільки шляхом набуття останніми відповідної форми власності. Так, з аналізу системи трудових відносин у західних країнах видно, що за будь-яких організаційних форм робітники та підприємці повинні мати свободу для напруження власних угод, підпорядкованих правовим та іншим обмеженням. Держава не може диктувати всі рішення у сфері трудових відносин, як це було раніше в країнах з централізованим управлінням. Нині ж, у зв'язку з розвитком різних форм господарювання, реорганізацією системи управління, демократизацією суспільства, становленням економічного суверенітету з'являються нові чинники, що діють різнонаправлено на співвідношення попиту та пропозиції на ринку робочої сили, а також на його якісні характеристики» [24, с. 208].

Можемо стверджувати, що за сучасних умов формування конкурентоспроможності ринків праці регіонів відбувається під впливом цілої системи чинників соціально-економічного розвитку та різноманітних механізмів регулювання цих ринків, що передбачає як елементи ринкової інфраструктури, так і складові державного управління на всіх рівнях. Розуміння таких взаємозв'язків дає можливість подальшого розвитку та утвердження категорії конкурентоспроможності ринку праці з позиції *інституційно-суб'єктного підходу*, суть якого полягає у трактуванні ринку праці як відкритої динамічної системи, що поєднує дві ключові підсистеми – інститутів-учасників та інститутів-регуляторів сфери праці та зайнятості. Відповідно конкурентоспроможність ринку праці регіону передбачає його *здатність до*

²⁴ Дзямучич М.І. Сучасні зрушення в характері та структурі робочої сили. Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец. вип. *Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики*. Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції «Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики». К.: КНЕУ, 2001. С. 206-208.

конкурентної боротьби за внутрішній та зовнішній людський ресурс і збереження інтелектуально-кадрового потенціалу економіки регіону завдяки якісному конкурентному середовищу (підсистема інститутів-учасників) та ефективному регулюванню (підсистема інститутів-регуляторів).

З іншого боку, говорячи про конкурентоспроможність ринку праці регіону не можна відокремлювати її від конкурентоспроможності макрорайону, до якого він належить. Адже рівень природно-ресурсного, соціально-економічного, демографічного, соціально-культурного та геополітичного потенціалу розвитку регіонів і макрорайонів України досить різний, що позначається на специфіці умов, в яких формується конкретний ринок праці. І, відповідно, рівень конкурентоспроможності національної економіки та ринку праці (відносно ринків інших країн) відбивається на рівні розвитку регіональних ринків праці, визначаючи або обмежуючи їх перспективи та можливості. Водночас, у процесі зміцнення конкурентоспроможності регіонального ринку праці досягається позитивний динамічний розвиток відповідного регіону держави, що пояснюється круговими зв'язками між системою та її елементами.

Необхідно також звернути увагу на те, що класична концепція продуктивності праці, як детермінанта проблеми регіонального розвитку базується на концепції ефективної зайнятості, за умови якої і є можливим управління ефективністю діяльності підприємств, що впливатиме на рівень їхньої конкурентоспроможності. Проте на практиці більшість регіонів України якраз відчують проблеми із забезпеченням зайнятості місцевого населення, вирішувати які прагнуть через залучення зовнішнього інтелектуально-кадрового ресурсу (з інших регіонів чи країн). У цьому контексті модель забезпечення конкурентоспроможності економіки регіону матиме вигляд як на рис. 1.2.

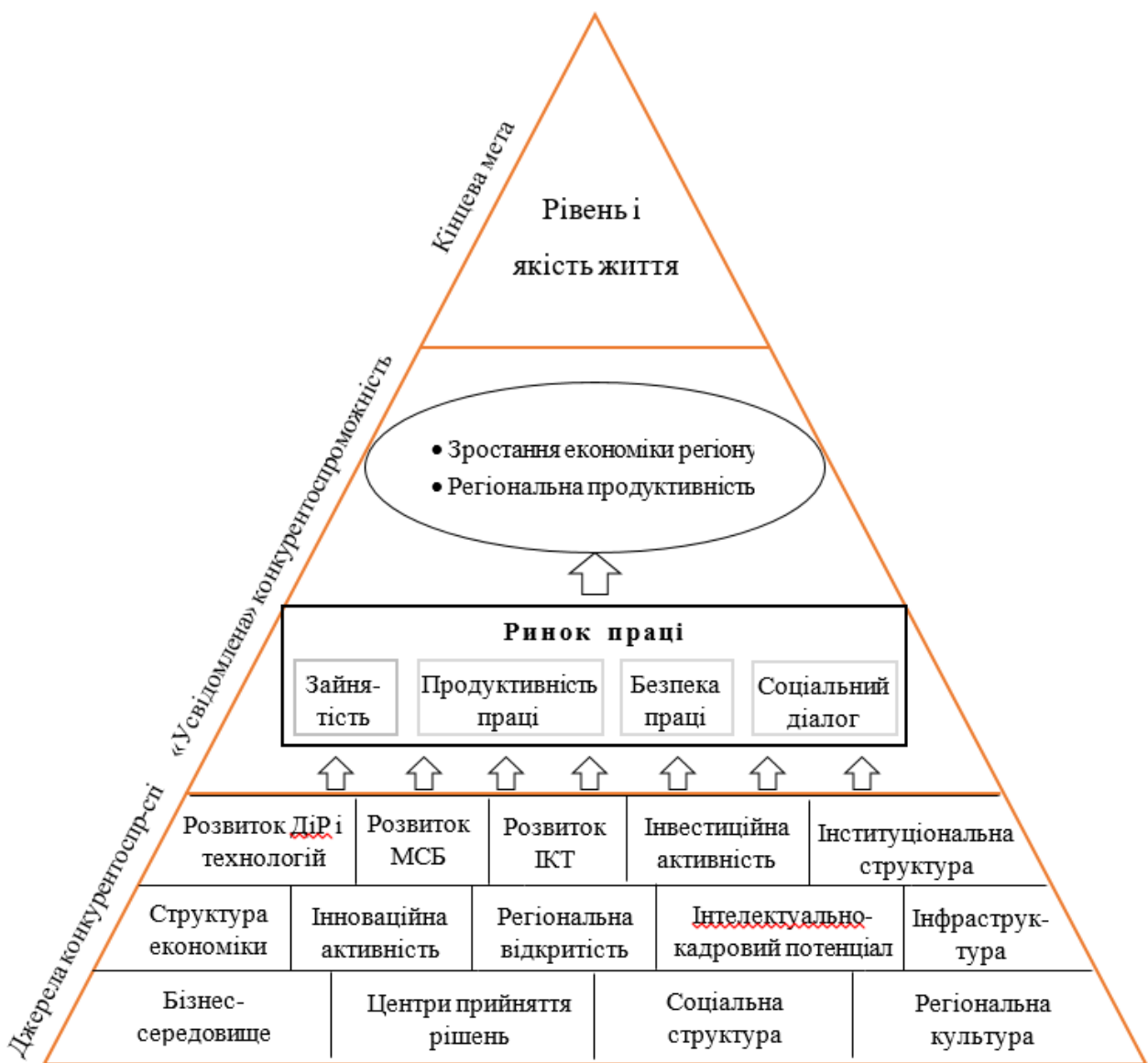


Рис. 1.2. Роль ринку праці у забезпеченні конкурентоспроможності економіки регіону

Джерело: авторська інтерпретація моделі Б. Гардінера, Р. Мартіна та П. Тайлера [25]

Модель передбачає, що усі елементи конкурентоспроможності регіону у висхідній точці є залежними не лише від продуктивності, але й від рівня зайнятості, тобто в такому аспекті важливим компонентом забезпечення підвищення конкурентоспроможності стає регіональний ринок праці, від ефективності якого залежить забезпечення можливостей впливу на

²⁵ Gardiner B., Martin R., Tyler P. Competitiveness, Productivity and Economic Growth across the European Regions. *Regional Studies*. 2004. Vol. 38. Pp. 1045-1067. (P. 1050). DOI: 10.4324/9780203607046. URL: https://www.researchgate.net/publication/23731212_Competitiveness_Productivity_and_Economic_Growth_across_the_European_Regions

продуктивність праці підприємств. Тобто, використання моделей підвищення продуктивності праці для формування дієвого інструментарію регулювання конкурентоспроможності регіонів, на нашу думку, є недостатнім. Причиною цього є попередня потреба у вирішенні проблем ефективної зайнятості, у тому числі її стимулювання на локальному рівні (рівні громад). Слід підкреслити, що зміцнення конкурентоспроможності регіонів за рахунок зростання продуктивності праці є ефективною стратегією, однак в умовах війни і постійних трансформацій регіональних економічних систем, що зазнають впливу різноманітних макроекономічних та інших збурень, застосування такої стратегії є досить обмеженим. Тобто визначальним тут є підвищення конкурентоспроможності соціально-економічної системи регіонів, на основі чого виникатимуть можливості ефективізації регулювання регіонального та місцевого ринку праці і, відповідно, забезпечення його конкурентоспроможності на тривалу перспективу.

1.2. Методологія аналізування конкурентоспроможності ринку праці регіону в умовах міграційних викликів та загроз

Економіка України почала помітно втрачати свою стійкість і конкурентоспроможність у період поширення пандемії COVID-19, а з розгортанням повномасштабної російсько-української війни – зазнала колосальних потрясінь, у тому числі через соціогуманітарну кризу, спровоковану великими міграційними втратами населення та новою хвилею внутрішніх переміщень, зниженням ділової активності підприємств і трудового потенціалу країни, розбалансуванням національного і регіональних ринків праці з поглибленням структурних (кон'юнктурних) диспропорцій, руйнуванням значної частини об'єктів соціальної інфраструктури, зростанням соціальної вразливості, напруги і навантаження на соціальний сектор, «замороженням» реформ у медичній, освітній, науковій та інших гуманітарних сферах.

Академік Б. Данилишин влучно охарактеризував сучасну економічну систему України як таку, що *«уражена вірусом неконкурентоспроможності»*

[²⁶]. Учений стверджує, що питання виживання України в міжнародній економічній і політичній конкуренції загострилось настільки, що його ігнорування може призвести до тотального економічного колапсу. Варто при цьому додати, що конкурентоспроможна економіка і війна несумісні речі, а отже, забезпечення воєнної безпеки є головною передумовою подолання економічних, соціально-гуманітарних, політичних та інших криз.

У зв'язку зі ситуацією, що склалася, змінились пріоритети розвитку вітчизняної економіки і виникло багато нагальних питань, що потребують вирішення на різних рівнях управління. *Ключовим завданням на шляху відновлення країни після війни є передусім повернення стійкості національної економіки та посилення її конкурентоспроможності на тривалу перспективу.* Втілення такого амбітного завдання можливе за умови вирішення безпекового питання України, котре в нових геополітичних реаліях набуло екзистенційного значення. Свого часу, професор С. Вовканич підкреслював першочерговість єдності (соборності) країни як складової національної ідеї, дотримання національних інтересів та цілей (серед яких, зокрема, збереження національної ідентичності, територіальної цілісності і державної незалежності), що закладає фундамент економічної сили, конкурентоспроможності та подальшого динамічного зростання [²⁷]. Це означає, що захищеність людини і нації (якщо ширше – національна безпека) є основою усіх прогресивних рухів в економіці, як внутрішніх, так і зовнішніх, зокрема і в контексті європейської інтеграції. Некономічні, насамперед ціннісні, чинники суспільних трансформацій є вкрай важливими для країн, що перебувають на зорі свого державотворення, якою є власне Україна. Більше того, в умовах російсько-української війни та в період повоєнного відновлення політичній еліті варто перебудувувати державну економічну, соціальну та будь-яку іншу політику у контурах ціннісних україноцентричних орієнтирів задля убезпечення від ризиків новий збройних

²⁶ Данилишин Б. Вірус неконкурентоспроможності української економіки. *LB.ua* (4 лютого 2020 р.). https://lb.ua/blog/bogdan_danylysyn/448973_virus_ukrainskoj_ekonomichnoi.html

²⁷ Вовканич С.І. (2013). Міграційна політика як механізм «інтеграції» України до імперій шляхом її десоборнізації. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*, Вип. 3(101), С. 476-485. http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepspu_2013_3_54

агресій, продовження гібридної війни, латентного постколоніального впливу, спекуляцій на тлі національних меншин тощо. А в контексті глобалізації додаються ще й ризики мультикультурності і розмивання української автентичності. Таким чином, поєднання суспільного прогресу й технологічного розвитку, з одного боку, та ціннісних засад забезпечення національної безпеки, з іншого, має стати підґрунтям нової конкурентоспроможної української економіки.

Слабка міграційна політика і пасивна політика зайнятості на тлі загальних негативних тенденцій в економіці спричинилися до поступового, а з початком російсько-української війни – стрімкого, зниження конкурентоспроможності інтелектуальної складової економічного потенціалу країни. У відношенні до власних людських ресурсів Україна стала «експортоорієнтованою» економікою – донором робочої сили для більш розвинутих країн, прикриваючись гуманним правом кожної людини (у тому числі інтелектуального прошарку) на вільне пересування і самореалізацію, не розглядаючи цю ситуацію як загрозу міграційній, і що більше – національній, безпеці. Українська держава перебуває сьогодні в активній фазі боротьби за свою незалежність та місце у світовому економіко-політичному просторі. Саме тому подолання негативних наслідків міграційних втрат людських ресурсів, як і недопущення подальшої інтенсифікації цих процесів, зокрема інтелектуальної еміграції, є важливим фронтом боротьби України в гібридній війні з РФ. Без інтелектуальних ресурсів у нашої країни слабкі шанси на успіх у глобальній економічній конкуренції, в основі якої сьогодні – технологічна модернізація та інноватизація, а без потужного економічного потенціалу стратегічного вирішення безпекового питання для України залишатиметься проблемою. Це питання має системний *тяглий характер*, адже через тривалу економічну неспроможність наша держава не здатна самотужки забезпечити недоторканість власних кордонів (анексія АРК, воєнні дії на сході України, повномасштабна війна), збереження національної ідентичності, посилення конкурентних позицій у світовому економічному співтоваристві, а також не здатна запровадити високі соціальні стандарти і

стабільність.

Для мінімізації негативних наслідків в економіці, спричинених як зовнішніми викликами (пандемія, війна, глобальна нестабільність), так і внутрішніми небезпеками (зубожіння населення, розбалансованість ринку праці і неефективна зайнятість, трудова еміграція, соціальна напруга), необхідна *комплексна державна стратегія конкурентоспроможності економіки*. Важливим цільовим пріоритетом такої стратегії має стати забезпечення конкурентоспроможності ринку праці країни (регіонів). Ключовим аспектом ефективності стратегічних рішень у цій сфері є, передусім, науково-методологічна основа дослідження конкурентоспроможності ринку праці, як самостійної цілісної ланки конкурентних відносин у контексті глобального перерозподілу ресурсів, котра б охоплювала весь масштаб і глибину проблеми. Це, своєю чергою, формує перед вітчизняною наукою релевантне завдання – спрямувати зусилля на комплексне дослідження функціонування ринку праці в нових геополітичних та економічних реаліях, які докорінно змінюють внутрішнє й зовнішнє конкурентне середовище.

Враховуючи різні можливості методологічного оформлення досліджуваної проблематики, а також багатовимірність ринку праці як складної динамічної системи, здатної конкурувати за внутрішній та зовнішній людський ресурс і впливати на розвиток економіки та якість життя, варто виокремити основні **вектори (аспекти) аналізу конкурентоспроможності ринку праці** (рис. 1.3).

Конкурентоспроможність ринку праці вибудовується у динамічному поліструктурному і багатовимірному середовищі. *Мікроструктурне конкурентне середовище* ринку праці передбачає формування конкурентних відносин у сферах пропозиції робочої сили, попиту на неї та продуктивності праці, конкурентного визначення ціни робочої сили (кон'юнктурні параметри). Основними суб'єктами конкуренції виступають роботодавці та робоча сила, а самі відносини на цьому рівні обумовлюють необхідність забезпечення конкурентних *переваг на ринку праці*. Цілком логічно розмежовувати тут конкурентоспроможність робочої сили, робочих місць, результатів праці,

мотиваційного забезпечення праці тощо.

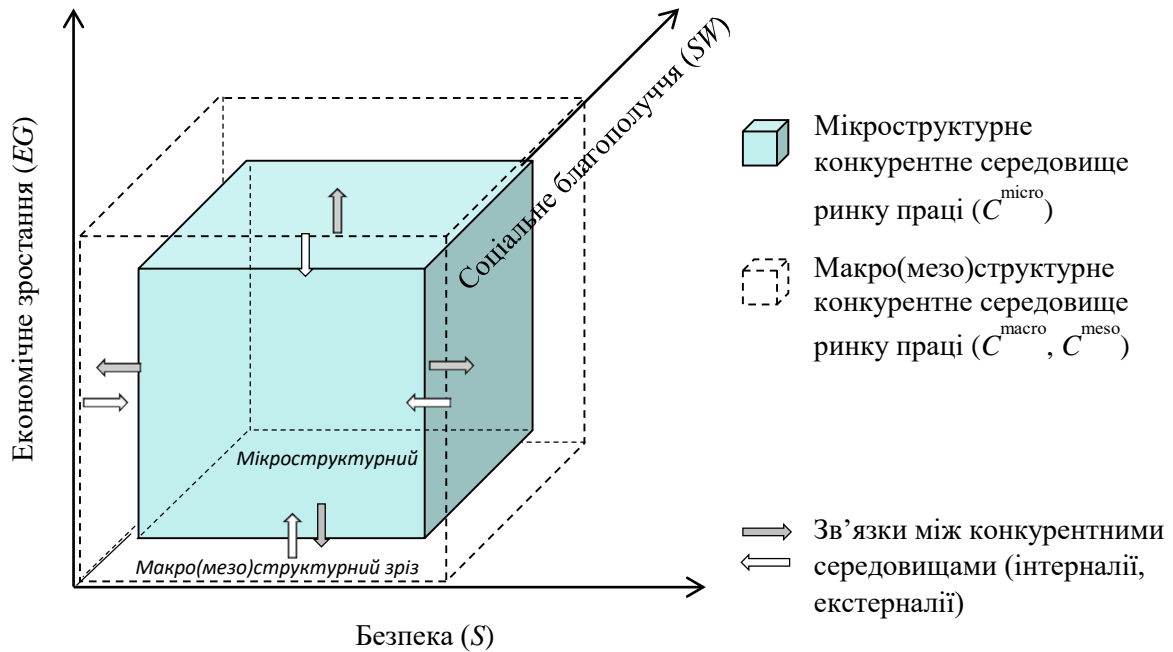


Рис. 1.3. Тривимірна концептуальна модель конкурентоспроможності ринку праці у мікро- та макро(мезо)структурному зрізі конкурентного середовища

Водночас, *макроструктурне середовище* пов'язане із конкурентними відносинами у сфері праці та зайнятості у контексті макророзвитку. Це означає, що *сам ринок праці* як самостійна динамічна система, яка генерує попит на робочу силу і забезпечує умови для формування пропозиції робочої сили, стає своєрідним суб'єктом конкурентної боротьби. Ринок праці визначає привабливість країни для трудових мігрантів, іноземних інвесторів, інших носіїв зовнішнього капіталу, а також характеризує спроможність зберігати (утримувати) і розвивати власний людський та економічний ресурс. Так, для прикладу, на макрорівні вартість праці на одиницю продукції загалом відповідає структурній частці оплати праці найманих працівників у ВВП, фактично – це співвідношення вартості праці та обсягу ВВП. Середній рівень оплати праці може бути макроекономічною детермінантою рівня тіньової зайнятості або рівня життя (як частка оплати праці у структурі доходів населення). Якщо узагальнювати, то макроекономічний конструкт конкурентоспроможності ринку праці базується на сукупній продуктивності, *економічному зростанні*, розвитку

соціального партнерства і соціальної захищеності у сфері трудових відносин, а також інших *макроаспектах (екстерналіях)*, що повинні сприяти нагромадженню людського капіталу, посиленню *безпеки держави (регіону)* та підвищенню якості життя (*соціальне благополуччя*).

Аналогічний принцип працює і для *мезоструктурного аналізу* конкурентоспроможності ринку праці, який охоплює секторальний, галузевий та регіональний зрізи конкурентного середовища.

Цікавий підхід у цьому контексті пропонує В. Близнюк, розглядаючи прояви професійно-кваліфікаційного дисбалансу між потребами ринку праці та підготовкою кадрів у макро- та мікрівимірах. На прикладі України, макроекономічна складова полягає у структурному погіршенні забезпечення майже всіх видів економічної діяльності кваліфікованою робочою силою, що своєю чергою є однією з причин втрати конкурентоспроможності галузей на світових ринках. Мікроекономічні ж аспекти передбачають існування та посилення дефіциту кваліфікованої робочої сили на підприємствах, що впливає на економічну та соціальну ефективність їх діяльності та на населення країни (регіону) в цілому [28, с. 366].

Як метафорично зазначають С. Брю (S. Brue), К. Макконел (C. McConnell) і Ш. Флін (S. Flynn), «мікроекономіка вивчає окремі дерева, а макроекономіка вивчає ліс» [29, с. 8], що в контексті проблематики цієї роботи означає дослідження конкурентоспроможності ринку праці через стан окремих кон'юнктурних елементів ринку та їх трансформацію у макро(мезо)економічні ефекти: збалансованість, ефективність, гнучкість, безпечність, інноваційність та інклюзивність ринку праці у фокусі розвитку економіки. Таким чином, мікро- та макро(мезо)структурні середовища тісно пов'язані між собою та створюють єдину систему, координовану різними інститутами ринку праці (органами державної влади, громадськістю, роботодавцями, найманими працівниками).

²⁸ Близнюк В.В. Ринок праці України: процеси державного регулювання та розвитку: дис. д-ра екон. наук: спец. 08.00.03 «Економіка та управління національним господарством». К.: Державна установа «Інститут економіки та прогнозування НАНУ», 2020. 568 с.

²⁹ Brue S., McConnell C., Flynn S. *Ebook: Essentials of Economics*. 3rd edition. McGraw Hill, 2014, 468 p.

Авторський концептуально-методичний підхід до аналізу конкурентоспроможності ринку праці полягає в її представленні у площині трьох основних аспектів (вимірів): безпекового, економічного та соціального (див. рис. 1.3). **Безпековий вимір** конкурентоспроможності ринку праці охоплює параметри безпеки праці і захищеності зайнятості, пов'язані передусім із детінізацією ринку праці, покращенням умов та підвищенням рівня оплати праці, посиленням соціальної захищеності працівників. Ці параметри особливо важливі для країн, які перебувають у стані війни. Забезпечення соціально-трудова прав в умовах воєнного стану – непросте завдання: з боку держави вводяться нові правила відносин між учасниками ринку праці, які обмежують низку конституційних прав і свобод працюючих громадян, та водночас надають роботодавцям більшої свободи дій щодо зміни умов праці без попередження працівника (зокрема, щодо заробітної плати, пільг, графіку роботи, посадових обов'язків та ін.) [30]. З іншого боку, посилюється захист трудових прав вразливих категорій населення – внутрішньо переміщених осіб, демобілізованих осіб та ветеранів війни, осіб з інвалідністю тощо.

Економічний вимір конкурентоспроможності ринку праці формують критерії економічної ефективності ринку праці (зростання частки зайнятого населення, підвищення середньої заробітної плати і доходів населення, продуктивності праці тощо), а **соціальний вимір** пов'язаний із якістю трудового життя, соціальною мобільністю робочої сили, інклюзивністю, гнучкістю та інноваційністю ринку праці, що в результаті забезпечує певний рівень суспільного прогресу. У контексті міграційних процесів розвиток усіх параметрів і критеріїв конкурентоспроможності ринку праці детермінує рівень його привабливості для зовнішніх трудових мігрантів та місцевого економічно активного населення. Відповідно важливою складовою дослідження є аналіз впливу конкурентоспроможності ринку праці (як композиційного індексу, так і часткових параметрів) на рівень міграційної стабільності (безпеки) в країні чи регіоні.

³⁰ Про організацію трудових відносин в умовах воєнного часу. Закон України № 2136-IX від 15.03.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2136-20>

Варто зауважити, що у сучасній соціально орієнтованій державі ринок праці є одним з основних узагальнюючих критеріїв успішності її економіки. В умовах ринкової економічної системи він функціонує на принципах вільної конкуренції та, водночас, зазнає втручання з боку держави (поєднання *конкурентної і регуляторної складової середовища формування ринку праці*). При цьому, враховуючи, що об'єктом купівлі-продажу на ринку праці виступає людський ресурс, який за сприятливих конкурентно-регуляторних умов трансформується у людський капітал держави (регіону), ця специфіка суттєво відрізняє його від інших ресурсних ринків. Так, кон'юнктура ринку праці детермінується не лише макро-(мезо-) та мікроекономічними, а й соціальними, психологічними та культурно-поведінковими чинниками, що вимагає пошуку особливих підходів до вибору інструментарію його дослідження.

Вплив всієї сукупності чинників та відповідні соціально-економічні трансформації супроводжуються адекватними змінами у формуванні ринку праці, зокрема щодо створення конкурентних відносин у сферах попиту на робочу силу та її пропозиції, конкурентного визначення ціни робочої сили. Актуальність дослідження цих процесів підтверджується об'єктивним ходом розвитку соціально-трудова відносин, необхідністю забезпечення органічного поєднання та взаємодії пріоритетів структурних змін, що відбуваються в економіці, зі стратегією зайнятості, узгодженості інтересів різних соціальних груп.

З метою комплексного аналізу процесів, які відбуваються на ринку праці, вивчення самого ринку праці, що конкурує з іншими подібними системами за якісний конкурентоспроможний людський ресурс, його залучення та збереження і відповідно – за потенціал інтелектуально-інноваційного розвитку економіки, а також для встановлення взаємозв'язку і залежностей ринку праці і міграційних процесів з відповідним підтвердженням або спростуванням запропонованої наукової гіпотези – розроблено *комплексну методика дослідження конкурентоспроможності ринку праці* із врахуванням безпекового чинника.

Програма дослідження передбачає два аналітичних блоки:

загальний – (1) аналіз конкурентного середовища ринку праці на основі визначення і систематизації чинників впливу на функціонування ринку праці; (2) структурно-динамічний аналіз параметрів розвитку ринку праці в територіальному, галузевому, професійному, соціальному та організаційно-управлінському зрізах;

спеціальний – (1) оцінювання структурних дисбалансів та просторових трансформацій ринку праці (в частині визначення збалансованості попиту на працю і пропозиції робочої сили, відповідності кількості і якості робочих місць наявній робочій силі (за професійно-кваліфікаційними ознаками), рівня тіньової зайнятості, поширення праці у шкідливих умовах, частка незахищеної (прекарної) зайнятості; (2) композиційна (інтегральна) оцінка конкурентоспроможності ринку праці регіонів та його компонентної структури з використанням методу розрахунку коефіцієнтів чутливості зміни параметрів для обчислення вагових коефіцієнтів (ваг) індикаторів, врахованих у часткових та композиційних показниках; (3) оцінювання рівня міграційної безпеки у регіонах на основі розрахунку коефіцієнтів інтенсивності міграції, міграційного заміщення населення, інших емпіричних показників; (4) виявлення причинних зв'язків між параметрами ринку праці та показниками інтенсивності міграції на прикладі Карпатського регіону України на основі перевірки зазначених зв'язків на каузальність; (5) композиційна (інтегральна) оцінка поступу економіки регіонів на основі ланцюгових приростів, зважених на часткові коефіцієнти зростання; (6) моделювання комплементарного зв'язку конкурентоспроможності ринку праці та: а) інтенсивності міграційних процесів; б) соціально-економічного зростання території; (7) стратегічно-динамічне позиціонування областей Карпатського регіону за темпами поступу економіки, інтенсивністю вихідної зовнішньої міграції та рівнем конкурентоспроможності ринку праці (на основі авторської адаптації матриці GE/McKinsey); (8) проектування оптимізації міграційних процесів та параметрів ринку праці областей Карпатського регіону для забезпечення поступу економіки цих територій.

Пропонована методика в частині спеціального аналітичного блоку

передбачає наступне наповнення **етапів дослідження**:

Етап 1. Аналіз дисбалансів та диспропорцій розвитку ринків праці (дисперсійний аналіз, кореляційна матриця):

1.1. Визначення стану ринків праці за ключовими кон'юнктурними параметрами (попит на робочу силу, пропозиція робочої сили, вартість праці, кон'юнктура ринку праці).

1.2. Оцінка глибини асиметрії (структурної, міжрегіональної, міждержавної) на основі розрахунку коефіцієнтів диференціального та пропорційного зсуву.

1.3. Виявлення сили взаємозв'язку асиметрії розвитку ринків праці із зовнішніми (загальними) міграційними процесами на основі коефіцієнтів варіації, кореляції.

Етап 2. Побудова композиційного (інтегрального) індексу конкурентоспроможності ринку праці за регіонами України за період 2008-2021 рр. (теорія чутливості), мультиплікативний підхід, експертний метод):

2.1. Формування системи індикаторів конкурентоспроможності ринку праці за трьома напрямками (тривимірна концептуальна модель «зростання – безпека – соціальний прогрес»).

2.2. Систематизація індикаторів за вектором впливу на кінцевий показник (стимулятори-дестимулятори).

2.3. Нормування значень індикаторів, усунення мультиколінеарності та автокореляції.

2.4. Зважування індикаторів та їх груп на основі розрахунку відповідних коефіцієнтів чутливості.

2.5. Обчислення групових або часткових індексів (субіндексів) конкурентоспроможності ринку праці.

2.6. Розрахунок композиційного (інтегрального) індексу конкурентоспроможності ринку праці.

Етап 3. Обчислення індикаторів міграційної безпеки у регіонах (коефіцієнти інтенсивності міграції (вихідної і вхідної, зовнішньої та

внутрішньої), додаткові показники, пов'язані з міграцією населення³¹)

Етап 4. Перевірка на каузальність зв'язку параметрів ринку праці з показниками міграції (тест Грейнджера на основі використання лагового підходу)

Етап 5. Побудова композиційного (інтегрального) індексу поступу економіки регіонів за період 2016-2021 рр. на основі нового підходу до нормування вихідних даних (метод часткових коефіцієнтів зростання, метод головних компонент (Principal Components Analysis, PCA), експертний метод):

5.1. Формування системи індикаторів поступу економіки регіонів за двома напрямками (економічного розвитку і соціального благополуччя), комплектування збалансованих груп індикаторів експертним методом.

5.2. Систематизація індикаторів за вектором впливу на кінцевий показник (стимулятори-дестимулятори).

5.3. Нормування значень індикаторів на основі ланцюгових приростів, зважених на часткові коефіцієнти зростання.

5.4. Розрахунок ваг для кожної групи індикаторів на основі розрахунку вагових коефіцієнтів методом головних компонент (PCA).

5.5. Обчислення групових або часткових індексів (субіндексів) поступу економіки регіонів.

5.6. Розрахунок композиційного індексу зростання (поступу) економіки регіонів.

Етап 6. Моделювання впливу конкурентоспроможності ринку праці (композиційного індексу) на міграційні процеси та зростання економіки (економіко-математичні методи):

6.1. Оцінка впливу рівня конкурентоспроможності ринку праці на параметри міграційної безпеки регіону.

6.2. Аналіз чутливості зростання (поступу) економіки території до змін конкурентоспроможності ринку праці регіону.

Етап 7. Побудова матриці «поступу економіки – інтенсивності

³¹ Для прикладу, рівень еміграційної активності, рівень міграційного заміщення населення, частка грошових переказів у ВВП як ризик міграційної залежності (міграційний «гачок») тощо.

міграційних втрат» у фокусі конкурентоспроможності ринку праці для позиціонування областей Карпатського регіону в системі обраних параметрів і для стратегування їх розвитку у контексті посилення конкурентних переваг ринку праці та ефективізації зайнятості.

Етап 8. Проектування оптимізації міграційних процесів та параметрів ринку праці регіону:

8.1. Визначення оптимальних значень, у тому числі критичного (нижнього) порогу, конкурентоспроможності ринку праці регіону у фокусі забезпечення міграційної безпеки та зростання економіки.

8.2. Проектування оптимального рівня інтенсивності міграції населення (вхідної та вихідної) для збереження конкурентоспроможності ринку праці регіону.

Представлений алгоритм може застосовуватись для побудови композиційних індексів конкурентоспроможності ринку праці на рівні країни, регіону, окремої галузі чи сектору економіки. Однак деталізація конкретних індикаторів залежатиме від доступної статистично-інформаційної бази для кожного рівня (повноти даних у територіальному, часовому, галузевому зрізах), економічної доцільності використання тих чи інших показників, методологічної узгодженості відібраних індикаторів для забезпечення принципу порівнюваності даних, інших чинників методологічного характеру.

У межах безпекової концепції розвитку економіки кількісна оцінка ринку праці і міграційних процесів базується в основному на *двох методичних підходах*.

Перший пов'язаний з оцінюванням *рівня* конкурентоспроможності ринку праці і рівня міграційних втрат у вартісному або трудовому вимірах. Найбільш популярним в останні роки є другий підхід, який визначає та кількісно оцінює не скільки безпосередньо рівень явища, а його *зміну та тенденції* такої зміни. Застосування цих двох підходів потребує значних обсягів статистичної інформації та її економіко-математичного опрацювання.

Концептуально-методологічний базис дослідження представлений на рис. 1.4.

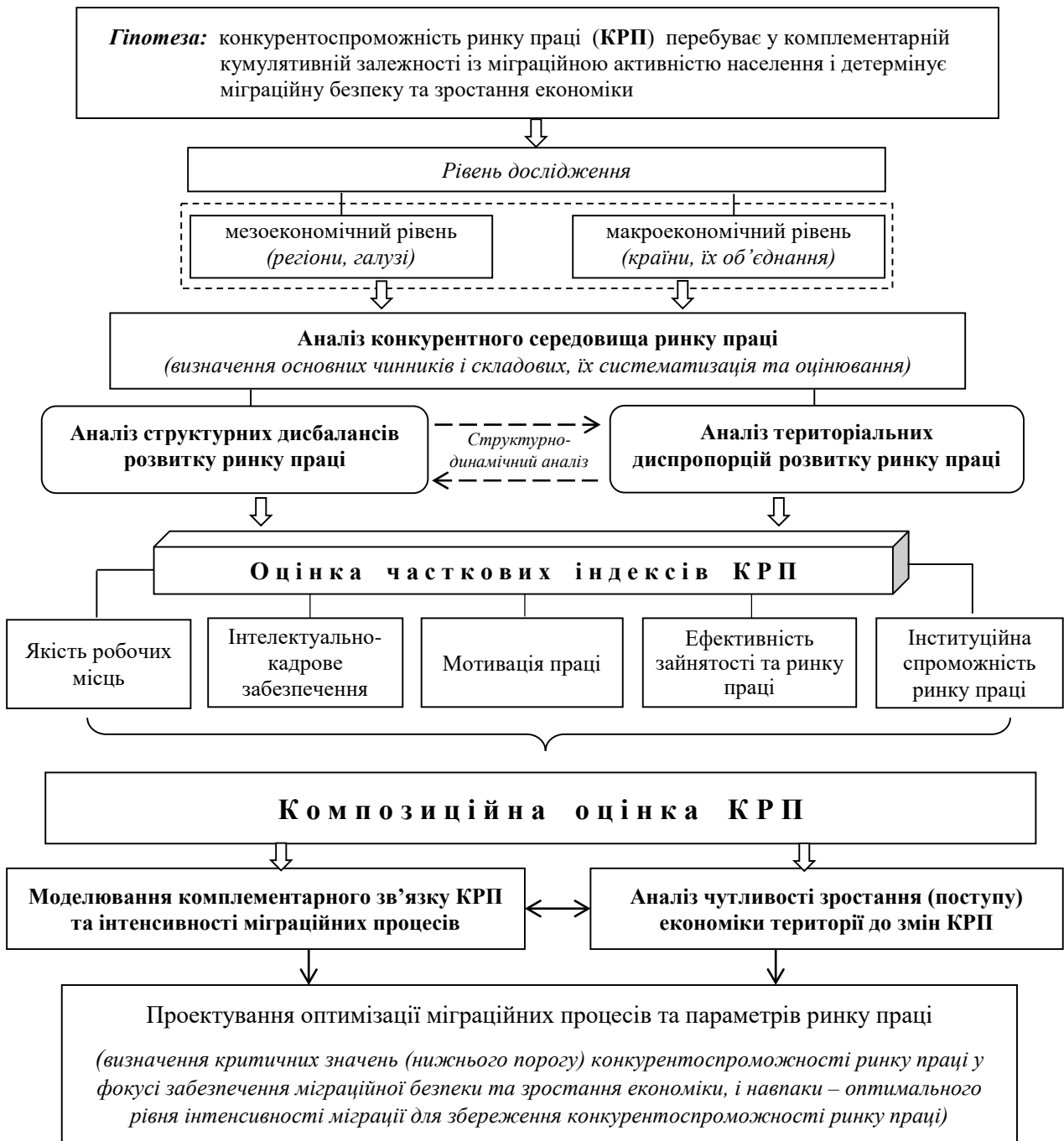


Рис. 1.4. Концептуальна модель комплексного аналізу конкурентоспроможності ринку праці в умовах міграційної активності населення

Важливою складовою дослідження є побудова композиційних індексів конкурентоспроможності ринку праці. При цьому формування бази інформаційно-аналітичного забезпечення дослідження та відбір показників повинен здійснюватися за принципами валідності, універсальності та компаративності.

Враховуючи зазначені принципи та на основі методу експертного відбору,

сформовано 5-ть груп показників (табл. 1.2) для оцінювання конкурентоспроможності ринку праці шляхом побудови композиційного індексу, а саме: (1) якість робочих місць; (2) інтелектуально-кадрове забезпечення; (3) мотивація праці; (4) ефективність зайнятості та ринку праці; (5) інституційна спроможність ринку праці.

Названі групи можна співвідносити із композиційною структурою конкурентоспроможності ринку праці, виокремлюючи в ній, зокрема, конкурентоспроможність: робочих місць, робочої сили, мотиваційного забезпечення, результатів праці та інституційного середовища. Саме в межах цих складових і формуються ключові конкурентні переваги окремих територій – країн, макрорегіонів, регіонів, громад тощо в частині розвитку ринку праці та сфери зайнятості.

Таблиця 1.2

Систематизація критеріїв (груп) та показників оцінювання конкурентоспроможності ринку праці

	Показники (індикатори)	Економічний зміст	Вплив*
1	Якість робочих місць		
1.1	Рівень прийому робочої сили	Відношення чисельності прийнятих на роботу до середньооблікової чисельності працівників, %	S
1.2	Рівень плинності кадрів	Відношення чисельності звільнених працівників (за власним бажанням та за порушення) до середньооблікової чисельності працівників, % <i>(свідчить про якість залучення і використання робочої сили, індикатор стабільності робочих місць, підвищений рівень показника знижує сукупну продуктивність праці)</i>	D
1.3	Рівень вимушеної неповної зайнятості (приховане безробіття)	Відношення кількості штатних працівників, які працювали неповний робочий день (тиждень), до середньооблікової кількості штатних працівників, %	D
1.4	Частка працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці	Відношення кількості працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, до облікової кількості штатних працівників, %	D
1.5	Рівень зайнятості у неформальній економіці	Частка неформально зайнятого населення у загальній чисельності зайнятих, %	D

	Показники (індикатори)	Економічний зміст	Вплив*
1.6	Частка працівників, які охоплені колективними договорами	Відношення чисельності працівників, які охоплені колективними договорами, до середньої облікової чисельності штатних працівників, %	S
2	Інтелектуально-кадрове забезпечення		
2.1	Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років	Відношення чисельності зайнятого населення віком 15-70 років до всього населення зазначеного віку, %	S
2.2	Рівень потенційного забезпечення кадрами	Відношення чисельності випускників закладів освіти (ЗВО і ЗПТО) усіх рівнів до загальної чисельності наявного населення, осіб на 10 тис. населення	S
2.3	Частка зайнятого населення віком 15-70 років з повною вищою освітою	Відношення чисельності зайнятого населення віком 15-70 років з повною вищою до усього населення віком 15-70 років, яке має повну вищу освіту, %	S
2.4	Частка науковців (дослідників)	Відношення чисельності науковців (дослідників), задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, до загальної чисельності зайнятих у віці 15-70 р., %	S
2.5	Частка IT-працівників	Відношення чисельності працівників у сфері інформації і комунікації до загальної чисельності зайнятих у віці 15-70 р., %	S
3	Мотивація праці		
3.1	Середньомісячна реальна заробітна плата працівника	Розмір реальної заробітної плати у середньому на одного штатного працівника за місяць, грн/ос.	S
3.2	Частка заробітної плати в загальному обсязі доходів населення	Відношення середньорічної номінальної заробітної плати одного працівника до загального обсягу доходів населення, % (практика розвинутих країн засвідчує, що у змішаній економіці основна частина загального доходу припадає на заробітну плату)	S
3.3	Заборгованість за заробітною платою	Співвідношення між несплаченою та фактичною нарахованою заробітною платою, %	D
3.4	Частка населення із середньодушовими еквівалентними грошовими доходами на місяць нижче прожиткового мінімуму	Визначається на підставі даних розподілу населення за рівнем еквівалентних загальних доходів, % (один з індикаторів працюючої бідності)	D
3.5	Індекс гендерного паритету оплати праці	Відношення середньомісячної номінальної заробітної плати жінок до відповідного показника для чоловіків, коефіцієнт	S
4	Ефективність зайнятості та ринку праці		

	Показники (індикатори)	Економічний зміст	Вплив*
4.1	Сукупна продуктивність праці	Співвідношення валової доданої вартості (ВДВ) у фактичних цінах і загальної чисельності зайнятих у віці 15-70 р., <i>грн/ос.</i>	S
4.2	Співвідношення ВДВ та фонду оплати праці (працевіддача)	Відношення ВДВ у фактичних цінах до річного фонду оплати праці, <i>коефіцієнт</i>	S
4.3	Інноваційна продуктивність праці	Відношення кількості реалізованої інноваційної продукції до загальної чисельності зайнятих у віці 15-70 р., <i>грн/ос.</i>	S
4.4	Рівень безробіття населення у віці 15-70 років	Відношення чисельності безробітного населення віком 15-70 років до економічно активного населення відповідної вікової групи, %	D
4.5	Частка втрат робочого часу	Відношення кількості невідпрацьованих годин до табельного фонду робочого часу, %	D
5	Інституційна спроможність ринку праці		
5.1	Рівень реєстрації безробіття	Відношення кількості зареєстрованих у Державній службі зайнятості (ДСЗ) безробітних до загальної чисельності безробітного населення у віці 15-70 років, % (<i>ефективність роботи ДСЗ</i>)	S
5.2	Рівень довготривалого безробіття	Відношення чисельності безробітних у віці 15-70 років, які шукали роботу 12 місяців і більше, до загальної чисельності зареєстрованих безробітних, %	D
5.3	Рівень працевлаштування безробітних	Відношення чисельності працевлаштованих осіб до загальної чисельності зареєстрованих безробітних, %	S
5.4	Навантаження на одне вільне робоче місце	Співвідношення між чисельністю безробітних, зареєстрованих в державній службі зайнятості, та кількістю вакансій, <i>ос./вак.</i>	D
5.5	Ефективність допомоги безробітним	Відношення загальної суми допомоги по безробіттю, скоригованої на коефіцієнт працевлаштування, до чисельності осіб, котрі отримували цю допомогу (скоригована допомога в середньому за місяць), <i>грн в міс./ос.</i>	S

* Характер впливу показника на конкурентоспроможність ринку праці (S – стимулятори, D – дестимулятори)

Джерело: складено автором на основі експертного підходу.

Методика оцінювання рівня конкурентоспроможності ринку праці (шляхом побудови композиційних індексів) передбачає використання мультиплікативного підходу з обчисленням *коефіцієнтів чутливості* для усіх індикаторів і груп показників. Запропонована методика дозволяє проводити нормування показників конкурентоспроможності ринку праці на основі підходу

min/max, виявляти структуру взаємозв'язків між індикаторами та групами показників, обчислювати значущість кожного індикатора у межах групи та вагові коефіцієнти груп індикаторів.

Новий підхід до інтегрального оцінювання конкурентоспроможності ринку праці та його компонентної структури (субіндексів) полягає у використанні теорії чутливості, що дає змогу врахувати чутливість композиційного індексу та вагових коефіцієнтів до зміни вхідних індикаторів. Метод теорії чутливості змінює класичний підхід до інтегрального оцінювання економічних явищ і процесів, адже надає можливість уточнення вагових коефіцієнтів індикаторів регіонів у кожному з досліджуваних періодів, що є головною перевагою методу. Таким чином враховується реальна мінливість (волатильність) показників, які приводять до структурних змін у досліджуваних економічних системах (зокрема, ринках праці) та в емпіричних оцінках економетричних взаємозв'язків.

Алгоритм побудови композиційного (інтегрального) індексу конкурентоспроможності ринку праці регіону передбачає сім ключових етапів.

Етап 1. Нормування показників.

Нормування або стандартизацію даних пропонується здійснювати за формулою (1.1) для показників-стимуляторів та за формулою (1.2) для показників-дестимуляторів, обираючи еталонне мінімальне або максимальне значення індикатора серед досліджуваних регіонів у кожному періоді часу (році):

$$z_{ij}^s = \frac{x_{ij}}{x_{\max\ rj}}, \quad (1.1)$$

$$z_{ij}^d = \frac{x_{\min\ rj}}{x_{ij}}, \quad (1.2)$$

де: z_{ij}^s – нормовані значення i -го індикатора-стимулятора для r регіону в j -му інтервалі часу ($i = \overline{1, n}$; $j = \overline{1, m}$);

z_{ij}^d – нормовані значення i -го індикатора-дестимулятора для r регіону в j -му інтервалі часу ($i = \overline{1, n}$; $j = \overline{1, m}$);

x_{ij} – вихідні значення індикаторів ($i = \overline{1, n}$; $j = \overline{1, m}$);

$x_{\min rj}$, $x_{\max rj}$ – мінімальне та максимальне значення i -го індикатора r регіону в j -му інтервалі часу ($i = \overline{1, n}$; $j = \overline{1, m}$).

За результатами нормування на основі міжрегіонального співставлення формуються ряди нормованих значень індикаторів (z_{irj}) для всіх регіонів у межах кожного конкретного року.

Етап 2. Визначення вагових коефіцієнтів індикаторів у групах.

Динамічні вагові коефіцієнти індикаторів у межах кожної групи показників для вибраної сукупності регіонів можна розрахувати за формулою (1.3):

$$w_{it}^{kr} = \frac{|\mu_i^{kr} \Delta x_{it}^r|}{\sum_{i=1}^j |\mu_i \Delta x_{it}^r|}, \quad (1.3)$$

де: w_{it}^{kr} – ваговий коефіцієнт i -го індикатора k -ої групи r регіону у t -періоді часу; μ_i^{kr} – коефіцієнт чутливості i -го індикатора у k -ій групі r регіону у t -періоді часу (розрахований на основі кореляційної матриці); Δx_{it}^r – коефіцієнт зміни i -го індикатора r регіону у t -періоді часу.

Етап 3. Розрахунок часткових зважених коефіцієнтів індикаторів.

Розрахунок зважених коефіцієнтів індикаторів у межах k -ої групи показників конкурентоспроможності ринку праці здійснюється за допомогою формули (1.4):

$$\beta_{it}^{kr} = z_{irt}^{w_{it}^{kr}}, \quad (1.4)$$

де: β_{it}^{kr} – зважений коефіцієнт i -го індикатора у k -ій групі r регіону в t -періоді часу; z_{irt} – нормоване значення i -го індикатора для r регіону в t -періоді часу.

Етап 4. Побудова групових коефіцієнтів конкурентоспроможності ринку праці здійснюється на основі мультиплікативного підходу (формула 1.5):

$$\gamma_{kt}^r = \prod_{i=1}^j \beta_{it}^{kr}, \quad (1.5)$$

де: γ_{kt}^r – груповий коефіцієнт k -ої групи індикаторів для r регіону у t -періоді часу.

Етап 5. Визначення вагових коефіцієнтів груп індикаторів.

Ваги груп індикаторів (\widetilde{w}_t^{kr}), як і ваги індикаторів (див. етап 2), визначаються на основі розрахунку коефіцієнтів чутливості.

Етап 6. Розрахунок зважених групових коефіцієнтів.

Зважені групові коефіцієнти ($\widetilde{\gamma}_t^{kr}$) обчислюються аналогічно, як і часткові зважені коефіцієнти індикаторів (див. етап 3).

Етап 7. Побудова композиційного (інтегрального) індексу конкурентоспроможності ринку праці регіону відбувається на основі додаткового розрахунку динамічних вагових коефіцієнтів мультиплікативним методом.

Композиційний показник розраховується за формулою (1.6):

$$LMC_t^r = \prod_j^k \widetilde{\gamma}_t^{kr}, \quad (1.6)$$

де: LMC_t^r – композиційний індекс конкурентоспроможності ринку праці регіону r в t -періоді часу.

Алгоритм побудови **композиційного (інтегрального) індексу поступу економіки регіону** складається з аналогічних етапів, однак відрізняється від попередньої методики застосуванням методу головних компонент (РСА) при розрахунку ваг індикаторів та їх груп, а також передбачає новий підхід до нормування вихідних даних.

Новизна наукового підходу полягає у побудові рядів емпіричних показників поступу економіки регіонів шляхом нормування індикаторів за формулами (1.7–1.9) на основі врахування часткових коефіцієнтів зростання регіонів відносно кожного індикатора у конкретний період часу. Такий підхід, на відміну від класичних, дозволяє групувати регіони одночасно за двома критеріями: а) темпом приросту економіки і б) позицією кожного регіону за значеннями індикаторів-стимуляторів і дестимуляторів (формула 1.10).

Нормування індикаторів x_{it}^r у формі відсоткових темпів зростання:

$$a_{it}^{kr} = \left(\frac{x_{it}^r - 100}{100} \right) \cdot Coef_{it}^r, \quad (1.7)$$

Нормування індикаторів x_{it}^r у формі звичайних відносних величин:

$$a_{it}^{kr} = \left(\frac{x_{it}^r - x_{it-1}^r}{x_{it-1}^r} \right) \cdot Coef_{it}^r, \quad (1.8)$$

Нормування індикаторів x_{it}^r у формі відносних величин у відсотках:

$$a_{it}^{kr} = \left(\frac{x_{it}^n - x_{it-1}^n}{100} \right) \cdot Coef_{it}^r, \quad (1.9)$$

де: a_{it}^{kr} – нормовані значення i -го індикатора k -ої компоненти (групи індикаторів) поступу економіки r регіону в t -періоді часу; x_{it-1}^r – вихідні значення i -го індикатора поступу економіки r регіону у попередній ($t - 1$) період часу.

$$Coef_{it}^r = \frac{RANK_{it}^r - RANK_{it-1}^r}{\overline{R}_{it}}, \quad (1.10)$$

де: $Coef_{it}^r$ – часткові коефіцієнти зростання r регіону за i -им показником у t -періоді часу; $RANK_{it}^r$ – позиція r регіону за i -им показником поступу економіки у t -періоді часу; \overline{R}_{it} – середньостатистична кількість досліджуваних регіонів за i -им показником у t -періоді часу.

Побудова рядів групових коефіцієнтів поступу економіки за просторово-динамічним принципом здійснюється за формулою (1.11).

$$\gamma_{kt}^r = \frac{a_{it}^{kr}}{l}, \quad (1.11)$$

де: γ_{kt}^r – груповий коефіцієнт k -ої компоненти (групи індикаторів) поступу економіки r регіону у t -періоді часу; l – кількість індикаторів у групі.

Вагові коефіцієнти груп індикаторів (w_t^{kr}) обчислюються методом головних компонент (РСА) з використанням формули (1.12).

$$w_t^{kr} = \frac{|Factor_k|}{\sum_k^N |Factor_k|}, \quad (1.12)$$

де: $Factor_k$ – значення головної компоненти k -ої групи індикаторів; N – кількість груп індикаторів.

Композиційні показники поступу економіки регіонів розраховуються методом лінійного зважування за формулою (1.13). Одержані композиційні індекси показують приріст (скорочення) економіки регіону за всією сукупністю індикаторів (у відсотках відносно попереднього року):

$$GROWTH_t^r = (\sum \gamma_{kt}^r \cdot w_t^{kr}) \cdot 100\%, \quad (1.13)$$

де: $GROWTH_t^r$ – значення композиційного індексу поступу економіки r регіону у t -періоді часу; w_t^{kr} – вага k -ої групи індикаторів поступу економіки регіонів у t -періоді часу.

Вплив конкурентоспроможності ринку праці на показники міграційної активності та на поступ економіки регіонів можна описати низкою економіко-математичних моделей (перевіраних на адекватність у ході емпіричного аналізу).

До прикладу, вплив конкурентоспроможності ринку праці регіону на інтенсивність вхідної сумарної міграції (прибуття мігрантів до регіону) можна представити за допомогою функції раціонального розподілу (*Rational model*) (1.14):

$$MIGRin_t^r = \frac{a+bLMC_t^r}{1+cLMC_t^r+dLMC_t^{r2}}, \quad (1.14)$$

де: $MIGRin_t^r$ – інтенсивність вхідної сумарної міграції в r регіоні у t -періоді часу; LMC_t^r – композиційний індекс конкурентоспроможності ринку праці регіону r в t -періоді часу; a, b, c, d – параметри моделі.

Вплив конкурентоспроможності ринку праці регіону на інтенсивність вихідної сумарної міграції (вибуття мігрантів з регіону) можна описати за допомогою поліноміальної регресійної моделі 4-го ступеня (*Polynomial Regression model*) (2.15):

$$MIGRout_t^r = a + bLMC_t^r + cLMC_t^{r2} + dLMC_t^{r3} + eLMC_t^{r4}, \quad (1.15)$$

де: $MIGRout_t^r$ – інтенсивність вихідної сумарної міграції в r регіоні у t -періоді часу; a, b, c, d, e – параметри моделі.

Вплив конкурентоспроможності ринку праці регіону на інтенсивність вихідної зовнішньої міграції $MIGRoutEXT_t^r$ (еміграційну активність населення регіону) можна продемонструвати за допомогою функції раціонального розподілу або поліноміальної регресійної моделі (*Polynomial Regression model*) – за прикладом функцій (1.14-1.15).

Вплив конкурентоспроможності ринку праці регіону на темпи поступу економіки можна описати на основі моделі *Heat Capacity* (1.16) або рівняння

Стейнхарта-Харта (1.17):

$$GROWTH_t^r = a + bLMC_t^r + \frac{c}{LMC_t^r} \quad (1.16)$$

$$GROWTH_t^r = \frac{1}{a+b \cdot \ln(LMC_t^r)+c \cdot \ln(LMC_t^r)^3} \quad (1.17)$$

Після економіко-математичного моделювання залежності обраних змінних, наступним етапом дослідження передбачено розрахунок критичних рівнів та оптимальний діапазон значень конкурентоспроможності ринку праці регіону, за якого інтенсивність вихідної міграції населення (у тому числі зовнішньої) знижується, а темпи приросту економіки зростають. Такі розрахунки проводяться за допомогою спеціального програмного забезпеченні CurveExpert Professional.

1.3. Структурні диспропорції і тенденції розвитку регіональних ринків праці в умовах активізації міграційних процесів

Розвинений і збалансований ринок праці є необхідною умовою економічного зростання держави та суспільного прогресу в контексті реалізації пріоритетів сталого розвитку. При цьому стійкість і стабільність економіки напряму залежать від рівня національної безпеки та всіх її складових. З огляду на сильне суспільно-політичне потрясіння, зумовлене повномасштабною збройною агресією РФ проти України, значних дестабілізаційних змін зазнають усі сфери, сектори і галузі регіональних економіки.

У територіальному аспекті суттєвих деструктивних змін зазнала економіка східних областей України (зруйновано найбільші сталеливарні заводи у Маріуполі, Авдіївський коксохімічний завод, об'єднання «Азот» у Северодонецьку та інші підприємства), тоді як наслідки війни на заході України значно менші. Водночас серед різних секторів і галузей реальної економіки найбільшого удару зазнала промисловість. Наприклад, російські ракети зруйнували всі основні нафтопереробні заводи, і, навпаки, ІТ-галузь залишилась практично неушкодженою: кількість вакантних місць там така ж, як і до війни.

Такий нерівномірний вплив збільшив територіально-галузеві дисбаланси в Україні та посилив ще довоєнні структурні диспропорції на різних ресурсних ринках, зокрема і на вітчизняному ринку праці.

Ключовими викликами для регіонів у *короткостроковому періоді* є перш за все посилення дисбалансів на регіональних ринках праці через скорочення робочих місць, зростання безробіття, загострення соціальної вразливості (прекарізація), зниження безпеки праці і захищеності зайнятості, звуження трудового потенціалу регіонів через втрату людських ресурсів. Західні, зокрема прикордонні, області України завжди вирізнялися вищою інтенсивністю міграційних процесів, що є одним із вирішальних факторів формування згаданих дисбалансів. Значний розрив спостерігається у забезпеченні робітничими кадрами. Доведено, що потреби на регіональних ринках праці не відповідають наявній пропозиції робочої сили. Для прикладу, у Львівській області у 2021 році зафіксовано майже 290 вакансій швачки (кравця, закрійника) [32], при тому, що у регіоні функціонує 10 освітніх закладів (з них 2 у Львові), які готують таких фахівців. Причина полягає у міграції до Польщі, де пропонується вищий рівень заробітної плати, додатковий соціальний пакет, кращі умови праці та інші переваги. Решта країн ЄС також залишаються міграційно привабливими. Так, з 2020 р. в Німеччині значно пом'якшені закони щодо працевлаштування фахівців робітничих професій з-поза меж ЄС, у Чехії вдвічі зросли квоти на працівників з України, а сама Польща продовжує знімати обмеження для полегшення доступу українських мігрантів до своїх ринків праці та освітніх послуг.

Що ж до *довготривалих викликів*, то для України в цілому, як і регіонів зокрема, надважливим завданням залишається інтеграція в європейський економічний простір. Одним із напрямів реалізації цього завдання є *підвищення конкурентоспроможності вітчизняного ринку праці та посилення конвергенції ринків праці України та ЄС в умовах політики євроінтеграції та нівелювання наслідків російського військового вторгнення в Україну*. Причому прикордонні з ЄС регіони можуть стати драйверами цих процесів. Феномен прикордонних

³² Roy V. *The TOP-10 most sought-after vacancies in the Lviv region were named*. 2021. URL: <https://portal.lviv.ua/news/2021/09/22/nazvaly-top-10-najbilsh-zatrebuvanykh-vakansii-na-lvivshchyni>.

територій в тому, що вони утворюють формальні і неформальні транскордонні системи у сфері торгівлі, логістики, міграції, культури і в інших видах активності. Саме на прикордонні найбільше відчутні нерівності соціально-економічного розвитку територій, і водночас процеси конвергенції можуть досягатися швидше. Збалансування нерівномірного розвитку регіонів завжди було пріоритетом державних стратегій України, однак механізми досягнення балансу різняться в залежності від чинників та умов, які впливають на формування міжрегіональних нерівностей.

Регіональний розвиток України в умовах сучасних дестабілізаційних процесів супроводжується низкою *загроз*, які мають тенденцію до посилення. Серед них, зокрема, стійка депопуляція, значні міграційні втрати населення (західних областей – через близькість з ЄС, південно-східних і північних регіонів – спровоковані бойовими діями або загрозою таких дій, а у випадку Волинської області – обидва фактори одночасно), дисбаланси на внутрішніх ринках праці (зростання безробіття у зв'язку з вимушеною міграцією населення, скорочення робочих місць, релокація підприємств тощо), зростання навантаження на соціальну інфраструктуру і систему соціального захисту регіонів, що прийняли більшість переселенців. Так, серед західних областей лєвова частка ВПО осіла у Львівській та Закарпатській областях – максимальна їх кількість була у квітні 2022 р. (630 і 390 тис. осіб відповідно) [³³; ³⁴]. Рівень економічного навантаження вимушеною міграцією у цих регіонах значно вищий порівняно з іншими областями Карпатського регіону: у Закарпатській області – 806 переселенців на 1000 зайнятого населення), а у Львівській області – 612 переміщених осіб на 1000 зайнятих (на кінець квітня). Загальне навантаження на місцеве населення визначити об'єктивно складно через відсутність даних про чисельність населення регіонів за 2022 рік.

Попри відсутність «твердої» статистики, можна з впевненістю стверджувати про наявність тривалої демографічної кризи в Україні, посиленої

³³ Нема, М., 2022, *Lviv can accept another 20,000 refugees, but without comfort*. URL: https://24tv.ua/shhe-20-tisyach-pereselentsiv-lviv-mozhe-priinyati-bez-komfortu_n1977810

³⁴ Mukachevo.net, 2022, *Since the beginning of the war, the population of Transcarpathia has increased by almost 30%*. URL: <http://www.mukachevo.net/ua/news/view/3523209>

війною. Відомо, що станом на 1 лютого 2022 р. Державна служба статистики України оцінювала чисельність наявного населення в країні приблизно у 41,1 млн осіб (без урахування тимчасово окупованої території АРК) [35]. Після 24 лютого за кордон виїхало понад 8 млн осіб. Це дуже великі втрати людського ресурсу та трудового потенціалу країни, які за масштабом порівнюються до втрат внаслідок Голодомору 1932-1933 рр. Таким чином, на сьогодні чисельність населення України становить орієнтовно 33,1 млн осіб (а разом із АРК – 35,4).

Примітно, що до 2022 р. процеси депопуляції були характерні практично для всіх регіонів, а особливо для прикордонних територій. Серед останніх варто виокремити Львівську область, де середньорічні темпи скорочення населення за останні 5 років довоєнного періоду становили 0,8% (приблизно 12 тис. осіб в рік). У цьому регіоні темпи депопуляції дещо вищі через високу міграційну активність (переважно до Польщі) і нижчий, порівняно з іншими західними областями, рівень природного приросту населення. Так, коефіцієнти народжуваності і смертності у Львівській області у 2021 р. становили 8‰ і 16‰, тоді як у сусідніх Волинській та Закарпатській областях – по 10‰ і 15‰. В Україні ж на 70 народжень у 2021 році припадало 190 смертей [36, с.11]. Цілком очевидно, що компенсувати втрати тільки за рахунок природного чинника (підвищення народжуваності та зменшення смертності) – не можливо. Крім того, в Україні відносно старе населення і об'єктивно помирає більше. Тому для покращення ситуації ключовим залишається міграційний чинник у контексті залучення населення інших країн до проживання та працевлаштування в Україні.

Загалом процеси депопуляції (як з природних причин, так і через міграцію) вкрай негативно впливають на розвиток регіональних ринків праці, оскільки спричиняють:

- погіршення соціально-демографічної структури та скорочення частки економічно активного населення у регіонах (у 2021 р. найменша частка спостерігалась у Волинській області – 55,5% усього населення у віці 15-70 років,

³⁵ Природний рух населення України за 2021 рік: статистичний збірник. К.: Державна служба статистики України, 2022. 153 с.

³⁶ Там само: Природний рух населення України за 2021 рік.

а найбільша – у м. Києві (66,3%));

- зниження рівня зайнятості населення областей, який у 2021 р. становив від 48,5% до 61,6% (у Волинській області та м. Києві відповідно);

- появу дисфункцій і дисбалансів на регіональних ринках праці, підсилені міграцією та зниженням економічної активності;

- зменшення соціальної захищеності та водночас збільшення соціальної вразливості у регіонах як наслідок неефективності ринку праці та значної тінізації зайнятості, що позбавляє зайнятих в таких умовах легальної оплати праці, якісних соціальних гарантій і страхового стажу (у 2021 р. найвищий рівень неформальної зайнятості спостерігався у Рівненській та Чернівецькій областях – по 44,8%, найнижчий – у Київській області (6,8%)).

Соціальним орієнтиром рівня зайнятості в європейських країнах стала норма 70% з одночасною вимогою щорічного зростання на 1,5% [37, с.189]. Стан ринку праці України та її регіонів підтверджує ознаки стагнації зайнятості та нестачі робочих місць. Гарантування гідної праці є можливим за рахунок *співставлення векторів економічного розвитку (з урахуванням інноваційної складової) та розвитку ринку праці задля створення робочих місць у конкурентоздатних інвестиційно спроможних секторах економіки.*

Трансформації параметрів регіональних ринків праці у довоєнний та воєнний періоди, зокрема у січні 2020-2023 рр., представлені у табл. 1.3, 1.4.

Таблиця 1.3

Показники зареєстрованого ринку праці регіонів України у січні 2020-2023 рр.
(в частині пропозиції праці)

	Кількість зареєстрованих безробітних (станом на січень), осіб				Чисельність безробітних, працевлаштованих центрами зайнятості упродовж місяця, осіб				Чисельність безробітних, які проходили профнавчання (у т.ч. у ЦПТО), осіб			
	довоєнний період		період під час війни		довоєнний період		період під час війни		довоєнний період		період під час війни	
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
Україна	415615	540903	358691	214093	17951	17254	17417	9833	19329	10155	11650	5231
Вінницька	26254	28518	21604	9270	683	598	656	409	391	53	132	51

³⁷ Petrova, I. *Ukrainian labor market: imperatives and opportunities for change*. Kyiv: State University of Economics and predicted National Academy of Sciences of Ukraine, 2018. p. 105-210.

Волинська	9662	14568	8963	5180	441	366	423	316	263	110	175	109
Дніпропетровська	32461	40396	28288	17127	2294	2490	2638	1513	2295	1190	1620	775
Донецька	13863	17942	12213	7845	831	880	1178	518	1248	511	601	403
Житомирська	17167	20560	14142	9333	792	738	578	488	404	217	158	55
Закарпатська	6153	9134	5396	4417	332	285	374	187	134	129	76	25
Запорізька	23309	25565	17203	14511	1215	751	945	186	318	102	123	15
Івано-Франківська	10395	15336	9802	5790	555	793	640	484	1255	861	531	472
Київська	15521	20981	13381	11012	756	667	781	613	538	116	157	62
Кіровоградська	18312	24659	15438	7567	375	460	406	268	255	122	304	123
Луганська	9383	10967	8074	3013	405	383	425	14	422	217	175	20
Львівська	17667	32391	15698	6559	1200	979	910	519	1268	693	739	376
Миколаївська	18556	22152	15380	11209	543	496	470	318	425	89	65	88
Одеська	17007	22856	15218	9699	537	495	528	384	1714	902	1122	671
Полтавська	26423	33042	21788	10017	806	711	581	400	1266	964	1492	471
Рівненська	13732	16657	12669	7056	718	773	720	579	1912	1194	1046	763
Сумська	18826	20571	13851	12326	598	649	539	420	386	266	375	113
Тернопільська	11870	14833	10438	4167	371	272	238	157	150	72	69	28
Харківська	26611	36058	23561	16535	1657	1678	1524	579	2285	1497	1420	270
Херсонська	12990	16429	11445	6876	424	369	328	38	1126	469	525	30
Хмельницька	16526	20247	14797	6585	462	469	498	267	411	193	204	140
Черкаська	22068	26724	18773	9077	660	557	618	351	378	101	203	96
Чернівецька	6999	9743	6676	2787	162	198	192	117	118	25	26	16
Чернігівська	13066	15628	12013	8209	506	438	535	361	130	58	83	58
м. Київ	10794	24946	11880	7926	628	759	692	347	237	4	229	1

Джерело: за даними Державної служби зайнятості України

Причини низького рівня зареєстрованого безробіття в Україні під час війни пов'язані з такими чинниками: (1) вимушена міграція населення з країни (8 млн осіб, за оцінками МОП, з них 2,75 млн осіб працездатного віку [³⁸]); (2) уникання чоловіками звернень до Державної служби зайнятості України у зв'язку з вимогою надання документів із військкомату для реєстрації безробіття; (3) скорочення терміну виплат допомоги по безробіттю до 90 днів на період

³⁸ Ivanov, O. *Minus 8 million people minimum. How the war hit the labor market in Ukraine* (5 October 2022). URL: <https://biz.nv.ua/ukr/markets/rinok-praci-silki-vnutrishnih-pereselenciv-zalishilisya-bez-roboti-novini-ukrajini-50274758.html>.

воєнного стану, що демотивує реєстрацію безробітними свого статусу (за даними Державної служби зайнятості України станом на січень 2023 р. загалом в країні допомогу отримували 110,9 тис. осіб, що на 77% менше порівняно зі січнем 2021 р. [39]); (4) тіньова зайнятість як альтернативна соціальна гарантія (за останні кілька років до війни частка неформально зайнятих у вітчизняній економіці коливалась від 19 до 20%, однак з 2022 р. цей показник суттєво зріс через глибоку дестабілізацію національної економіки).

Таким чином, зниження рівня офіційного безробіття не є свідченням покращення ситуації на ринку праці України та її регіонів, адже кількість вакансій скоротилась удвічі порівняно із довоєнним періодом, а, скоріше, ілюструє складні умови, в яких перебуває суспільство.

На тлі загальних потрясінь, спричинених воєнними діями, відбувається звуження трудовесурсного потенціалу регіонів, послаблюється конкурентоспроможність робочої сили через погіршення її якісних параметрів. Частково це пов'язано із якістю підготовки кадрів та ступенем взаємодії системи освіти з ринком праці. Страждає як кваліфікація потенційної робочої сили, так і затребуваність фахівців (через недостатню гнучкість і мобільність закладів освіти, дефіцит діалогу з роботодавцями, недостатність практичної підготовки майбутніх кадрів – теоретизованість навчання). Тому ситуація часто виглядає таким чином: існує безліч закладів освіти (серед них дуже багато дрібних вузькопрофільних), які безперервно набирають абітурієнтів, ті, своєю чергою, після закінчення навчання не мають роботи за фахом (особливо це стосується випускників закладів вищої освіти (ЗВО)), бо місцевий ринок переповнений випускниками попередніх років.

Таблиця 1.4

Показники зареєстрованого ринку праці регіонів України у січні 2020-2023 рр.
(в частині попиту на працю)

	Кількість вакансій, одиниць	Навантаження на 1 вакансію, осіб	Середній розмір заробітної плати у вакансіях, грн.
--	--------------------------------	-------------------------------------	---

³⁹ Ситуація на зареєстрованому ринку праці та діяльність державної служби зайнятості. *Державна служба зайнятості України*, 2023. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68>

	довоєнний період		період під час війни		довоєнний період		період під час війни		довоєнний період		період під час війни	
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
Україна	145532	92917	79731	42793	3	6	4	5	6724	7955	9219	10140
Вінницька	3604	2968	1811	1312	7	10	12	7	6230	7389	7776	8778
Волинська	5972	2601	2511	2430	2	6	4	2	6549	7538	8617	9571
Дніпропетровська	13142	10245	9151	3961	2	4	3	4	6437	7966	9249	10297
Донецька	3561	3239	2485	988	4	6	5	8	6871	8912	9237	12196
Житомирська	5928	4337	2940	1718	3	5	5	5	6172	7643	8507	9215
Закарпатська	3892	1990	1114	751	2	5	5	6	7037	7452	8490	9306
Запорізька	4784	2033	2244	516	5	13	8	28	5992	7320	8596	10248
Івано-Франківська	5022	1978	1928	1328	2	8	5	4	5554	6866	8218	8655
Київська	8488	6737	4312	2295	2	3	3	5	7472	8769	10088	10772
Кіровоградська	4383	2501	2625	1389	4	10	6	5	6606	7495	9271	10159
Луганська	2041	1879	1176	0	5	6	7	-	6049	6901	8165	-
Львівська	11813	6150	6304	5369	1	5	2	1	7992	8381	9382	10475
Миколаївська	3801	1802	2084	818	5	12	7	14	6251	7567	8790	9968
Одеська	5040	3830	3711	2017	3	6	4	5	6472	7612	8753	10200
Полтавська	7914	3368	3013	1834	3	10	7	5	6320	7673	9145	9260
Рівненська	5443	3604	2423	1781	3	5	5	4	6085	7430	8302	8898
Сумська	3608	2910	2638	1368	5	7	5	9	5853	7132	8518	8954
Тернопільська	3576	1572	1378	881	3	9	8	5	6063	7148	8222	9862
Харківська	13795	6687	5783	1669	2	5	4	10	6443	7621	8569	9415
Херсонська	2001	1411	1526	142	6	12	8	48	5719	7293	8267	11170
Хмельницька	4296	2846	2600	1959	4	7	6	3	6103	7557	8698	9655
Черкаська	3070	2149	1883	1115	7	12	10	8	6420	7649	8988	9953
Чернівецька	2451	1199	1322	656	3	8	5	4	6680	7503	8397	9424
Чернігівська	3260	1962	1601	850	4	8	8	10	5959	7183	8525	9688
м. Київ	14647	12919	11168	5646	1	2	1	1	7889	9026	11193	11498

Джерело: за даними Державної служби зайнятості України

Свого часу, державними органами статистики до 2016 р. оприлюднювався дуже важливий показник – частка випускників державних ЗВО, направлених на роботу. Якщо у 2010 р. *направлення на роботу* отримали 27,8% загальної кількості випускників (182 тис. осіб), то у 2016 р. – лише 17,6% (68 тис. осіб). У Карпатському регіоні ці частки у структурі усіх випускників регіону відрізнялись ще більшим розривом – 31,5% (21,5 тис. осіб) і 13,8% (6,7 тис. осіб)

відповідно [40].

У результаті склалася тенденція декваліфікації кадрів або так званий «професійний дауншифтинг», коли 34% випускників ЗВО зайняті не лише не за фахом, а тими видами діяльності, які не потребують вищої освіти. У випадку випускників ЗПТО частка зайнятих за іншою спеціальністю – в межах 20%.

Ще однією проблемою якості підготовки кадрів є практика слідування трендам і відкривання багатьма закладами освіти популярних спеціальностей, абсолютно не властивих їх профілю і освітнім можливостям. Наприклад, підготовка економістів у медичному закладі освіти. На виході – неконкурентоспроможна робоча сила, котра поповнює лави безробітних, розбалансовуючи ринок, або стає міграційним ресурсом для інших країн. Тому тут важливими є система моніторингу і контролю якості освіти, оптимізація мережі закладів освіти та налагодження діалогу системи освіти із роботодавцями для вивчення їх потреб та запитів.

До слова, у Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 р. (№ 482-р від 12.07.2017 р.) однією з ключових проблем виокремлено «еміграцію висококваліфікованих фахівців та молоді, у тому числі внаслідок неповернення на Батьківщину після отримання освіти за кордоном, яка зростає через політику низки держав щодо залучення висококваліфікованих іммігрантів, молодих фахівців з числа іноземних студентів (зокрема, Польщі, Німеччини, Чехії, Словаччини); у свою чергу, втрата Україною таких категорій працівників негативно позначається на віковій та освітньо-кваліфікаційній структурі робочої сили і гальмує економічне зростання». Відповідно з початком повномасштабної війни ситуація в цьому аспекті тільки погіршилась, що означає перспективу тривалої стагнації зайнятості, просторову дезінтегрованість ринку праці і зниження конкурентоспроможності економіки.

На основі аналізу регіонального сукупного попиту (вільних та зайнятих робочих місць) і сукупної пропозиції (економічно активного населення) у 2008-2023 рр. (за даними Державної служби статистики України і Державної служби зайнятості України) здійснено оцінку рівня збалансованості кон'юнктури

⁴⁰ Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок навчального року: статистичний збірник. К.: Державна служба статистики України, 2016, 205 с.

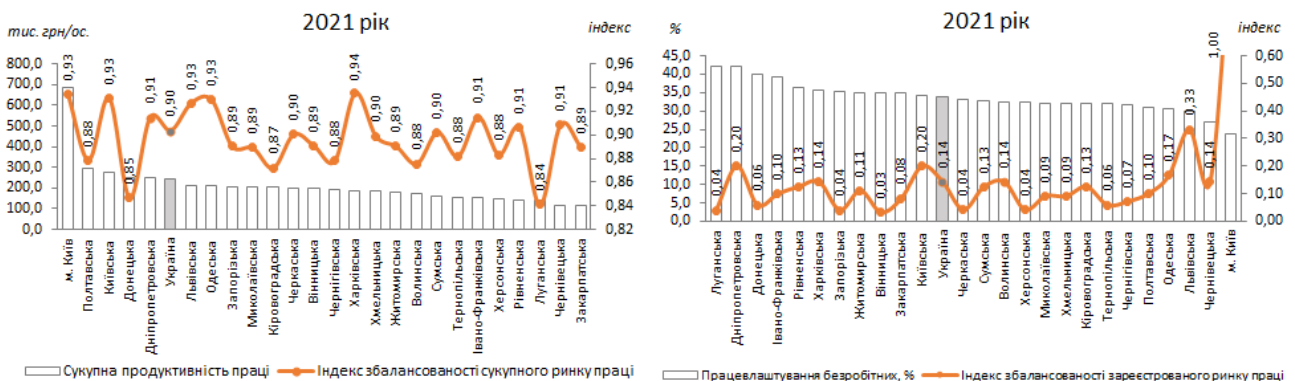
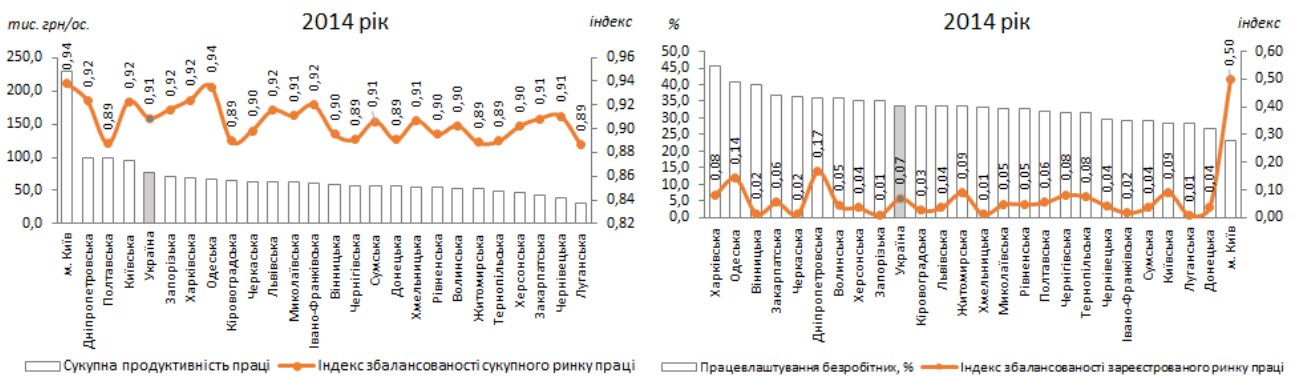
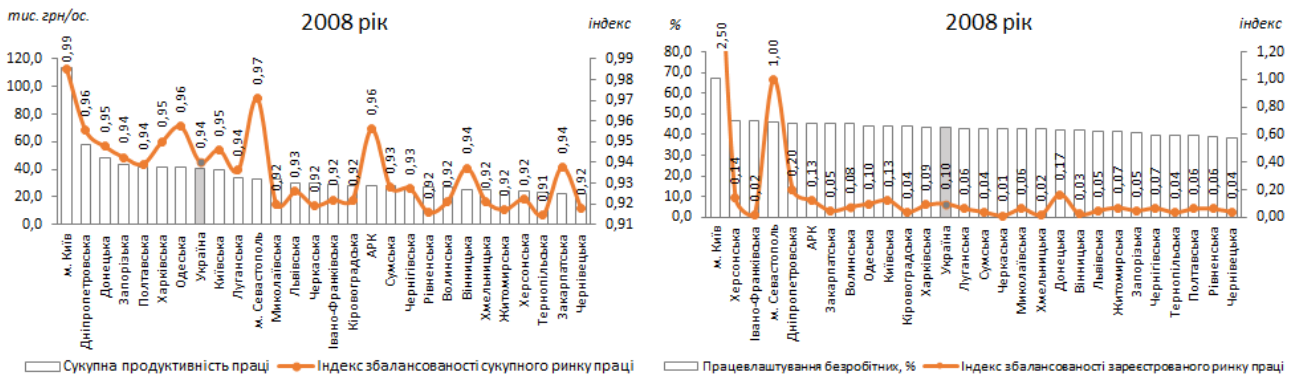
вітчизняного ринку праці у регіональному зрізі (рис. 1.5).

Згідно з результатами дослідження на *сукупному ринку праці регіонів* України баланс відсутній, оскільки значення індексів збалансованості у різні роки коливалися у межах 0,84-0,99. Це означає, що частина сукупної пропозиції праці не залучена до економічної активності і збільшує тим самим рівень безробіття.

Водночас, *zareєстрований ринок праці* є ще менше збалансованим, адже залежить від кількості заявлених роботодавцями вакансій і чисельності зареєстрованих безробітних. Традиційно м. Київ характеризується найбільш збалансованою кон'юнктурою зареєстрованого ринку праці, що пояснюється невисоким рівнем офіційного безробіття та великою кількістю вільних робочих місць (у порівнянні з рештою регіонів).

У 2008 р. індекс збалансованості у Києві становив 2,5 (*працедефіцитна* кон'юнктура), тоді як у 2021 р., через скорочення кількості вакансій утричі, ринок досяг *рівноваги* (індекс збалансованості дорівнював 1). Ситуація на зареєстрованому ринку праці решти регіонів, у тому числі Карпатському, характеризувалася суттєвими дисбалансами між попитом і пропозицією праці – зокрема *праценадлишковою* структурою.

Варто зазначити, що може існувати три типи праценадлишкових регіонів: (1) регіони з відставанням у рівні соціально-економічного розвитку та інтенсивним демографічним зростанням; (2) депресивні регіони, кількість робочих місць в яких стабілізується або скорочується внаслідок стагнації у галузях спеціалізації через вичерпання сировинних ресурсів або неконкурентоспроможність продукції, що виготовляється; (3) регіони з деформованою структурою економіки або монопольним становищем підприємств та окремих галузей на ринку праці, через що виникає незбалансованість демографічного чи кваліфікаційного характеру.



Примітки:

Індекс збалансованості сукупного ринку праці характеризує відношення кількість зайнятих і вакантних робочих місць до чисельності робочої сили (економічно активного населення).

Індекс збалансованості зареєстрованого ринку праці розрахований як співвідношення кількості вакантних робочих місць і чисельності зареєстрованих безробітних.

Сукупна продуктивність праці обчислена як відношення ВДВ, виробленої у регіоні, до чисельності зайнятих у віці 15-70 років (тис. грн/ос.).

Рівень працевлаштування безробітних – це частка працевлаштованих безробітних у загальній чисельності зареєстрованих безробітних (%)

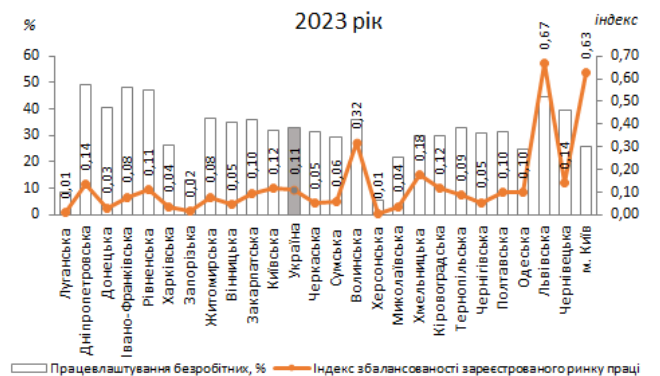


Рис. 1.5. Збалансованість регіональних ринків праці в Україні на тлі змін продуктивності праці та рівня працевлаштування у регіонах, 2008, 2014, 2021, 2023 рр.

Відносна збалансованість сукупного ринку праці Карпатського регіону та вища за середній рівень в країні збалансованість зареєстрованого ринку праці регіону мали місце виключно завдяки високим індексам збалансованості ринку праці Львівської області. У решті областей Карпатського регіону диспропорції та дисбаланси ринків праці головно обумовлені такими тенденціями, як вимушена внутрішня міграція біженців з територій, де відбуваються воєнні дії та прилеглих до них областей (значна частина з яких шукає роботу збільшуючи пропозицію праці на теренах західної України), послаблення кадрового потенціалу суб'єктів господарювання унаслідок мобілізації їх персоналу, зовнішня еміграція населення, в тому числі західних областей, в умовах послаблення візового режиму та надання широкого сприяння біженцям з України, релокація бізнесу (та нарощення її темпів) з центральних та східних областей на захід, що змінює характеристики пропозиції робочих місць та попиту на працю.

Більш того, у стратегічній перспективі саме західні області України можуть стати центром промислового розвитку та локації багатьох стратегічних підприємств і галузей реального сектора національної економіки у сенсі, по-перше, віддаленості від територій агресора (а, відтак, відносно вищого рівня безпеки); по-друге, наближеності транспортно-логістичної системи до країн ЄС (головного зовнішньоторговельного та економічного партнера держави); по-третє, ускладнення транспортування вітчизняної продукції до країн світу морським шляхом, а, відтак, зростання ваги вектору автотранспортного сполучення.

Однак, стабілізація та використання наявних можливостей і потенціалу внутрірегіональних ринків праці Карпатського регіону України потребують реалізації системних та нестандартних заходів у межах державної політики.

Функціонування українського ринку праці в умовах війни супроводжується активізацією цілого комплексу *ризиків і загроз*, з-поміж яких ключовими є зростання безробіття, погіршення матеріального стану населення та зниження рівня його купівельної спроможності; посилення навантаження на соціальну інфраструктуру у зв'язку з необхідністю соціальної підтримки внутрішньо

переміщених осіб; зростання конкуренції за робочі місця у приймаючих регіонах, що особливо деформує кон'юнктурні характеристики регіональних ринків праці; послаблення кадрового ресурсу суб'єктів господарювання та виникнення дефіциту окремих фахівців (особливо висококваліфікованих). *Все це звужує і дезінтегрує внутрішній ринок праці, поглиблює міжрегіональні диспропорції та посилює нестабільність на макро- і мезоекономічному рівнях.*

У зв'язку з цим державна політика регулювання ринку праці на загал та регіональні владні ініціативи зокрема слід спрямовувати на збалансування внутрішнього ринку праці та нівелювання сукупності ризиків і загроз. При цьому доцільно використати й низку *позитивних тенденцій*, а також *можливостей* у ситуації, що склалася й продовжує розвиватися (зростання частки «цифрових» галузей на заході України, притік висококваліфікованих і дефіцитних кадрів в окремі регіони, великий потенціал рееміграції населення з-за кордону, активізація та удосконалення діяльності структур і суб'єктів інфраструктури ринку праці відносно забезпечення зайнятостю ВПО тощо).

Загалом, у теперішніх умовах вбачаються великі перспективи щодо взаємовигідної співпраці регіонів України у вирішенні спільних проблем у сфері праці та зайнятості, наближення рівнів розвитку регіональних ринків праці до відповідних європейських ринків, більш ефективного регулювання міграційних процесів та їх наслідків, пожвавлення ділової активності підприємств у регіонах (окремих громадах) за рахунок внутрішніх і зовнішніх інвестиційних вливань, створення нових (у т. ч. високооплачуваних) робочих місць, ініціювання програм повернення українських мігрантів. Причому важливою передумовою таких перспектив є євроінтеграційне майбутнє України. У цьому контексті західні області України, зокрема Карпатський регіон, мають низку *геостратегічних конкурентних переваг та можливостей*, а відповідно і – *високий міграційний потенціал*, величина, динаміка та структура якого стали помітним явищем у розвитку регіональної економіки.

Вимушений міграційний рух населення України після 24 лютого 2022 р.

(13,7 млн зовнішніх і внутрішніх переселенців за понад 2 місяці війни [41]) став чинником значних трансформацій на внутрішньому ринку праці. Такі процеси формують нове середовище регіональних ринків праці, зокрема західних областей, де висока інтенсивність міграції населення обумовлена територіальною близькістю до країн ЄС, спільною історико-культурною спадщиною, тісними економічними зв'язками зі західними сусідами, а також вищим рівнем привабливості цих областей для внутрішніх переселенців (табл. 1.5).

Таблиця 1.5

Динаміка вимушеної внутрішньої міграції населення України як чинник просторової дезінтегрованості внутрішнього ринку праці

(станом на кінець місяця)

Територія \ ВПО	Березень 2022 р.		Квітень 2022 р.	
	тис. осіб	%	тис. осіб	%
Україна, всього ВПО	7 139	100,0	8 029	100,0
- з них прибуло на територію:				
Західний макрорегіон	2 927	41,0	2 900	36,1
Карпатський регіон	762	10,7	1 260	15,7
Україна, всього ВПО	7 139	100,0	8 029	100,0
- з них вибуло з території:				
Західний макрорегіон	214	3,0	152	1,9

Джерело: дані за перші два місяці повномасштабної російсько-української війни, які включають як офіційно зареєстрованих осіб-переселенців, так і незареєстрованих ВПО [42; 43]

Масштаб внутрішніх переміщень населення за перший місяць російсько-української війни надзвичайно великий. Станом на кінець березня 2022 р. понад 7,1 млн. осіб в Україні були змушені покинути місця звичного проживання і переселитися на інші території. Через місяць (на кінець квітня) кількість вимушених мігрантів зросла на 890 тис. осіб і складала 8,0 млн. осіб. При цьому частка переселенців, які прибули на терени західних областей скоротилась до 36,1%, в той час як потік внутрішніх мігрантів до Карпатського регіону, навпаки,

⁴¹ Ukrainian Refugee Situation. Operational Data Portal. United Nations Refugee Agency (UNHCR). URL: https://data2.unhcr.org/en/situations/ukraine#_ga=2.61143851.623766591.1648390302-1546473533.1648390302

⁴² Ukraine – IDP figures: General Population Survey (24 March – 1 April 2022). International Organization for Migration. URL: https://displacement.iom.int/sites/default/files/public/reports/IOM_Ukraine%20Displacement%20Report_Round%202.pdf

⁴³ Ukraine – IDP figures: General Population Survey (3 May 2022). International Organization for Migration. URL: https://displacement.iom.int/sites/default/files/public/reports/IOM_Gen%20Pop%20Report_R4_UKR_final.pdf

зріс (з 762 тис. до 1,26 млн. осіб) і в процентному вираженні становив 15,7%. У результаті постійна мінливість середовища призводить до появи численних соціально-економічних ризиків та загроз щодо втрат людського потенціалу, розбалансування внутрішніх ринків праці, погіршення якості та умов трудового життя.

Нові виклики для розвитку ринку праці та сфери зайнятості областей Карпатського регіону України проявляються у загальних кон'юнктурних дисбалансах та просторово-галузевій дезінтегрованості цих систем. *Мезоекономічна нестабільність на ринках праці* розвивається на тлі сучасної макроекономічної і гуманітарної кризи, зокрема через:

а) колосальну хвилю вимушеної міграції населення з територій, де ведуться бойові дії або є загроза цих дій, що безпосередньо впливає на ключові ринкові параметри (пропозицію робочої сили, попит на працю, рівень доходів населення як інтегральний показник вартості праці);

б) спад ділової активності підприємств і міграцію бізнесу у безпечні регіони/країни, що значною мірою визначає кількість робочих місць на регіональних ринках праці та рівень зайнятості і безробіття;

в) структурно-галузеві диспропорції як наслідок глибоких зрушень у кон'юктурі ринків праці, втрати усталених виробничих, логістичних, торговельних та інших зв'язків;

г) структурно-просторові дисбаланси, зумовлені змінами в економічному, соціально-трудоному і безпековому потенціалі розвитку регіонів;

д) середовище невизначеності і прекарності праці, наслідками чого стають: масове безробіття, поглиблення бідності, посилення соціальної нерівності і вразливості, а отже – погіршення якості життя.

Регіональна специфіка вимушеної міграції населення України полягає у спрямованості потоків переселенців, передусім, в області Карпатського регіону. Серед них найбільшу кількість внутрішніх мігрантів прийняла Львівська область: за перший місяць війни – близько 350 тис. осіб, а станом на кінець другого місяця війни – 630 тис. осіб, причому більшість переселенців офіційно

zareestruvali svij status. Chastka VPO, lokalizovanih u Lvivskij oblasti, zrosła z 4,9% do 7,8% u strukturі vsix pereselenців v Ukraїni. Chastka peremіshenihih osib v Ivano-Frankivskij i Chernivets'kij oblastyah takozh zrosła, osoblivo pomitnim buv pririst na Ivano-Frankivshini – absołutnij pokaznik pidviščivsia na 100% (abo na 70 tıs. osib). Chastka VPO u Zakarpats'kij oblasti stanom na kinets' kvitnia 2022 r. zrosła na 1,0 v.p. porivniano iz poperednim misiacem i stanovila 390 tıs. pereselenців (ris. 1.6).

Chiselnist' ta sklad peremіshenihih osib duzhe dinamichni i zminyujutsia zalezno vid пошиrennia bojovih dii. Tak, yakzho v pershij polovini bereznia v Ivano-Frankivsku, Lvovі, inshih oblasnih centrakh 70% pereselenців skladali zhiteli Kijivshini, Chernigivshini ta Sum's'koї oblasti, to u kvitni chastina predstavnikiv pershoї khvili povernułasa dodomu, a zamist' nih pochlali pribuvati zhiteli Har'kova ta Mariupolja. Integracija takih pereselenців v ekonomiku regioniv i'x timchasovogo perebuвання maє skladnist', oskilkі mihracijni potoki prjamujut' переваzno z regioniv, bil'sh blagopoluchnih stosovno zarobitnih plat ta наяvnosti robocih mis'c'. Cим пояснюється niz'zka kilkist' zapitiv shodo pracevlashтування z боку peremіshenihih osib [44].

Za piv roku viyni regional'nij rozpodil za ob'sjgom i strukturou vimushenoї mihracii zminivsia (ris. 1.7). Stanom na kinets' serpnia 2022 r. chiselnist' VPO v Ukraїni stanovila 6,9 mln osib, skorotivshis' porivniano z berezнем na 2,8%, a porivniano z kvitnem – na 13,8%. U teritorial'nomu aspekti za shist' mis'civ vidbulos' суттєве zменшення chiselnosti vimushenihih pereselenців u Zakarpats'kij oblasti – na 108 tıs. osib (abo na 38,6%) ta Lvivskij oblasti – na 107 tıs. osib (na 30,6%), kotri na pochatku viyni priynjali najbil'shu kilkist' VPO серед usih oblastey Ukraїni. V inshih oblastyah Karpat's'kogo regionu chiselnist' vimushenihih mihrantiv zrosła priblizno na 20-40%, odnak i'x chastka u zagal'nij kilkosti VPO v Ukraїni zminilas' nesuttevo (na 0,2-0,4 v.p.). Takі tendencii поясnyujutsia velikou kilkist'ю povernень vimushenihih pereselenців u regioni svogo poperednjogo prozivanja u zv'язku z

⁴⁴ Kudi pereselivsia – tam i znadobivsia: чи mozht' VPO znajti robotu (02.05.2022). *Mind*. URL: <https://mind.ua/publications/20240690-kudi-pereselivsia-tam-i-znadobivsia-chi-mozhut-vpo-znajti-robotu>

деяким покращенням безпекової ситуації в країні, а також із певним відсотком еміграції за кордон, зокрема тих ВПО, котрі не змогли адаптуватись і реалізувати себе у Карпатському регіоні України.

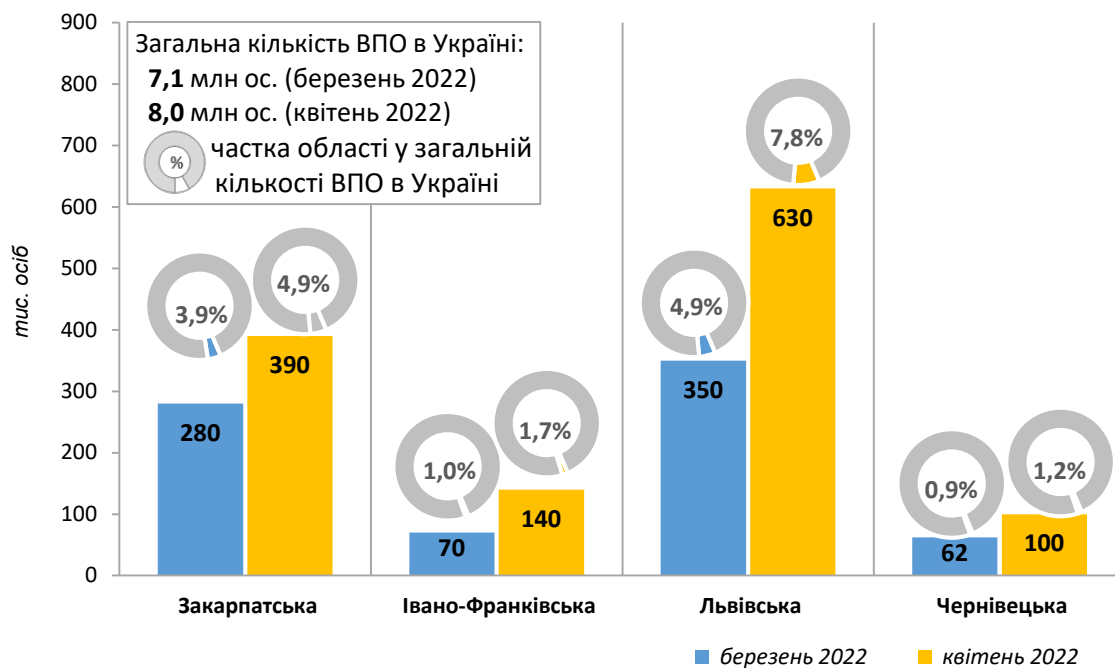


Рис. 1.6. Кількість та частка ВПО в областях Карпатського регіону України у березні – квітні 2022 р. (станом на кінець місяця)

Джерело: дані експертів та посадових осіб [45,46,47,48,49,50,51,52]

⁴⁵ Закарпатська область прихистила чи не найбільшу кількість переселенців – понад 380 тис. осіб (31.03.2022). Офіційний веб-сайт Міністерства розвитку громад та територій України. URL: <https://www.minregion.gov.ua/press/news/zakarpatska-oblast-pryhystyla-chy-ne-najbilshu-kilkist-pereselencziv-ponad-380-tys-osib/>

⁴⁶ На Франківщині переселенцям потрібно повторно зареєструватися для отримання соцдопомоги (16.03.2022). Суспільне мовлення України. URL: <https://suspilne.media/218207-na-frankivshini-pereselencam-potribno-povtorno-zareestruvatisa-dla-otrimanna-socdopomogi/>

⁴⁷ Інтерв'ю з головою Львівської ОВА М. Козицьким (19.03.2022). LB.ua. URL: https://lb.ua/society/2022/03/19/510269_lvivskiy_oblasti_perebuvaie_400.html

⁴⁸ За місяць війни Чернівецька область прихистила майже 62 тисячі вимушених переселенців (24.03.2022). Офіційний вебпортал Чернівецької обласної державної адміністрації. URL: <https://bukoda.gov.ua/news/za-misyac-vijni-chernivecka-oblast-prihistila-majzhe-62-tisyachi-vimushenih-pereselenciv>

⁴⁹ Від початку війни на Закарпатті майже на 30% збільшилася кількість населення (29.04.2022). Mukachevo.net. URL: <http://www.mukachevo.net/ua/news/view/3523209>

⁵⁰ Івано-Франківщина: Переселенці зможуть звернутися для отримання грошової допомоги в розмірі 2 220 грн (30.04.2022). Голос України. URL: <http://www.golos.com.ua/news/159651>

⁵¹ Ще 20 тисяч переселенців Львів може прийняти, однак без комфорту. Інтерв'ю з головою Львівської ОВА Максимом Козицьким (12.05.2022). 24 канал. URL: https://24tv.ua/shhe-20-tisyach-pereselentsiv-lviv-mozhe-priynyati-bez-komfortu_n1977810

⁵² Чернівецька область прийняла понад сто тисяч переселенців (15.04.2022). Телекомпанія TVA. URL: <https://tva.ua/2022/04/15/chernivetska-oblast-pryjnila-ponad-sto-tysiach-pereselentsiv/>

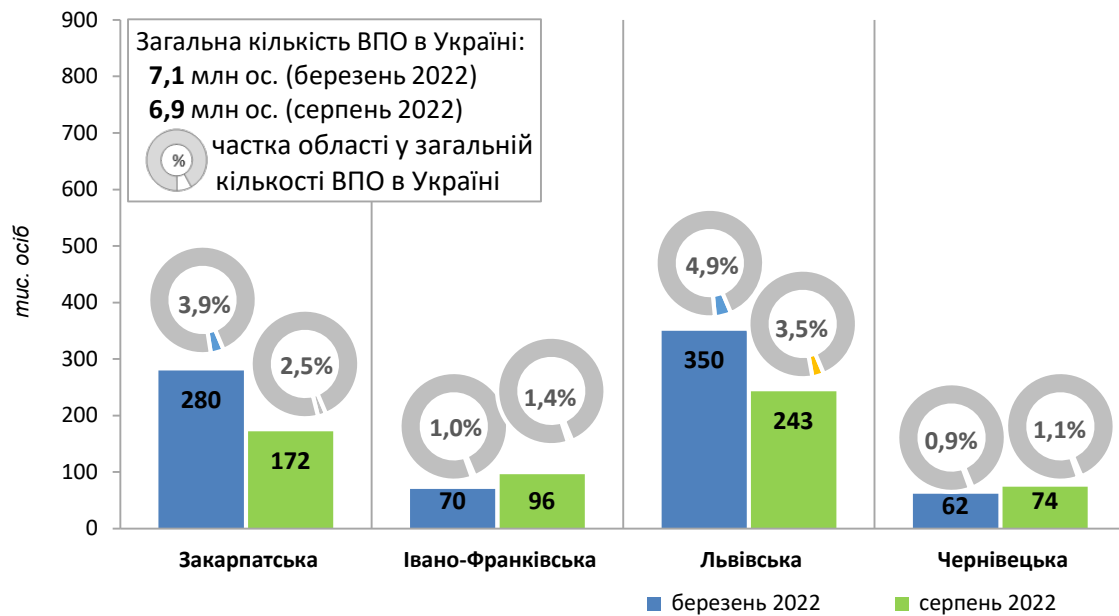


Рис. 1.7. Кількість та частка ВПО в областях Карпатського регіону України у березні – серпні 2022 р. (станом на кінець місяця)

Джерело: експертні дані.

Таким чином, різновекторні міграційні процеси ведуть до виникнення напруженості у сфері зайнятості через зростання частки економічно неактивного населення (діти, літні особи, непрацездатні за станом здоров'я) у регіонах перебування внутрішньо переміщених осіб. Для оцінювання рівня регіональної напруженості обрано два емпіричні показники: *загальний та економічний тиск (навантаження) вимушеної міграції* на населення областей Карпатського регіону. Загальне навантаження розраховується як кількість внутрішньо переміщених осіб на 1000 наявного населення території розміщення переміщених осіб. Тоді як економічне – виражається через кількість внутрішньо переміщених осіб на 1000 зайнятого населення території.

На основі матричного позиціонування виділено дві групи областей Карпатського регіону за досліджуваними параметрами: області, які зазнають великого загального та економічного тиску з боку вимушених мігрантів, та області з відносно низьким рівнем навантаження (порівняно із середніми показниками по Карпатському регіону). Розрахований станом на кінець квітня 2022 р. рівень економічного навантаження в областях Карпатського регіону

(рис. 1.8) свідчить про високу напруженість у Закарпатській області (806 переселенців на 1000 зайнятого населення) і достатньо сильне навантаження на зайняте населення Львівської області (612 переміщених осіб на 1000 зайнятих). Водночас, Івано-Франківська і Чернівецька області навантажені вимушеною міграцією менше.

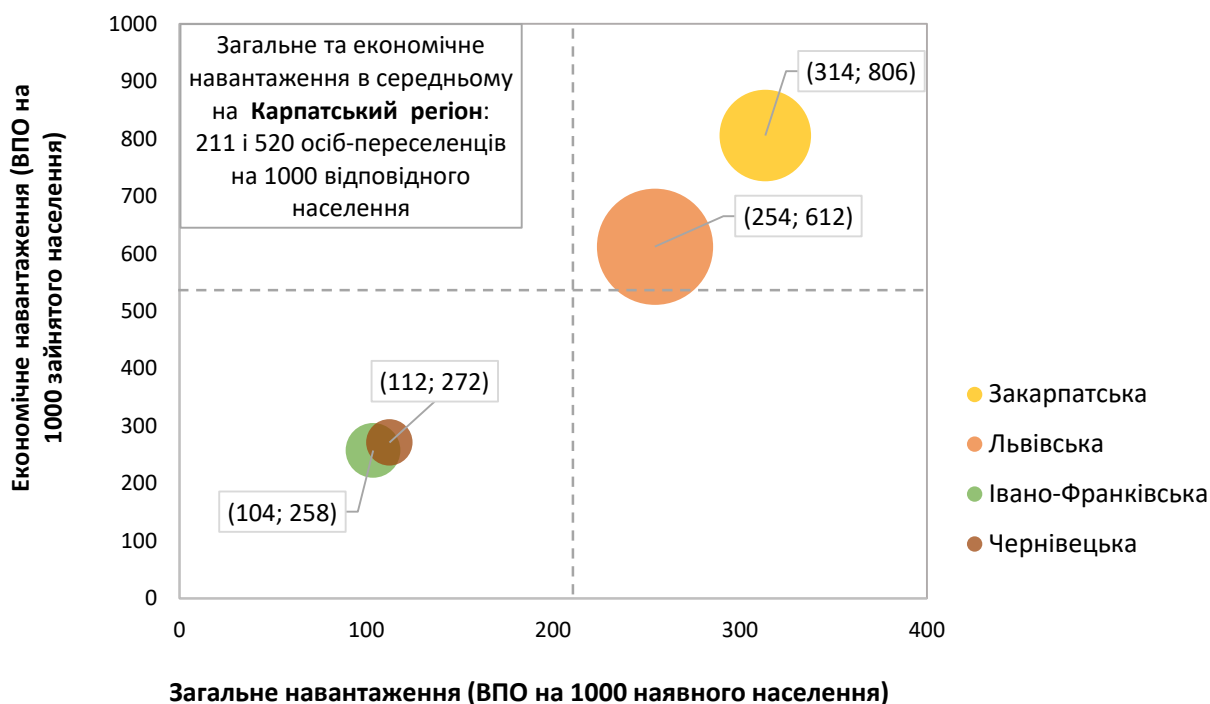


Рис. 1.8. Матриця позиціонування областей Карпатського регіону України за рівнем навантаження на місцеве населення вимушеною міграцією (станом на кінець квітня 2022 р.)

Джерело: розраховано на основі даних Державної служби статистики України [⁵³; ⁵⁴]

Львівська та Закарпатська області як прикордонні регіони з найбільшою кількістю пунктів пропуску через державний кордон є головним осередком дислокації вимушених внутрішніх мігрантів і часто розглядаються ними як транзитні території на шляху до виїзду за кордон. Проявом напруженості на регіональних ринках праці є передусім зростання безробіття населення (велика частка переселенців втрачають місце праці або не в змозі продовжувати трудову

⁵³ Чисельність населення (за оцінкою) на 1 лютого 2022 року та середня чисельність у січні 2022 року. Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2022/ds/kn/kn_0122_ue.xls

⁵⁴ Зайняте населення за регіонами України: 2021 рік. Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/rp/rp_reg/zn_reg_21_ue.xls

діяльність), збільшення частки працівників, які перебувають в умовах вимушеної неповної зайнятості, збільшення середньої тривалості пошуку роботи безробітними, посилення навантаження на одне вакантне місце, зниження рівня працевлаштування, загострення соціальної нерівності і вразливості, у т. ч. прекарності праці, гендерних розривів в оплаті праці тощо.

Одним із вагомих гуманітарних ризиків є збільшення загальної соціальної напруги у західних регіонах через *посилення навантаження на соціальну інфраструктуру* (заклади освіти, охорони здоров'я, культури, житлово-комунального господарства) та, відповідно, *систему соціальних послуг регіонів*, куди переїхала лєвова частка вимушених мігрантів. Ризик зростання напруженості обумовлений значною мірою особливостями структури внутрішньо переміщених осіб, основу яких складають діти, літні люди, безробітні працездатні особи або особи, котрі навчаються. Так, згідно з даними Міжнародної організації з міграції (станом на 3 травня 2022 р.), 7% домогосподарств вимушених переселенців мають дітей до 1 року і 22% – дітей віком 1-5 років, 52% – прибули з дітьми віком 5-17 років, у 9% домогосподарств є вагітні жінки або ті, хто здійснює грудне вигодовування, у 55% домогосподарств є літні люди непрацездатного віку, у 31% – особи з хронічними захворюваннями, у 23% – неповносправні люди [55].

Важливо зазначити, що показники обсягу, структури і географії вимушеної міграції та відповідно рівня навантаження на приймаючі регіони дуже динамічні, оскільки частина переселенців виїжджають за кордон – найчастіше через західні кордони України, певний відсоток переїжджає в інші області або повертається на територію попереднього проживання (походження), інші працевлаштовуються і переходять в категорію економічно активного ресурсу. У зв'язку з цим аналізування структурних дисбалансів на регіональних ринках праці потребує чіткого розуміння основних тенденцій розвитку та викликів майбутнього.

Війна призвела й до істотних змін у функціонуванні бізнесу та пропозиції

⁵⁵ Ukraine – IDP figures: General Population Survey (3 May 2022). International Organization for Migration. URL: https://displacement.iom.int/sites/default/files/public/reports/IOM_Gen%20Pop%20Report_R4_UKR_final.pdf

робочих місць на регіональних ринках праці. Передусім йдеться про переведення в режим часткової роботи або взагалі припинення функціонування 85% суб'єктів господарювання, з яких 1% повністю припинили діяльність та не планують відновлення, а також про те, що переважна більшість суб'єктів бізнесу (86%) суттєво втратили або працюють із нижчим рівнем завантаження потужностей, ніж до війни. Тенденції, що вже намітилися та очікуються, обумовлюють подальше зниження рівня ділової активності в країні, а, відтак, призведуть до скорочення робочих місць, посилення працедефіцитної кон'юнктури ринку праці як на територіях, дотичних до воєнних дій, так і в регіонах, що на сьогодні перебувають у відносному тилу, адже знижується купівельна спроможність населення і суб'єктів господарювання, що стає причиною втрат замовлень – головного проблемного аспекту в організації виробництва та бізнесу (ця проблема вже зараз актуальна для 50% вітчизняних суб'єктів господарювання). Однак, іншою суттєвою перешкодою все активніше стає нестача потрібного за професійно-кваліфікаційним рівнем персоналу (17% представників вітчизняного бізнесу бракує працівників, а 15% визначають провідною потребою в збереженні ключових співробітників) [56].

Функціонування ринку праці областей Карпатського регіону України в існуючих умовах війни та воєнного стану супроводжується низкою **структурних загроз**:

- зростання рівня безробіття, погіршення матеріального стану населення та зниження рівня його купівельної спроможності, звуження внутрішнього ринку. Цьому сприяє скорочення кількості вакансій на ринку праці. У перші тижні війни кількість нових вакансій на ринку праці, особливо у великих містах (м. Львів), скоротилася на близько 45%, нових резюме – на 51%, а відправлених резюме – на 39%. Як наслідок, відбулося зростання кількості кандидатів у розрахунку на одне вакантне робоче місце до 9 у м. Львові, 12 у м. Івано-Франківськ, 14 у м. Ужгород [57];

⁵⁶ Діагностування стану українського бізнесу під час повномасштабної війни Росії з Україною: Аналітичний звіт *Gradus Research Company* (березень 2022 р.). URL: https://gradus.app/documents/188/BusinessInWar_Gradus_KSE_Report_30032022_ua.pdf.

⁵⁷ Що відбувається на ринку праці під час війни. *Медіаплатформа про роботу та життя Robota.ua*. URL:

- посилення навантаження на соціальну інфраструктуру у зв'язку з необхідністю соціальної підтримки внутрішньо переміщених осіб. До цього призводить невисокий рівень забезпечення роботою таких осіб, у тому числі тих, що звернулися до місцевих центрів зайнятості з метою працевлаштування. Середній відсоток працевлаштування на Львівщині та на Закарпатті становить лише 10-11% [⁵⁸];

- зростання навантаження на внутрішній ринок праці та зростання пропозиції робочої сили у приймаючих регіонах у підсумку збільшення чисельності внутрішньо переміщених осіб, що особливо деформує кон'юнктурні характеристики ринків праці у регіонах, які й до того характеризувалися як такі, що мають обмежену чисельність робочих місць (з-поміж західних областей це в тому числі стосується Закарпатської, Чернівецької, Івано-Франківської, а також віддалених і гірських районів Львівщини);

- послаблення кадрового ресурсу суб'єктів господарювання та виникнення дефіциту окремих фахівців, зокрема в сферах торгівлі, логістики, фармацевтики [⁵⁹];

- наявність тенденції до подальшої релокації бізнесу та висококваліфікованих фахівців зі західних областей України за кордон, зокрема після зняття відповідних обмежень по завершенні війни (або принаймні її активної фази). Вже на сьогодні у низці країн ЄС істотно спрощено умови працевлаштування та перереєстрації бізнесу, зокрема у Польщі впроваджено ініціативи з пільг відносно легалізації проживання (до 18 місяців включно з доступом до системи охорони здоров'я і безкоштовним навчанням дітей) та працевлаштування (лише на підставі повідомлення з реєстрацією у Бюро праці та з отриманням фахової професійної підготовки і консультацій) [⁶⁰].

Зазначене актуалізує завдання пошуку можливих шляхів збалансування

<https://thepoint.rabota.ua/scho-vidbuvayetsya-na-rynku-pratsi-pid-chas-viyny/>

⁵⁸ Найбільше переселенців працевлаштовано у Львові. URL: <https://lviv.dcz.gov.ua/novyna/naybilshe-pereselenciv-pracevlashtovano-u-lvovi>

⁵⁹ Вакансії для переселенців: кого шукають роботодавці у Львові. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2022/04/6/685310/>

⁶⁰ Релокація бізнесу з України до Польщі. URL: <https://www.crowe.com/ua/crowemikhailenko/news/relocation-of-business-from-ukraine-to-poland>.

ринку праці, удосконалення системи соціального захисту безробітних, сприяння зайнятості населення, особливо в тих галузях, які працюють на відбудову втрачених житлових комплексів, критичної інфраструктури, об'єктів гуманітарної сфери, а також тих, що обслуговують ВПК для зміцнення національної безпеки. Однак ці виклики виходять за рамки лише внутрішніх інтересів України, так як зачіпають і зовнішні вектори розвитку.

1.4. Комплексне оцінювання конкурентоспроможності ринку праці як чинника міграційної стабільності: регіональний вимір

Об'єктивне дослідження та прогнозування обсягів міграційних процесів в країні та регіонах у значній мірі залежить від результатів аналізування зовнішніх та внутрішніх чинників міграції населення, серед яких, зокрема, безпекові виклики і загрози, спричинені повномасштабною війною в Україні, загальна соціально-економічна нестабільність і як наслідок – падіння рівня життя, вузькі можливості реалізації трудового потенціалу на внутрішньому ринку праці через його стагнацію, розбалансованість, низький рівень спроможності утримувати/приваблювати людські ресурси, забезпечувати нормальне відтворення й ефективне використання праці. Адаптована в контексті цього дослідження міграційна теорія «push-pull» Е. Равенштейна (притягування-виштовхування) підтверджує важливість привабливості ринку праці та відсутності перешкод між країнами (регіонами) для залучення кваліфікованої робочої сили і збільшення таким чином інтенсивності вхідної міграції. Водночас, активність вихідної міграції визначається чинниками виштовхування, що стимулюють потенційних мігрантів до пошуку місць працевлаштування в інших країнах чи регіонах, із урахуванням суб'єктивного сприйняття ними цих чинників. Для одних потенційних мігрантів такими «тригерами» можуть стати низький рівень оплати праці і соціальних гарантій на території їх походження, а для інших, до прикладу, відсутність перспектив професійного зростання через нерозвиненість окремих сегментів сфери зайнятості або ж їх не відповідність

реальним запитам з боку економічно активної частини населення. У такий спосіб утворюються сучасні центри тяжіння міграції.

Ключовою методологічною прогалиною у дослідженні зазначених процесів є відсутність в Україні загальноприйнятої методики оцінювання міграційної активності населення та відповідно – міграційної безпеки на національному та регіональному рівні, аналогічно – як і відсутність чіткого розуміння поняття конкурентоспроможності ринку праці і підходів до його комплексного оцінювання, враховуючи нові виклики і загрози сьогодення. Це, своєю чергою, унеможлиблює запровадження системного моніторингу і, очевидно, гнучкого регулювання сучасних міграційних процесів.

У зв'язку з цим розроблено авторську методику оцінювання конкурентоспроможності ринку праці регіону (шляхом побудови композиційного індексу), яка передбачає шість етапів дослідження: систематизація індикаторів за вектором впливу на кінцевий показник, нормування показників, визначення ваг показників у групі, розрахунок зважених індексів груп показників, визначення ваг груп показників, оцінювання надійності розрахунків і побудова композиційного індексу (покроковий алгоритм аналізу представлений у параграфі 1.2).

Враховуючи головні принципи якісної композиційної оцінки (принципи валідності, універсальності та компаративності) та на основі методу експертного відбору, серед великої когорти показників (47) було відібрано 26 індикаторів, об'єднаних у п'ять груп (табл. 1.6), для оцінювання конкурентоспроможності ринку праці, а саме:

- (1) якість робочих місць (6 індикаторів);
- (2) інтелектуально-кадрове забезпечення (5 індикаторів);
- (3) мотивація праці (5 індикаторів);
- (4) ефективність зайнятості та ринку праці (5 індикаторів);
- (5) інституційна спроможність ринку праці (5 індикаторів).

Перелік індикаторів для оцінювання конкурентоспроможності ринку праці
методом побудови композиційного індексу

Індикатори	Вплив (S/D)*
Група 1. Якість робочих місць	
1.1. Рівень прийому робочої сили	S
1.2. Рівень плинності кадрів	D
1.3. Рівень вимушеної неповної зайнятості (приховане безробіття)	D
1.4. Частка працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці	D
1.5. Рівень зайнятості у неформальній економіці	D
1.6. Частка працівників, які охоплені колективними договорами	S
Група 2. Інтелектуально-кадрове забезпечення	
2.1. Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років	S
2.2. Рівень потенційного забезпечення кадрами	S
2.3. Частка зайнятого населення віком 15-70 років з повною вищою освітою	S
2.4. Частка науковців (дослідників)	S
2.5. Частка ІТ-працівників	S
Група 3. Мотивація праці	
3.1. Середньомісячна реальна заробітна плата працівника	S
3.2. Частка заробітної плати в загальному обсязі доходів населення	S
3.3. Заборгованість за заробітною платою	D
3.4. Частка населення із середньодушовими еквівалентними грошовими доходами на місяць нижче прожиткового мінімуму	D
3.5. Індекс гендерного паритету оплати праці (ж/ч)	S
Група 4. Ефективність зайнятості та ринку праці	
4.1. Сукупна продуктивність праці	S
4.2. Співвідношення ВДВ та фонду оплати праці (працевіддача)	S
4.3. Інноваційна продуктивність праці	S
4.4. Рівень безробіття населення у віці 15-70 років	D
4.5. Частка втрат робочого часу	D
Група 5. Інституційна спроможність ринку праці	
5.1. Рівень реєстрації безробіття	S
5.2. Рівень довготривалого безробіття	D
5.3. Рівень працевлаштування безробітних	S
5.4. Навантаження на одне вільне робоче місце	D
5.5. Ефективність допомоги безробітним	S

*характер впливу індикатора на конкурентоспроможність ринку праці (S – стимулятори (зростання індикатора спричиняє підвищення рівня конкурентоспроможності ринку праці), D – дестимулятори (зростання індикатора призводить до зниження рівня конкурентоспроможності ринку праці)).

Джерело: складено автором на основі експертного підходу.

Кінцевою метою пропонованої методики є побудова композиційного (інтегрального) індексу, чутливого до зміни його складових та вагових коефіцієнтів індикаторів. Застосовані у методиці елементи теорії чутливості змінюють класичний підхід до інтегрального оцінювання економічних явищ і процесів, адже надають можливість уточнення вагових коефіцієнтів індикаторів регіонів у кожному з досліджуваних періодів, що є головною перевагою методу. Таким чином враховується реальна мінливість показників, які приводять до структурних змін у досліджуваних економічних системах (зокрема, ринках праці) та в емпіричних оцінках економетричних взаємозв'язків.

Група індикаторів *якості робочих місць* є однією з найбільш вразливих у системі оцінювання конкурентоспроможності ринку праці та сфери зайнятості в Україні. Забезпечення якісних робочих місць стає сьогодні великим викликом, адже поряд із глобалізацією ця складова ринку праці зазнає впливу таких масштабних чинників, як нещодавна пандемія, майже десятилітній збройний конфлікт з російською федерацією, повномасштабна війна, а також наслідки тривалої економічної кризи, котра постійно посилюється під дією перелічених макрошоків і потрясінь. Разом з тим, на ринку праці фіксуються й нові тенденції. Відзначається трансформація форм зайнятості населення, зміна її структури щодо видів економічної діяльності та в регіональному розподілі, спостерігається розвиток нетипової зайнятості, дистанційної праці, аутстафінгу, фрілансingu та інших новітніх моделей і підходів до реалізації зайнятості. В сучасних реаліях, гостро постає питання ефективного регулювання процесу збереження існуючих та створення нових робочих місць, сповільнення плинності кадрів, зменшення вимушеної неповної зайнятості як форми прихованого безробіття, зниження шкідливості праці, виведення зайнятості з «тіні», збільшення частки працівників, охоплених колективними договорами.

Незважаючи на те, що показник вимушеної неповної зайнятості населення неповністю відображає величину прихованого безробіття у регіоні, а тільки видиму, статистично враховану його величину, він все ж дозволяє зробити висновок про ступінь недоукомплектування та неефективність використання

наявних робочих місць на підприємствах, а також про перспективи підвищення рівня офіційного безробіття при погіршенні кон'юнктури ринку.

Досить контрарверсійним компонентом групи якості робочих місць видається показник зайнятості у неформальному секторі економіки. З одного боку, в наукових колах побутує думка [61, с. 18], що якщо частка неформально зайнятих зростає, то передбачається наявність додаткових джерел доходу у населення. Це, за логікою, знижує рівень напруженості у сфері зайнятості і частково вирішує проблему безробіття і бідності. Однак, у контексті дослідження конкурентоспроможності ринку праці і відповідно конкурентоспроможності економіки території, згаданий вище показник стає індикатором неефективної моделі розвитку та депривації сфери зайнятості.

Окрім вивчення попиту на працю (робочі місця), доцільно розглядати також і її пропозицію (робоча сила). Складова якості робочої сили, яку характеризує група індикаторів *інтелектуально-кадрового забезпечення*, включає, зокрема, показники зайнятості населення, потенційного забезпечення кадрами (тобто частку випускників закладів освіти), частку зайнятого населення із повною вищою освітою, забезпеченість висококваліфікованими працівниками (науковцями, ІТ-фахівцями та ін.). Відібрані індикатори важливі з позиції ідентифікації нагромадженого інтелектуального потенціалу у регіонах, ефективності його використання, глибини професійно-кваліфікаційних деформацій зайнятості та інших структурних диспропорцій. Розподіл наукових кадрів та ІТ-фахівців у регіонах дозволить оцінити окремі елементи потенціалу інноваційного типу зайнятості та ступінь його розпорошеності за окремими територіями.

Вважається, що характеристики робочої сили в Україні не відповідають вимогам щодо забезпечення високого рівня конкурентоспроможності та інноваційної модернізації економіки. У підтвердження цьому Я. Юрик і В. Близнюк зазначають: «серед причин, що втримують конкурентоспроможність

⁶¹ Садова У.Я., Степура, Т.М. Робочі місця як основа нової політики зайнятості й відтворення якості людського потенціалу в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*, 2018, (2), 15-22.

вітчизняної робочої сили на низькому рівні, варто віднести, передусім, збереження застарілої технологічної бази значної частки вітчизняних підприємств, слабку сприйнятливність професійно-кваліфікаційної структури ринку праці до структурних зрушень та її невідповідність технологічним змінам, низький рівень професійної мобільності, високий попит на малокваліфіковану робочу силу (а разом і її пропозиція), неконкурентоспроможність заробітної плати» [62, с. 68]. Такі системні вади і недоліки були властиві ринку праці превоєнного періоду, а з початком великої війни – лише посилились, оголивши нові виклики та загрози.

Робоча сила як специфічний товар має свою ціну та вартість. У моделі зайнятості, що базується на найманій праці, заробітна плата виступає важливою складовою ринку праці, котра визначає ціну, за якою найманий працівник продає свою робочу силу. У цьому контексті ринок праці відіграє роль посередника між роботодавцями і працівниками, врегульовуючи відносини з купівлі-продажу товару «робоча сила» за найбільш вигідними для сторін умовами. При цьому носії робочої сили конкурують між собою кращі умови її продажу, а наймачі, відповідно, за вигідніші умови її купівлі. Серед сукупності показників *мотиваційного забезпечення* конкурентоспроможності ринку праці для композиційного оцінювання було відібрано індикатори середньомісячної реальної заробітної плати одного працівника, частки заробітної плати в загальному обсязі доходів населення, заборгованості за заробітною платою, частки населення із середньодушовими еквівалентними грошовими доходами на місяць нижче прожиткового мінімуму (один із критеріїв бідності) та гендерного паритету оплати праці. Дослідження цих параметрів дозволить ідентифікувати деформації та протиріччя в оплаті праці, які зумовлюють «девальвацію» праці в Україні, сприяють поширенню міграційних настроїв серед працездатного населення (особливо молоді), призводять до відтоку кваліфікованих кадрів та робітників за межі країни. Вважається, що трудові міграційні втрати в Україні та її регіонах напряму залежать від рівня мотивації праці, спроможності отримуваних доходів від трудової діяльності покривати базові

⁶² Юрик Я.І., Близнюк В.В. Якість робочої сили як ключовий фактор інноваційного розвитку України. *Економіка і прогнозування*, 2014, (1), 67-86.

потреби людини – щодо здорового та збалансованого харчування, доступу до якісних медичних послуг, здобуття якісної освіти, купівлі житла, забезпечення професійного саморозвитку, відпочинку та ін.

Формування *ефективної зайнятості* в інноваційно орієнтованій економіці, яку декларує Україна у своїх стратегічних векторах розвитку, тривалий час гальмується недостатнім інноваційно-технологічним поступом, наслідками пандемії та російсько-українською війною. Проблема ефективізації зайнятості посилюється також через недосконалість ринку праці в умовах скорочення витрат на розвиток персоналу, зростання обсягів безробіття, поглиблення структурних диспропорцій на ринку та повільної інноватизації зайнятості. Критеріями оцінювання поточної ситуації є продуктивність праці (сукупна та інноваційна), працевіддача (відношення ВДВ до фонду оплати праці), рівень безробіття населення як критерій дієвості ринку праці та наявності структурних диспропорцій, масштаби втрат робочого часу як індикатор ефективності використання людських ресурсів.

Як відомо, країни чи регіони, які використовують конкурентні переваги ресурсного, а не інноваційного типу, відстають за рівнем конкурентоспроможності економіки. Тому перехід від сировинної до інноваційно орієнтованої моделі визначає потенціал стійкості та конкурентоспроможності в умовах сучасних макроекономічних і політичних потрясінь. Вагомими важелями при цьому стають: а) проактивна політика зайнятості з розширенням сфер прикладання висококваліфікованої праці (наприклад, у наукоємних та інтелектуаломістких секторах); б) підвищення якості і конкурентоспроможності системи освіти з метою зміцнення інтелектуального потенціалу країни (регіону), формування нових компетентностей та сучасних навичок працівника, здатності до творчості і генерування нових знань.

Останньою, однак не менш важливою, групою в системі дослідження конкурентоспроможності ринку праці представлено *інституційну спроможність ринку праці*. Ступінь розвитку інституційної складової свідчить про рівень узгодженості різних методів та взаємодію усіх компонентів регулювання ринку

праці; активність та спрямованість політики зайнятості; посилення мотивації населення до продуктивної соціально вагомої праці, високої професійної мобільності та конкурентоспроможності; захищеність зайнятості і підтримку безробітних осіб; забезпечення прозорості ринку праці через створення відповідних до сучасних умов інформаційних систем; відстежування трансформацій та депривацій на ринку праці на тлі появи нових викликів і загроз. Головними індикаторами інституційної спроможності ринку праці визначено рівень реєстрації безробіття, рівень довготривалого безробіття, коефіцієнт працевлаштування безробітних, навантаження на одне вільне робоче місце та новий емпіричний показник – ефективність допомоги безробітним (відношення загальної суми допомоги по безробіттю, скоригованої на коефіцієнт працевлаштування, до чисельності осіб, котрі отримували допомогу).

Враховуючи результати нормування показників на прикладі регіонів України у динаміці з 2008 по 2021 рр. (Дод. А), визначено ваги кожної групи індикаторів методом розрахунку коефіцієнтів чутливості за формулою (1.3) (табл. 1.7).

Встановлено, що у 2008 році найвищі рівні вагомості для більшості областей мали такі групи, як інституційна спроможність ринку праці (вага цієї групи в середньому складала 21,7%) та якість робочих місць (20,6%), хоча за частотою домінування в структурі інтегральної ваги група мотивації праці переважала групу k_1 .

З початком російської агресії проти України у 2014 р. регіональні ринки праці зазнали серйозних потрясінь та відчули наслідки першої (за часи незалежності) великої хвилі вимушеної внутрішньої міграції тривалістю у 8 років (до повномасштабного вторгнення) – 542 тис. ВПО на кінець грудня 2014 р. і 1 млн 476 тис. переселенців на кінець грудня 2021 р. [63].

⁶³ Як в Україні змінювалася кількість переселенців та розмір допомоги для них. Аналітичний портал «Слово і діло» (18.01.2022). URL: <https://www.slovoidilo.ua/2022/01/18/infografika/suspilstvo/yak-ukrayini-zminyuvalasya-kilkist-pereselencziv-ta-rozmir-dopomohy-nux>

Таблиця 1.7

Вагові коефіцієнти (ваги) груп індикаторів конкурентоспроможності
регіональних ринків праці у 2008, 2014 і 2021 рр., %

групи (k_n) регіони	2008 рік					2014 рік					2021 рік				
	k_1	k_2	k_3	k_4	k_5	k_1	k_2	k_3	k_4	k_5	k_1	k_2	k_3	k_4	k_5
Вінницька	25,3	18,0	19,3	18,8	18,7	19,6	20,2	17,1	31,6	11,4	14,5	10,6	10,2	12,4	52,3
Волинська	20,1	18,7	18,1	16,6	26,6	14,7	24,8	14,0	25,8	20,7	20,7	14,9	2,3	21,4	40,7
Дніпропетровська	17,2	18,8	24,1	18,0	21,8	10,3	16,2	24,9	33,4	15,2	19,7	18,5	2,6	21,1	38,1
Донецька	16,2	19,6	23,5	18,0	22,8	6,6	17,3	25,3	42,7	8,1	20,4	16,0	3,3	16,7	43,6
Житомирська	26,3	21,1	14,7	15,3	22,6	14,8	17,7	8,7	43,0	15,7	29,5	28,0	2,2	4,6	35,7
Закарпатська	24,4	13,3	21,6	18,8	21,8	18,8	17,1	15,0	30,7	18,4	20,0	11,4	27,5	13,5	27,7
Запорізька	20,9	19,6	20,0	19,4	20,2	12,0	17,2	9,4	21,4	40,0	28,1	19,2	1,8	17,3	33,6
Ів.-Франківська	22,0	17,7	24,5	16,3	19,4	17,3	14,6	17,8	24,7	25,7	17,5	17,8	28,0	15,9	20,9
Київська	21,0	19,3	23,5	15,1	21,1	19,6	23,3	10,4	25,2	21,5	22,1	15,5	5,5	13,7	43,3
Кіровоградська	19,5	20,4	18,3	20,9	20,9	13,4	21,1	11,7	36,8	16,9	22,4	20,1	4,2	21,8	31,5
Луганська	18,2	21,0	21,5	23,0	16,3	0,8	3,0	6,0	88,5	1,8	14,3	12,7	10,3	17,7	45,0
Львівська	19,4	22,6	17,5	18,2	22,4	16,0	24,9	11,9	33,0	14,3	24,2	22,6	16,3	21,7	15,2
Миколаївська	21,1	13,6	19,7	22,1	23,5	14,5	13,3	8,0	43,1	21,1	23,1	15,0	7,4	24,6	29,9
Одеська	17,1	18,8	20,9	20,1	23,1	13,1	20,2	14,6	32,5	19,6	18,2	19,9	1,7	20,8	39,4
Полтавська	19,4	17,2	20,7	16,5	26,1	16,8	20,7	14,7	20,3	27,4	22,9	14,1	1,7	17,1	44,1
Рівненська	18,4	22,1	21,3	16,1	22,1	12,4	26,0	16,6	26,2	18,8	16,0	18,8	3,7	32,4	29,1
Сумська	19,0	17,2	21,6	16,9	25,3	16,7	20,9	15,5	20,8	26,2	16,7	14,0	5,8	13,0	50,6
Тернопільська	22,3	18,6	18,9	20,8	19,4	17,7	21,5	13,1	31,6	16,1	20,4	25,1	3,7	25,3	25,4
Харківська	16,6	19,9	20,2	21,4	22,0	15,1	21,4	14,0	30,2	19,3	20,7	18,0	4,3	20,1	36,9
Херсонська	19,0	14,8	20,5	22,2	23,4	15,8	17,9	15,0	29,7	21,7	17,9	14,1	7,2	20,2	40,7
Хмельницька	20,1	18,3	22,9	18,3	20,5	13,0	17,4	14,9	40,1	14,7	21,2	13,0	14,7	20,2	30,9
Черкаська	22,5	17,6	20,6	19,8	19,5	14,6	17,7	14,7	29,2	23,9	30,7	21,1	2,7	15,2	30,3
Чернівецька	18,1	15,8	21,0	18,1	27,0	13,1	16,8	15,6	34,9	19,6	13,3	13,5	20,8	18,3	34,1
Чернігівська	21,3	17,5	18,3	19,2	23,8	14,1	16,9	11,3	31,0	26,6	21,5	14,3	9,7	17,1	37,4
м. Київ	20,1	19,0	19,3	19,5	22,1	18,7	18,0	14,7	29,0	19,6	18,8	18,3	4,2	20,2	38,5
м. Севастополь	25,5	17,1	17,9	22,1	17,4										
АРК	24,9	19,4	19,9	19,5	16,3										
середнє за рег.	20,6	18,4	20,4	18,9	21,7	14,4	18,6	14,2	33,4	19,4	20,6	17,1	8,1	18,5	35,8

Примітка: групи індикаторів: k_1 – якість робочих місць, k_2 – інтелектуально-кадрове забезпечення, k_3 – мотивація праці, k_4 – ефективність зайнятості і ринку праці, k_5 – інституційна спроможність ринку праці. Фоном виділено найбільшу вагу.

Джерело: розраховано автором за формулою 1.3.

Відповідно за результатами оцінювання складових конкурентоспроможності регіональних ринків праці у 2014 р. найбільший вплив у структурі композиційного показника мала група k_4 – ефективність зайнятості і ринку праці (зі середнім значенням ваги 33,4%). Це пов'язано передусім із порушенням

пропорцій між елементами кон'юнктури ринку і як наслідок – зі стрімким падінням продуктивності праці і працевіддачі, зростанням безробіття та втрат робочого часу. У кінцевому результаті різкі зміни індикаторів зумовили підвищення коефіцієнта чутливості групи і відповідно її ваги. Група показників інституційної спроможності ринку k_5 залишалась однією з найбільш вагомих у цьому періоді (19,4%).

У 2021 році, який часто знаменують як постковідний, впливовість вищезгаданої групи зросла в середньому за регіонами аж до 35,8%, а другу позицію за ваговим коефіцієнтом посіла група якості робочих місць (20,6%). Скорочення попиту на робочу силу і погіршення умов праці у цей період було обумовлено негативними наслідками коронакризи. З метою зменшення операційних витрат на персонал і збереження бізнесу роботодавці використовували різні механізми адаптації до нових умов – неоплачувані відпустки для працівників, скорочений робочий час (вимушене переведення на неповну зайнятість), урізані розміри заробітних плат та масові звільнення як найрадикальніший засіб. Дещо пом'якшила ситуацію Державна програма виплат допомоги з часткового безробіття через зупинення (скорочення) господарської діяльності [64], яка дозволила малим та середнім підприємствам уникнути звільнень працівників і отримати компенсацію витрат на персонал у розмірі, що обмежувався мінімальною заробітною платою в місяць. Однак в загальній сукупності параметри якості робочих місць у регіонах суттєво змінилися, що забезпечило зростання ваги цієї групи у 2021 році.

Візуалізація вагових коефіцієнтів груп індикаторів конкурентоспроможності регіональних ринків праці (табл. 1.8) дозволила виявити, що у відносно стабільному 2008 році розподіл ваг за групами був більш-менш рівномірним, тоді як у кризові 2014 і 2021 роки помітні диспропорції в структурі впливу складових конкурентоспроможності на формування композиційного показника (з переважним домінуванням груп k_4 і k_5).

⁶⁴ Про затвердження Порядку надання допомоги по частковому безробіттю. Постанова Кабінету Міністрів України № 702 від 21.06.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/702-2022-%D0%BF#Text>

Таблиця 1.8

Розподіл вагових коефіцієнтів (ваг) груп індикаторів конкурентоспроможності регіональних ринків праці (%), 2008, 2014 і 2021 рр.

Області	Рік	Структура ваг груп індикаторів (w_t^{kr})					Група з найбільшою вагою (k_n), "↑" – домінанта (>35%)
		Якість робочих місць, k_1	Інтелектуально-кадрове забезпечення, k_2	Мотивація праці, k_3	Ефективність зайнятості і РП, k_4	Інституційна спроможність РП, k_5	
Вінницька	2008	25,3%	18,0%	19,3%	18,8%	18,7%	k_1
	2014	19,6%	20,2%	17,1%	31,6%	11,4%	k_4
	2021	14,5%	10,6%	10,2%	12,4%	52,3%	k_5 ↑
Волинська	2008	20,1%	18,7%	18,1%	16,6%	26,6%	k_5
	2014	14,7%	24,8%	14,0%	25,8%	20,7%	k_4
	2021	20,7%	14,9%	2,3%	21,4%	40,7%	k_5 ↑
Дніпропетровська	2008	17,2%	18,8%	24,1%	18,0%	21,8%	k_3
	2014	10,3%	16,2%	24,9%	33,4%	15,2%	k_4
	2021	19,7%	18,5%	2,6%	21,1%	38,1%	k_5 ↑
Донецька	2008	16,2%	19,6%	23,5%	18,0%	22,8%	k_3
	2014	6,6%	17,3%	25,3%	42,7%	8,1%	k_4 ↑
	2021	20,4%	16,0%	3,3%	16,7%	43,6%	k_5 ↑
Житомирська	2008	26,3%	21,1%	14,7%	15,3%	22,6%	k_1
	2014	14,8%	17,7%	8,7%	43,0%	15,7%	k_4 ↑
	2021	29,5%	28,0%	2,2%	4,6%	35,7%	k_5 ↑
Закарпатська	2008	24,4%	13,3%	21,6%	18,8%	21,8%	k_1
	2014	18,8%	17,1%	15,0%	30,7%	18,4%	k_4
	2021	20,0%	11,4%	27,5%	13,5%	27,7%	k_5
Запорізька	2008	20,9%	19,6%	20,0%	19,4%	20,2%	k_1
	2014	12,0%	17,2%	9,4%	21,4%	40,0%	k_5 ↑
	2021	28,1%	19,2%	1,8%	17,3%	33,6%	k_5
Івано-Франківська	2008	22,0%	17,7%	24,5%	16,3%	19,4%	k_3
	2014	17,3%	14,6%	17,8%	24,7%	25,7%	k_5
	2021	17,5%	17,8%	28,0%	15,9%	20,9%	k_3
Київська	2008	21,0%	19,3%	23,5%	15,1%	21,1%	k_3
	2014	19,6%	23,3%	10,4%	25,2%	21,5%	k_4
	2021	22,1%	15,5%	5,5%	13,7%	43,3%	k_5 ↑
Кіровоградська	2008	19,5%	20,4%	18,3%	20,9%	20,9%	k_4, k_5
	2014	13,4%	21,1%	11,7%	36,8%	16,9%	k_4 ↑
	2021	22,4%	20,1%	4,2%	21,8%	31,5%	k_5
Луганська	2008	18,2%	21,0%	21,5%	23,0%	16,3%	k_4
	2014	0,8%	3,0%	6,0%	88,5%	1,8%	k_4 ↑
	2021	14,3%	12,7%	10,3%	17,7%	45,0%	k_5 ↑
Львівська	2008	19,4%	22,6%	17,5%	18,2%	22,4%	k_2
	2014	16,0%	24,9%	11,9%	33,0%	14,3%	k_4
	2021	24,2%	22,6%	16,3%	21,7%	15,2%	k_5

Миколаївська	2008	21,1%	13,6%	19,7%	22,1%	23,5%	k_5
	2014	14,5%	13,3%	8,0%	43,1%	21,1%	$k_4 \uparrow$
	2021	23,1%	15,0%	7,4%	24,6%	29,9%	k_5
Одеська	2008	17,1%	18,8%	20,9%	20,1%	23,1%	k_5
	2014	13,1%	20,2%	14,6%	32,5%	19,6%	k_4
	2021	18,2%	19,9%	1,7%	20,8%	39,4%	$k_5 \uparrow$
Полтавська	2008	19,4%	17,2%	20,7%	16,5%	26,1%	k_5
	2014	16,8%	20,7%	14,7%	20,3%	27,4%	k_5
	2021	22,9%	14,1%	1,7%	17,1%	44,1%	$k_5 \uparrow$
Рівненська	2008	18,4%	22,1%	21,3%	16,1%	22,1%	k_2, k_5
	2014	12,4%	26,0%	16,6%	26,2%	18,8%	k_4
	2021	16,0%	18,8%	3,7%	32,4%	29,1%	k_4
Сумська	2008	19,0%	17,2%	21,6%	16,9%	25,3%	k_5
	2014	16,7%	20,9%	15,5%	20,8%	26,2%	k_5
	2021	16,7%	14,0%	5,8%	13,0%	50,6%	$k_5 \uparrow$
Тернопільська	2008	22,3%	18,6%	18,9%	20,8%	19,4%	k_1
	2014	17,7%	21,5%	13,1%	31,6%	16,1%	k_4
	2021	20,4%	25,1%	3,7%	25,3%	25,4%	k_5
Харківська	2008	16,6%	19,9%	20,2%	21,4%	22,0%	k_5
	2014	15,1%	21,4%	14,0%	30,2%	19,3%	k_4
	2021	20,7%	18,0%	4,3%	20,1%	36,9%	$k_5 \uparrow$
Херсонська	2008	19,0%	14,8%	20,5%	22,2%	23,4%	k_5
	2014	15,8%	17,9%	15,0%	29,7%	21,7%	k_4
	2021	17,9%	14,1%	7,2%	20,2%	40,7%	$k_5 \uparrow$
Хмельницька	2008	20,1%	18,3%	22,9%	18,3%	20,5%	k_3
	2014	13,0%	17,4%	14,9%	40,1%	14,7%	$k_4 \uparrow$
	2021	21,2%	13,0%	14,7%	20,2%	30,9%	k_5
Черкаська	2008	22,5%	17,6%	20,6%	19,8%	19,5%	k_1
	2014	14,6%	17,7%	14,7%	29,2%	23,9%	k_4
	2021	30,7%	21,1%	2,7%	15,2%	30,3%	k_1
Чернівецька	2008	18,1%	15,8%	21,0%	18,1%	27,0%	k_5
	2014	13,1%	16,8%	15,6%	34,9%	19,6%	k_4
	2021	13,3%	13,5%	20,8%	18,3%	34,1%	k_5
Чернігівська	2008	21,3%	17,5%	18,3%	19,2%	23,8%	k_5
	2014	14,1%	16,9%	11,3%	31,0%	26,6%	k_4
	2021	21,5%	14,3%	9,7%	17,1%	37,4%	$k_5 \uparrow$
м. Київ	2008	20,1%	19,0%	19,3%	19,5%	22,1%	k_5
	2014	18,7%	18,0%	14,7%	29,0%	19,6%	k_4
	2021	18,8%	18,3%	4,2%	20,2%	38,5%	$k_5 \uparrow$
м. Севастополь	2008	25,5%	17,1%	17,9%	22,1%	17,4%	k_1
АРК	2008	24,9%	19,4%	19,9%	19,5%	16,3%	k_1

Джерело: розраховано автором.

Результати розрахунку вагових коефіцієнтів груп індикаторів областей Карпатського регіону (рис. 1.9) показали, що у 2021 р. найбільшу вагу у формуванні композиційного показника конкурентоспроможності ринку праці Закарпатської області мали дві групи – мотивації праці (27,5%) та інституційної спроможності ринку праці (27,7%), у випадку Івано-Франківської області – група індикаторів мотивації праці (28,0%), для Львівської області – якість робочих місць (24,2%) та робочої сили (інтелектуально-кадрове забезпечення) (22,6%), а у випадку Чернівецької області – найбільшу вагу перебрала на себе група інституційної спроможності ринку праці (27,7%). Зазначений розподіл вагових коефіцієнтів не свідчить про рівень груп індикаторів, а лише ідентифікує ті з них, котрі були найбільш (найменш) мінливими за досліджуваний період і мали відповідно найвищий (найнижчий) коефіцієнт чутливості. Саме цей коефіцієнт враховує різкі зміни (погіршення або покращення) вихідних параметрів конкурентоспроможності регіональних ринків праці.

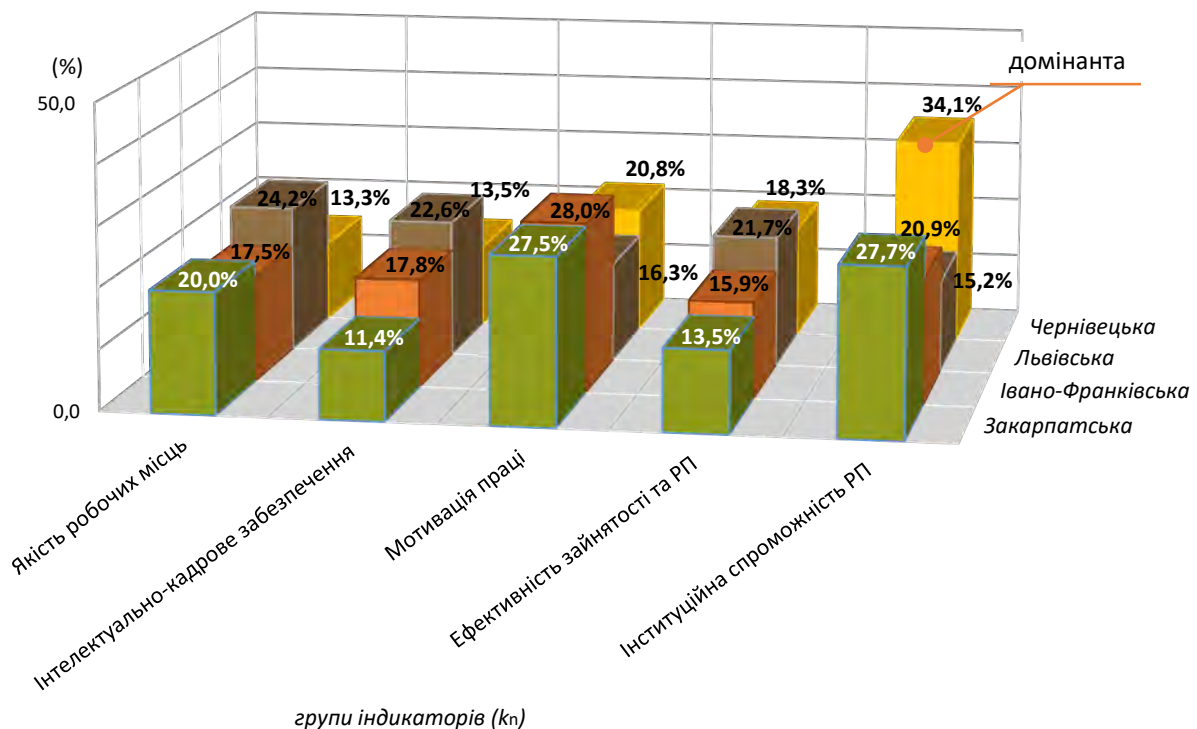


Рис. 1.9. Розподіл вагових коефіцієнтів (ваг) груп індикаторів конкурентоспроможності ринків праці областей Карпатського регіону у 2021 році, %

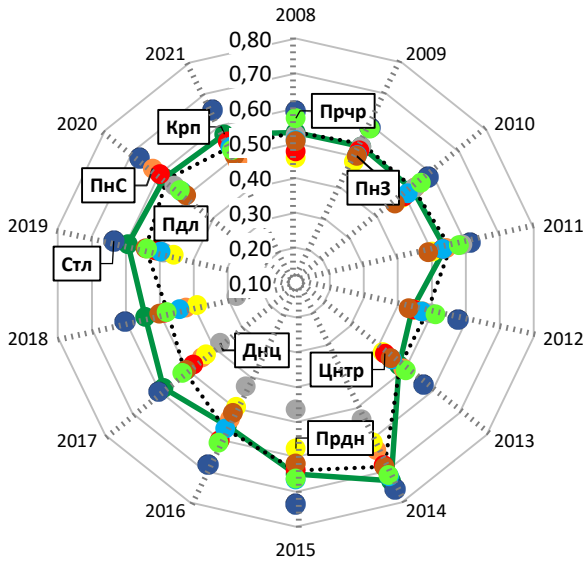
Для оцінювання ситуації на регіональних ринках праці та позиції Карпатського регіону на тлі інших макрорайонів, було взято за основу схему районування М. Пістуна⁶⁵, що найбільшою мірою враховує соціально-економічні внутрішньорайонні зв'язки. Райони є порівняльними за площею, виділені відповідно до принципів територіальної цілісності, історичності, перспективності та адміністративного устрою. Крім того, багато географів, економістів, етнографів, істориків, соціологів схиляються до виокремлення 9-ти макрорайонів при класифікації території України за соціально-економічним розвитком (О. Маринич, Ф. Заставний, М. Паламарчук, М. Пістун, С. Дорогунцов, А. Федорищева, П. Масляк, П. Шищенко, В. Симоненко, Я. Дубровий, В. Смолій, П. Слободянюк, Т. Ковальчук, С. Тулуб та ін.). І хоча для стратегічного управління розвитком територій такий підхід вважається застарілим, оскільки з початком децентралізації акценти змістились на субрегіональний рівень (громади, міста, села), для комплексного аналізу функціонування ринків праці та сфери зайнятості макрорайонний зріз є цілком прийнятним.

Зважені індекси груп показників у розрізі економічних районів України (рис. 1.10) одержано шляхом зважування групових коефіцієнтів, розрахованих на основі мультиплікативного підходу (формули 1.3-1.5). Зазначені індекси лежать в діапазоні від 0 до 1 (де 1 – стан абсолютної конкурентної переваги) і демонструють рівень конкурентоспроможності кожної з п'яти компонентів за 2008-2021 рр. З методологічного погляду вони є частковими індексами або субіндексами конкурентоспроможності досліджуваних ринків праці і дозволяють оцінити в динаміці конкурентні позиції економічних районів.

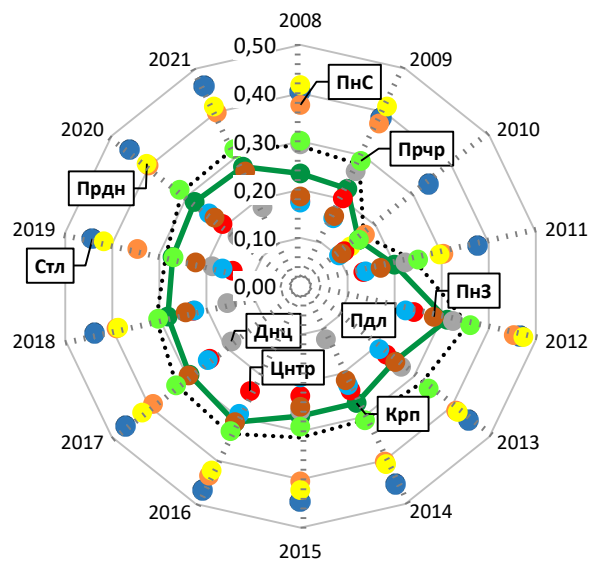
За *якістю робочих місць* найвищі конкурентні позиції у 2008-2021 рр. демонстрував Столичний район (значення субіндексу у 2008 р. становило 0,59, а в 2021 р. – 0,65), найменш конкурентоспроможними за цією групою індикаторів до 2014 р. були Придніпровський і Північно-Західний райони зі значеннями субіндексу в діапазоні 0,42-0,51.

⁶⁵ Схема районування М.Д. Пістуна включає 9 макрорайонів: *Столичний* (Київська, Чернігівська, Житомирська області, м. Київ); *Північно-Східний* (Харківська, Полтавська, Сумська області); *Донецький* (Донецька, Луганська області); *Придніпровський* (Запорізька, Дніпропетровська області); *Центральний* (Кіровоградська, Черкаська області); *Подільський* (Вінницька, Хмельницька, Тернопільська області); *Карпатський* (Львівська, Івано-Франківська, Закарпатська, Чернівецька області); *Північно-Західний* (Волинська, Рівненська області); *Причорноморський* (Одеська, Миколаївська, Херсонська області, Автономна Республіка Крим).

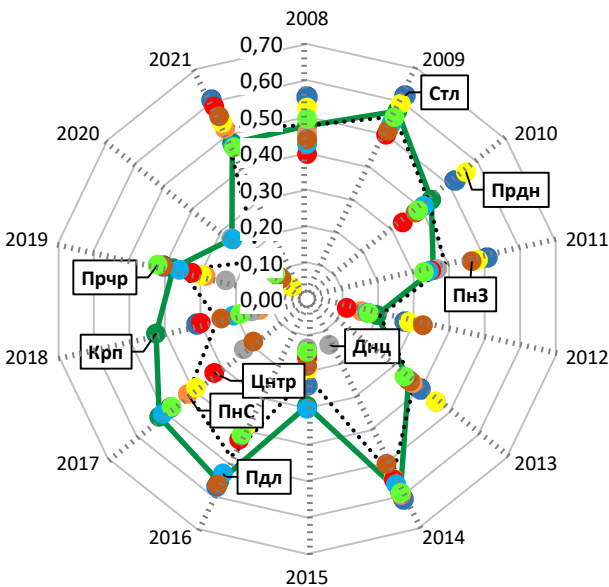
Якість робочих місць



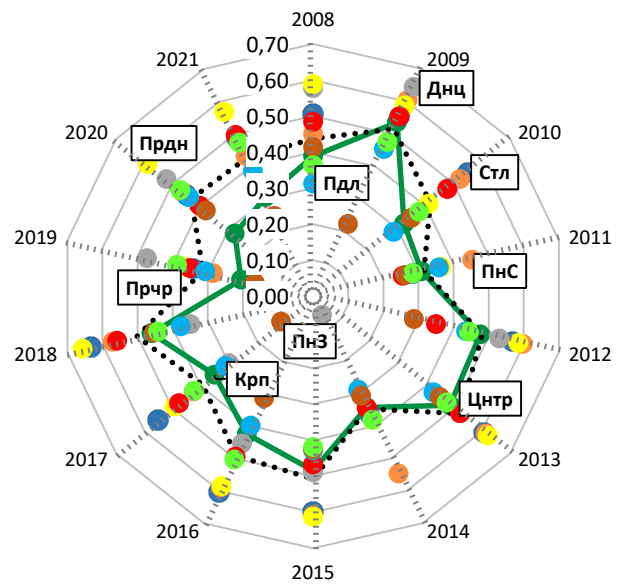
Інтелектуально-кадрове забезпечення



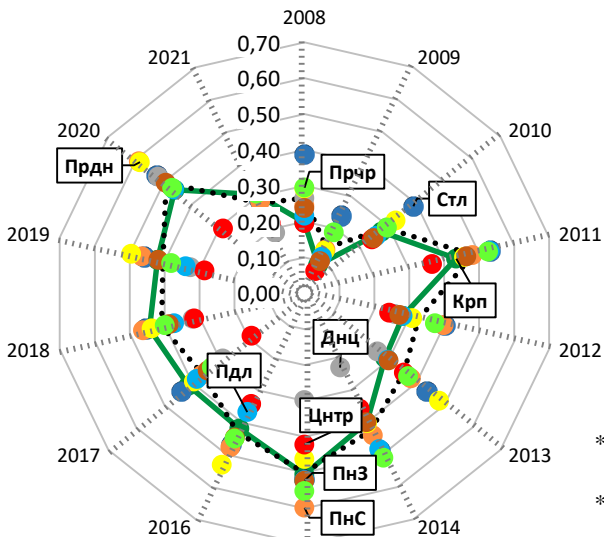
Мотивація праці



Ефективність зайнятості та ринку праці



Інституційна спроможність ринку праці



Умовні позначення економічних районів України (за М. Пістуном)

- Стл (Столичний)
- ПнС (Північно-Східний)
- Днц (Донецький)*
- Прдн (Придніпровський)
- Центр (Центральний)
- Пдл (Подільський)
- Крп (Карпатський)
- ПнЗ (Північно-Західний)
- Прчр (Причорноморський)**
- середнє за регіонами

* з 2014 р. без врахування частини тимчасово окупованих територій Донецької та Луганської областей.

** з 2014 р. без врахування тимчасово окупованих АРК і м. Севастополь.

Рис. 1.10. Динаміка часткових індексів складових конкурентоспроможності ринків праці економічних районів України у 2008-2021 рр. (класифікація за М. Пістуном)

Однак у 2014 році, з початком війни на сході України, ситуація змінилась і найменш конкурентоспроможним у частині забезпечення якісних та безпечних робочих місць став Донецький район, котрий з 2019 р. покращив свої позиції і станом на 2021 рік найнижчі значення субіндексу знову показав Придніпровський район (0,42). Цікавою є **закономірність**, що індустріальні райони України демонстрували, зазвичай, гірші параметри якості робочих місць (нестабільна праця, тіньова зайнятість недоукомплектовані робочі місця, шкідливі умови, недостатнє колективно-договірне регулювання відносин) порівняно з непромисловими регіонами.

Не менш вагомою складовою конкурентоспроможності ринків праці визначено якість і конкурентоспроможність робочої сили, котра в значній мірі детермінує зростання економіки, реалізацію інноваційного вектору розвитку та міграційну привабливість території. За рівнем *інтелектуально-кадрового забезпечення* макрорайони розподілились на очевидних лідерів та аутсайдерів.

Упродовж досліджуваного періоду лідерство за рівнем *інтелектуально-кадрового забезпечення* зберігав Столичний район (0,34-0,47), за винятком 2008-2009 рр. – часів великої рецесії в Україні, коли найвищі значення субіндексу спостерігалися за Придніпровським районом (0,41-0,42). Аутсайдерами за рівнем інтелектуально-кадрового забезпечення були Подільський (до 2014 р.) та Донецький (з 2014 р.) економічні райони з діапазоном значень відповідних субіндексів у 0,10-0,26. Це означає, що ці макрорайони мають найнижчий кадровий потенціал, що формує внутрішнє середовище виштовхування населення з цих територій, підвищені міграційні ризики та перспективи соціально-економічної стагнації.

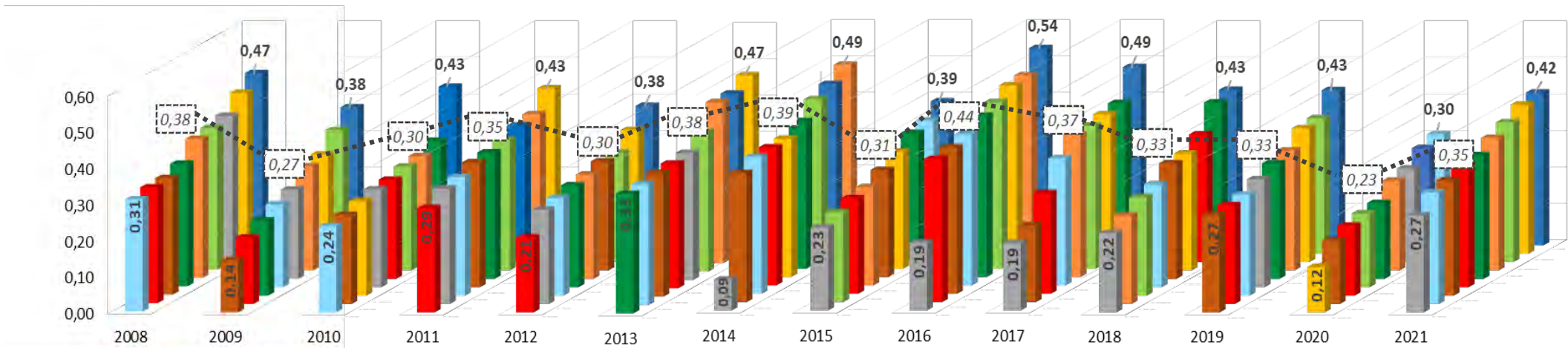
Конкурентну перевагу за рівнем *мотивації праці* упродовж досліджуваного періоду розділяли Столичний, Придніпровський та навіть Карпатський (у 2017-2018 рр.) економічні райони. Найвищі значення субіндексу для цих макрорайонів коливалися від 0,40 до 0,62. Центральний та Донецький райони найчастіше демонстрували найгірші позиції у конкурентній боротьбі за рівнем мотиваційної складової ринку праці (в діапазоні 0,11-0,50). Зі всіх

компонентів конкурентоспроможності група «мотивація праці» виявилась найбільш нестабільна в часі і з найбільш строкатою динамікою, що можна пояснити високим ступенем чутливості індикаторів згаданої групи до макроекономічних і політичних шоків. Причому ринок реагував на ці потрясіння із певним часовим лагом (штрих-пунктирна лінія середніх значень за регіонами на рис. 1.10): велика фінансова криза 2008-2009 рр. «вдарила» по конкурентоспроможності регіонів за параметрами мотивації праці орієнтовно у 2011-2012 рр., початок російсько-української війни у 2014 р. дався взнаки наступного року, а коронакриза 2020 року проявилася одразу, знизивши середнє значення субіндексу до мінімального за весь досліджуваний період рівня (0,17).

За *ефективністю зайнятості та результативністю самих ринків праці* найбільш конкурентоспроможним виявився Придніпровський економічний район (зі значеннями субіндексу в роки свого лідерства – 0,57-0,66), Північно-Східний район (0,45-0,60) та у 2009, 2019 рр. – Донецький економічний район. Варто звернути увагу, що всі промислові регіони України демонстрували вищу конкурентоспроможність за параметрами ефективності зайнятості та ринку праці. Це, імовірно, пов'язано із високим порівняно з рештою регіонів рівнем сукупної та інноваційної продуктивності праці. Остання, між іншим, характеризує співвідношення обсягу реалізованої інноваційної продукції та загальної чисельності зайнятих у промисловості. Традиційно Столичний район також показав вищі за середній рівень значення субіндексу упродовж досліджуваного періоду (за винятком, 2014 р.). Водночас найгірші конкурентні позиції за результативністю ринку праці були у західних областей, котрі складають Північно-Західний, Подільський, а з 2019 року – ще й Карпатський економічний район. Рівень конкурентоспроможності перелічених районів за цією компонентною знаходився у межах 0,11-0,45. Найнижче значення субіндексу (0,06) за період 2008-2021 рр. спостерігалось у Донецькому районі у 2014 р.

Результати оцінювання часткових композиційних індексів у частині індикаторів *інституційної спроможності ринку праці* (вага цієї групи була більшою порівняно з іншими групами для більшості регіонів), дозволили ідентифікувати економічні райони-лідери. До них, в першу чергу, увійшли Столичний і Причорноморський райони (у 2008-2014 рр.) з рівнем інституційної спроможності ринку праці в діапазоні 0,30-0,53 (за винятком 2009 року, коли конкурентоспроможність усіх регіонів була у 2-2,5 рази нижча за рівень 2008 року і найнижча за весь період). А з 2015 р. лідерство перейняли Придніпровський та Північно-Східний райони із приблизно аналогічними значеннями (окрім 2021 року, коли регіональні субіндекси інституційної спроможності різко скоротилися через скорочення рівня реєстрації безробіття в органах служби зайнятості та зростання довготривалого (понад 12 місяців) безробіття у регіонах). З-поміж найменш конкурентоспроможних за обраним компонентом першість належала Центральному району, а в 2013-2015 рр. і 2021 р. – Донецькому.

За результатами комплексного оцінювання конкурентоспроможності регіональних ринків праці у 2008-2021 рр. на основі коефіцієнтів чутливості (для розрахунку ваг груп індикаторів) та мультиплікативного підходу одержано кінцеві композиційні індекси (рис. 1.11). У підсумку аналізу з'ясовано, що найвищу конкурентоспроможність демонстрували області Столичного району (Київська, Чернігівська, Житомирська області, м. Київ), однак у 2011 та 2014 рр. лідером був Придніпровський район (Запорізька та Дніпропетровська області), а у період кризи пандемії коронавірусної інфекції у 2020 р. – Подільський район (Вінницька, Хмельницька і Тернопільська області). Причому зміна позицій відбувалась не стільки за рахунок покращення конкурентних переваг слабших регіонів, як послаблення позицій регіонів-лідерів, особливо у періоди криз і дестабілізації економіки. Примітно, що території Донбасу до початку російсько-української війни (2014 р.) жодного разу не займали останніх місць у рейтингу конкурентоспроможності регіональних ринків праці, а з 2014 р. – були переважно аутсайдерами.



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
■ Стл (Столичний)	0,47	0,38	0,43	0,38	0,38	0,44	0,46	0,39	0,54	0,49	0,43	0,43	0,29	0,42
■ Пнс (Північно-Східний)	0,38	0,29	0,29	0,38	0,29	0,44	0,49	0,27	0,49	0,39	0,24	0,33	0,25	0,36
■ Днц (Донецький)*	0,40	0,25	0,27	0,32	0,26	0,35	0,09	0,23	0,19	0,19	0,22	0,30	0,26	0,27
■ Прдн (Придніпровський)	0,44	0,30	0,26	0,43	0,34	0,47	0,38	0,32	0,48	0,40	0,32	0,37	0,12	0,41
■ Цнтр (Центральний)	0,32	0,18	0,27	0,29	0,21	0,34	0,38	0,26	0,39	0,28	0,35	0,27	0,19	0,34
■ Пдл (Подільський)	0,31	0,23	0,24	0,32	0,27	0,33	0,38	0,36	0,42	0,35	0,28	0,28	0,30	0,31
■ Крп (Карпатський)	0,34	0,21	0,31	0,35	0,28	0,33	0,41	0,35	0,44	0,41	0,42	0,32	0,21	0,34
■ Пнз (Північно-Західний)	0,32	0,14	0,24	0,34	0,30	0,34	0,36	0,29	0,40	0,21	0,32	0,27	0,17	0,32
■ Прчр (Причорноморський)**	0,39	0,34	0,29	0,36	0,30	0,38	0,44	0,25	0,46	0,39	0,27	0,37	0,20	0,38

..... середній рівень за економічними районами (макрорайонування території України за М. Пістуном).

* з 2014 р. без врахування частини тимчасово окупованих територій Донецької та Луганської областей.

** з 2014 р. без врахування тимчасово окупованої території АРК і м. Севастополь.

Джерело: авторські розрахунки

Рис. 1.11. Рівень конкурентоспроможності ринків праці економічних районів України у 2008-2021 рр.
(композиційні індекси в діапазоні [0; 1])

Можна припустити, що розподіл макрорайонів України за рівнем розвитку досліджуваних параметрів в умовний передвоєнний період та під час війни сильно відрізняться. Адже, як видно з результатів дослідження за 2008-2021 рр., макроекономічні шоки і військово-політичні потрясіння радикально змінювали рейтинг регіонів за показниками ринку праці (див. рис. 1.11). Проте, за відсутності актуальної статистичної бази, в умовах припинення обстежень підприємств і збору необхідних даних з боку державних органів статистики та за офіційного дозволу на відтермінування подання звітності небюджетними підприємствами на період воєнного стану, проведення комплексної оцінки конкурентоспроможності як національного, так і регіональних ринків праці за розробленою методикою є неможливим. Уся доступна інформація ґрунтується виключно на оцінках експертів, вибіркових соціологічних дослідженнях та статистиці Державної служби зайнятості України чи інших профільних інституцій щодо стану зареєстрованого ринку праці, котрий не у повній мірі відображає загальний стан речей.

Попри виявлені конкурентні переваги Столичного, Придніпровського та Північно-Східного економічного районів передбачати їхню стійкість після 2022 року видається проблематичним, оскільки ці території зазнали великих міграційних втрат через військове вторгнення РФ, і одночасно прихистили значну кількість ВПО з більш небезпечних регіонів. Це, без сумніву, відчутно вплинуло на демографічну структуру і трудовресурсний потенціал практично всіх територій, однак нові виклики тільки попереду. Адже коли воєнний стан буде скасовано, а заборону на виїзд осіб чоловічої статі буде знято, можна очікувати, що велика кількість чоловіків поїде за кордон або для возз'єднання з сім'єю чи на заробітки, або ж виїжджатиме для уникнення потенційної можливості мобілізації до Збройних сил України у майбутньому. Цілком імовірно, що матиме місце *чергова велика еміграційна хвиля* та поширення заробітчанства. За таких умов на вітчизняному ринку праці, скоріше за все, буде гірша ситуація, ніж в сусідніх країнах – і щодо рівня оплати праці, і щодо гарантій стабільної захищеної зайнятості, а отже, дефіцит робочої сили після закінчення воєнного

стану передбачається ще більшим. Загальне послаблення конкурентоспроможності економіки регіонів спричинить нові міграційні втрати, зокрема серед молоді.

Серед представлених макрорайонів України **Карпатський регіон** не відзначався високими конкурентними перевагами за параметрами розвитку ринку праці та сфери зайнятості. Проведені розрахунки дозволили ідентифікувати інтегральний рівень конкурентоспроможності ринку праці Карпатського регіону як нижчий середнього, оскільки його значення у 2008-2021 рр. коливалися в межах 0,207-0,444. За 14 років композиційний індекс зріс лише на 0,43%. Реальну стійкість і зростання показала лише Львівська область (на 26,83%), тоді як решта областей Карпатського регіону продемонстрували зниження конкурентоспроможності власних ринків праці і відповідно погіршення конкурентних позицій на тлі інших регіонів (табл. 1.9, рис. 1.12). У структурі композиційного індексу областей регіону домінуючими детермінанти були переважно інституційна спроможність ринку праці та мотивація праці. Однак і за результатами оцінювання компонентної структури конкурентоспроможності ринку праці Карпатський регіон не виділявся високими значеннями.

Таблиця 1.9

Композиційні індекси конкурентоспроможності ринку праці Карпатського регіону України за 2008-2021 рр.

Регіони	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	21/08, %
Карпатський регіон	0,338	0,207	0,310	0,347	0,280	0,330	0,406	0,351	0,444	0,410	0,415	0,317	0,233	0,339	0,43
<i>області</i>															
Закарпатська	0,343	0,283	0,373	0,342	0,292	0,350	0,431	0,356	0,480	0,456	0,458	0,367	0,303	0,330	-3,53
Івано-Франківська	0,325	0,106	0,280	0,366	0,239	0,252	0,401	0,427	0,384	0,326	0,340	0,258	0,366	0,305	-6,14
Львівська	0,372	0,237	0,277	0,349	0,266	0,393	0,451	0,333	0,527	0,490	0,472	0,364	0,194	0,471	26,83
Чернівецька	0,312	0,201	0,310	0,330	0,321	0,324	0,341	0,287	0,386	0,367	0,390	0,281	0,070	0,250	-19,82
<i>середнє за регіонами*</i>	<i>0,379</i>	<i>0,271</i>	<i>0,299</i>	<i>0,354</i>	<i>0,297</i>	<i>0,384</i>	<i>0,393</i>	<i>0,313</i>	<i>0,438</i>	<i>0,366</i>	<i>0,327</i>	<i>0,333</i>	<i>0,234</i>	<i>0,354</i>	<i>-6,54</i>

*оцінка проводилась на основі 24 областей України, м. Києва, АРК та м. Севастополя. З 2014 р. без врахування частини тимчасово окупованих територій Донецької та Луганської областей, а також тимчасово окупованої території АРК і м. Севастополя.

Джерело: авторські розрахунки за формулами (1.1-1.6).

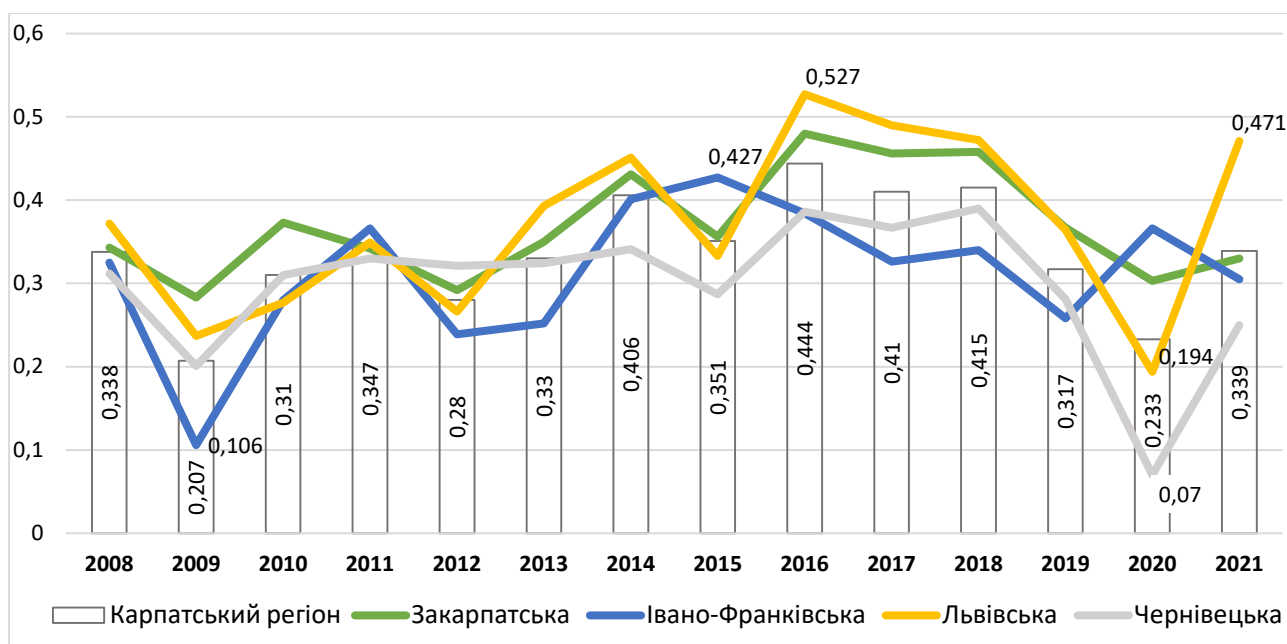


Рис. 1.12. Рівень конкурентоспроможності ринку праці областей Карпатського регіону України у 2008-2021 рр.

Усі п'ять складових конкурентоспроможності ринку праці регіону (на основі субіндексів) знаходились на рівні середнього значення за регіонами і нижче цього рівня, за винятком деякого зростання субіндексу якості робочих місць з 2014 р. (головним чином за рахунок Закарпатської та Львівської областей з їх середньорічним приростом субіндексу у 25,5% і 8,8% відносно середнього значення за регіонами) та сукупного покращення групи індикаторів мотивації праці з 2014 р. (завдяки Закарпатській та Івано-Франківській областям з приростом у 68,9% і 32,9%) (табл. 1.10 і Дод. Б). Однак, варто зауважити, що підвищення конкурентоспроможності ринку праці областей Карпатського регіону відбулося в значній мірі і через різкий спад конкурентних позицій східних регіонів (найбільше – Донецької і Луганської областей) після початку війни на сході України у 2014 році. При цьому до війни Донецький макрорайон демонстрував вищі за середньорегіональний рівень значення субіндексів (особливо в частині ефективності зайнятості та ринку праці) і кінцевого індексу.

Таблиця 1.10

Результати композиційної оцінки конкурентоспроможності ринку праці Карпатського регіону України, 2008-2021 рр.

Групи	Регіони/області	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<i>Субіндекси груп конкурентоспроможності ринку праці</i>															
<i>Якість робочих місць</i>	Карпатський регіон	0,531	0,532	0,528	0,540	0,443	0,479	0,731	0,649	0,555	0,585	0,543	0,593	0,582	0,572
	Закарпатська	0,560	0,598	0,543	0,592	0,451	0,491	0,791	0,685	0,648	0,756	0,699	0,730	0,652	0,656
	Івано-Франківська	0,499	0,512	0,501	0,491	0,382	0,419	0,679	0,569	0,474	0,464	0,454	0,508	0,503	0,507
	Львівська	0,541	0,520	0,528	0,536	0,475	0,502	0,693	0,677	0,567	0,558	0,523	0,610	0,700	0,581
	Чернівецька	0,523	0,499	0,541	0,539	0,462	0,506	0,759	0,666	0,532	0,562	0,496	0,526	0,472	0,544
	<i>середнє за регіонами*</i>	<i>0,531</i>	<i>0,541</i>	<i>0,532</i>	<i>0,554</i>	<i>0,486</i>	<i>0,483</i>	<i>0,686</i>	<i>0,639</i>	<i>0,566</i>	<i>0,508</i>	<i>0,477</i>	<i>0,542</i>	<i>0,574</i>	<i>0,532</i>
<i>Інтелектуально-кадрове забезпечення</i>	Карпатський регіон	0,234	0,224	0,154	0,200	0,312	0,249	0,268	0,269	0,312	0,294	0,282	0,272	0,280	0,275
	Закарпатська	0,165	0,157	0,145	0,149	0,263	0,202	0,196	0,200	0,247	0,198	0,201	0,215	0,197	0,191
	Івано-Франківська	0,154	0,154	0,117	0,156	0,248	0,116	0,180	0,187	0,233	0,224	0,207	0,182	0,206	0,165
	Львівська	0,377	0,353	0,202	0,307	0,456	0,416	0,429	0,419	0,459	0,446	0,442	0,415	0,441	0,455
	Чернівецька	0,237	0,232	0,151	0,188	0,279	0,261	0,268	0,270	0,311	0,306	0,277	0,274	0,278	0,288
	<i>середнє за регіонами*</i>	<i>0,291</i>	<i>0,280</i>	<i>0,167</i>	<i>0,242</i>	<i>0,355</i>	<i>0,321</i>	<i>0,307</i>	<i>0,313</i>	<i>0,339</i>	<i>0,328</i>	<i>0,306</i>	<i>0,286</i>	<i>0,314</i>	<i>0,317</i>
<i>Мотивація праці</i>	Карпатський регіон	0,475	0,572	0,436	0,355	0,196	0,356	0,589	0,293	0,557	0,519	0,425	0,377	0,314	0,474
	Закарпатська	0,450	0,507	0,367	0,283	0,168	0,313	0,560	0,246	0,646	0,766	0,491	0,672	0,546	0,355
	Івано-Франківська	0,532	0,633	0,460	0,372	0,155	0,330	0,579	0,565	0,526	0,336	0,284	0,271	0,439	0,308
	Львівська	0,465	0,511	0,401	0,328	0,128	0,358	0,598	0,179	0,436	0,473	0,351	0,309	0,238	0,534
	Чернівецька	0,453	0,637	0,518	0,436	0,335	0,423	0,621	0,184	0,618	0,502	0,575	0,255	0,033	0,701
	<i>середнє за регіонами*</i>	<i>0,476</i>	<i>0,555</i>	<i>0,428</i>	<i>0,390</i>	<i>0,205</i>	<i>0,376</i>	<i>0,541</i>	<i>0,211</i>	<i>0,481</i>	<i>0,418</i>	<i>0,252</i>	<i>0,353</i>	<i>0,167</i>	<i>0,523</i>

Групи	Регіони/області	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ефективність зайнятості та ринку праці	Карпатський регіон	0,389	0,537	0,323	0,310	0,476	0,486	0,343	0,484	0,425	0,351	0,460	0,205	0,278	0,306
	Закарпатська	0,381	0,583	0,549	0,355	0,519	0,541	0,412	0,532	0,499	0,456	0,515	0,231	0,115	0,276
	Івано-Франківська	0,412	0,541	0,228	0,459	0,507	0,479	0,404	0,369	0,350	0,255	0,482	0,176	0,252	0,300
	Львівська	0,398	0,555	0,225	0,215	0,526	0,537	0,336	0,594	0,531	0,460	0,562	0,241	0,498	0,431
	Чернівецька	0,364	0,467	0,289	0,210	0,353	0,386	0,219	0,443	0,319	0,231	0,282	0,171	0,248	0,215
	<i>середнє за регіонами*</i>	<i>0,437</i>	<i>0,516</i>	<i>0,416</i>	<i>0,315</i>	<i>0,482</i>	<i>0,522</i>	<i>0,346</i>	<i>0,508</i>	<i>0,491</i>	<i>0,394</i>	<i>0,503</i>	<i>0,313</i>	<i>0,434</i>	<i>0,426</i>
Інституційна спроможність ринку праці	Карпатський регіон	0,198	0,087	0,275	0,434	0,282	0,288	0,400	0,505	0,418	0,413	0,443	0,421	0,463	0,306
	Закарпатська	0,219	0,132	0,277	0,414	0,288	0,288	0,424	0,380	0,402	0,358	0,373	0,363	0,380	0,247
	Івано-Франківська	0,181	0,038	0,224	0,477	0,237	0,364	0,349	0,521	0,330	0,408	0,454	0,398	0,453	0,338
	Львівська	0,210	0,091	0,348	0,450	0,337	0,267	0,476	0,657	0,578	0,523	0,567	0,529	0,567	0,434
	Чернівецька	0,183	0,089	0,252	0,396	0,265	0,233	0,351	0,461	0,364	0,363	0,379	0,394	0,453	0,206
	<i>середнє за регіонами*</i>	<i>0,266</i>	<i>0,141</i>	<i>0,291</i>	<i>0,483</i>	<i>0,326</i>	<i>0,355</i>	<i>0,425</i>	<i>0,501</i>	<i>0,430</i>	<i>0,364</i>	<i>0,408</i>	<i>0,405</i>	<i>0,493</i>	<i>0,279</i>
<i>Композиційні індекси конкурентоспроможності ринку праці</i>															
Конкурентоспро- можність ринку праці (композиційна оцінка)	Карпатський регіон	0,338	0,207	0,310	0,347	0,280	0,330	0,406	0,351	0,444	0,410	0,415	0,317	0,233	0,339
	Закарпатська	0,343	0,283	0,373	0,342	0,292	0,350	0,431	0,356	0,480	0,456	0,458	0,367	0,303	0,330
	Івано-Франківська	0,325	0,106	0,280	0,366	0,239	0,252	0,401	0,427	0,384	0,326	0,340	0,258	0,366	0,305
	Львівська	0,372	0,237	0,277	0,349	0,266	0,393	0,451	0,333	0,527	0,490	0,472	0,364	0,194	0,471
	Чернівецька	0,312	0,201	0,310	0,330	0,321	0,324	0,341	0,287	0,386	0,367	0,390	0,281	0,070	0,250
	<i>середнє за регіонами*</i>	<i>0,379</i>	<i>0,271</i>	<i>0,299</i>	<i>0,354</i>	<i>0,297</i>	<i>0,384</i>	<i>0,393</i>	<i>0,313</i>	<i>0,438</i>	<i>0,366</i>	<i>0,327</i>	<i>0,333</i>	<i>0,234</i>	<i>0,354</i>

* оцінка проводилась на основі 24 областей України, м. Києва, АРК та м. Севастополя. З 2014 р. без врахування частини тимчасово окупованих територій Донецької та Луганської областей, а також тимчасово окупованої території АРК і м. Севастополя.

Джерело: авторські розрахунки на основі статистичних даних Державної служби статистики України і Державної служби зайнятості України за 2008-2021 рр. Субіндекси і композиційний індекс конкурентоспроможності ринку праці регіонів обчислено за формулами (1.1-1.6).

Якщо ж порівнювати саму міжкомпонентну конкурентоспроможність ринків праці регіонів у 2008-2021 рр., то відразу помітно, що за групою якості робочих місць середньорегіональні значення часткових індексів (0,48-0,69) були набагато вищими порівняно з групою індикаторів інтелектуально-кадрового забезпечення (0,17-0,36) чи інституційної спроможності ринку праці (0,14-0,50) (див. Дод. Б). Це означає, що вітчизняний ринок праці є більш привабливий за якістю робочих місць, ніж за іншими складовими конкурентоспроможності. Водночас часткові індекси інтелектуально-кадрового забезпечення регіонів є у 2-3 рази нижчими порівняно з першою групою індикаторів. Тобто для України *втрачання кадрового потенціалу (характеристики пропозиції праці) є більш гострою проблемою, ніж недостатня якість та безпека робочих місць (параметри попиту на працю)*. У зв'язку з цим питання ефективізації демографічної, міграційної та соціальної політики для підвищення конкурентоспроможності економіки регіонів і країни загалом в частині її інтелектуально-кадрового потенціалу набувають нового значення.

Висновки до першого розділу

1. Тракткування категорії конкурентоспроможності ринку праці у вітчизняній економічній літературі залишається дискусійним. Виділяють два ключові підходи до пояснення цього поняття: загальнотеоретичний кон'юнктурний та макроекономічний (системний). Так, більшість вітчизняних науковців досліджують і певною мірою ототожнюють конкурентоспроможність ринку праці із конкурентоспроможністю робочої сили, робочих місць, вартості праці, обмежуючись при цьому лише кон'юнктурними характеристиками, тоді як зарубіжні учені розглядають цю тематику системно, обґрунтовуючи, що ринок праці виконує функції із забезпечення конкурентоспроможності та стійкості цілої економічної системи. Синтез обох підходів дав можливість сформулювати авторську теоретико-концептуальну позицію щодо цього питання, яка полягає у розумінні конкурентоспроможності ринку праці як інтегральної

здатності ринку праці, як складної системи соціально-економічних відносин, конкурувати за внутрішній та зовнішній людський ресурс держави (регіону) завдяки: якісному конкурентному середовищу, котре формує ринок праці, та ефективному регулюванню ринку праці, забезпечуючи при цьому міграційну безпеку і потенціал зростання економіки.

Структуру конкурентоспроможності ринку праці, у вузькому сенсі, формують кон'юнктурні параметри (конкурентоспроможність робочої сили, робочих місць, результатів праці, мотиваційної складової, інституційного забезпечення). У галузевому аспекті можна виділяти конкурентоспроможність ринків праці окремих галузей і секторів економіки. Водночас за територіальною ознакою – конкурентоспроможність наднаціональних, національних, регіональних та локальних ринків праці, ринків праці міських/сільських, прикордонних/віддалених, стабільних/депресивних територій.

Квалітативний підхід до конструювання категорії конкурентоспроможності ринку праці передбачає сукупність специфічних ознак-індикаторів, котрі її визначають, зокрема: якість, гнучкість, збалансованість, стійкість, резильєнтність ринку праці та безпечність (захищеність) праці.

Усвідомлення змісту і структури досліджуваної категорії дає можливість її ефективного аналізу та пошуку оптимальних механізмів забезпечення конкурентоспроможності ринку праці і як наслідок – можливість збереження стійкості економічної системи та зміцнення її конкурентоспроможності в умовах внутрішніх та зовнішніх викликів. Системне бачення цієї проблеми полягає у розумінні відносності самого поняття конкурентоспроможності і передбачає необхідність співставлення окремих характеристик розвитку ринку праці країни (регіону) з параметрами ринку праці іншої подібної системи. Своєрідними суб'єктами такої конкуренції виступають ринки праці, а об'єктами – внутрішні та зовнішні людські ресурси, що схильні до мобільності.

З'ясовано, що формування конкурентних переваг ринків праці регіонів відбувається під впливом цілої системи чинників соціально-економічного розвитку та різноманітних механізмів регулювання цих ринків, що передбачає як

елементи ринкової інфраструктури, так і складові державного управління на всіх рівнях. Розуміння таких взаємозв'язків дає можливість подальшого розвитку та утвердження категорії конкурентоспроможності ринку праці з позиції інституційно-суб'єктного підходу, суть якого полягає у трактуванні ринку праці як відкритої динамічної системи, що поєднує дві ключові підсистеми – інститутів-учасників та інститутів-регуляторів сфери праці та зайнятості. Відповідно конкурентоспроможність ринку праці регіону передбачає його здатність до конкурентної боротьби за внутрішній та зовнішній людський ресурс і збереження інтелектуально-кадрового потенціалу економіки регіону завдяки якісному конкурентному середовищу (підсистема інститутів-учасників) та ефективному регулюванню (підсистема інститутів-регуляторів).

2. Обґрунтовано, що наявне методичне забезпечення дослідження конкурентоспроможності ринку праці регіону в умовах високої міграційної активності є фрагментарним і не охоплює усіх важливих аспектів цієї проблематики, що не сприяє поглибленому аналізу, моделюванню зв'язків і прогнозуванню розвитку конкурентоспроможності ринку, а, відтак, і розробленню проактивних заходів її регулювання. Більш комплексний методичний підхід передбачає застосування інструментарію дослідження взаємозв'язків між ринком праці та міграційними потоками, а також загальним поступом економіки, який вимагає поступової реалізації таких етапів: (1) композиційне оцінювання конкурентоспроможності ринку праці регіону на основі авторського підходу (побудова рядів динаміки емпіричних показників конкурентоспроможності ринку праці, відбір індикаторів за якісним впливом на результативну змінну, зважування індикаторів і груп показників на основі їх коефіцієнтів чутливості, побудова динамічних рядів групових зважених показників та композиційних індексів), (2) розрахунок інтенсивності міграції на 1000 наявного населення (у розрізі внутрішніх, зовнішніх, вхідних та вихідних потоків) і міграційного заміщення (співвідношення імміграційних та еміграційних потоків – як фактичних, так і скоригованих на природні втрати), (3) тестування зв'язків у системах «ринок праці – міграція» та «ринок праці – поступ економіки»

на причинність і значущість, (4) моделювання впливу конкурентоспроможності ринку праці регіону на: а) різні структурні характеристики міграції, б) рівень соціально-економічного поступу регіону, обчисленого композиційним методом із врахуванням авторського підходу до зважування індикаторів (на основі розподілу областей за частковими темпами поступу), (5) оптимізація параметрів конкурентоспроможності ринку праці, за яких зовнішні міграційні втрати скорочуються, а темпи поступу економіки регіону зростають.

3. Ключовими викликами для регіонів у короткостроковому періоді за сучасних безпекових загроз стали перш за все посилення дисбалансів на регіональних ринках праці через скорочення робочих місць, зростання безробіття, загострення соціальної вразливості, зниження безпеки праці і захищеності зайнятості, звуження трудового потенціалу регіонів через втрату людських ресурсів. Що ж до довготривалих викликів, то для регіонів України надважливим завданням залишається інтеграція в європейський економічний простір. Одним із напрямів реалізації цього завдання є підвищення конкурентоспроможності вітчизняного ринку праці та посилення конвергенції ринків праці України та ЄС в умовах політики євроінтеграції та нівелювання наслідків російського військового вторгнення в Україну.

На основі аналізу регіонального сукупного попиту (вільних та зайнятих робочих місць) і сукупної пропозиції (економічно активного населення) у 2008, 2014, 2021 і 2023 рр. оцінено рівень збалансованості кон'юнктури ринку праці та підтверджено, що на сукупному ринку праці регіонів України баланс відсутній, оскільки значення індексів збалансованості у різні роки коливалися у межах 0,84-0,99. Це означає, що частина сукупної пропозиції праці не залучена до економічної активності і збільшує тим самим рівень безробіття. Водночас, зареєстрований ринок праці є ще менше збалансованим, адже залежить від кількості заявлених роботодавцями вакансій і чисельності зареєстрованих безробітних. Традиційно м. Київ характеризується найбільш збалансованою кон'юктурою зареєстрованого ринку праці, що пояснюється невисоким рівнем офіційного безробіття та великою кількістю вільних робочих місць. Ситуація на

zareestrovanoomu rynku praci reshti regioniv, u tomu chisli Karpat's'komu, kharakterizovalasja suttevimy disbalansamy miZh popitom i propozicijeu praci, zokrema pracenadlishkovoju strukturoju.

Stabilizacija rynku praci oblastej Karpat's'kogo regionu Ukrainy v umovax vijny, yak i jogo pislyvoenne vidnovlennja moZe vidbuvatisja za trjoma najbil'jsh imovirnymi scenarijami: 1) *pesimistичний*: vidstavnannja rivnja rozvutku vid standartiv krajn ES iz kolosальnim «vimivannjam» ljud's'kogo resursu, tinizacijeu zajnjatosti, pogirshennjam jakosti robocix mis'c'j; 2) *realistичний*: konvergencija z rинками praci osnovnix krajn-recipientiv ukrajn's'koj roboc'oj сили na osnovi proaktivnoj politiki zajnjatosti; 3) *optimistичний*: strimke zrostantnja konkurentospromozhnosti nacional'nogo rynku praci vnaslidok «ekonomičnogo strибka» u period pislyvoennogo vidnovlennja derzavny. Tretij scenarij maє dostatnjo virazni perspektivy za umovy strategičnoj zorientovanosti Ukrainy na zalucennja same novitnix tehnologij z Evropy, yak zalucatimutsja yak dla vidbudovy zrujnovanoj infrastruktury, tak i dla modernizacii promislivosti, neoindustrializacii, rozvutku novix galuzej mašynobuduvannja, elektroniki, VPK.

Novi vikliki dla rozvutku rynku praci ta sfery zajnjatosti oblastej Karpat's'kogo regionu Ukrainy proyavljajutsja u zagal'nix kon'junkturnix disbalansax ta prostorovo-galuzevij dezintegrovannosti, zokrema cherez kolosальnu xvilju vimušenoj migracii naselennja z territorij, de vedutsja bojovi dii abo є zagroza cix dij. Najbil'jshu kilykist' vnutrišnix migrantiv priynjala L'viv's'ka oblast: za peršij misjac' vijny – bliz'jko 350 tис. osib, a stanom na kinec' serpnja 2022 r. – 243 tис. osib, причому bil'jšit' pereselenців ofiцijno zareestruvaly svij status. Chastka VPO, lokalizovanih u L'viv's'kij oblasti, znizylas' z 4,9% do 3,5% u strukturі vsix pereselenців v Ukraini. Chastka peremіщених osib v Ivano-Frankiv's'kij i Černivец'kij oblastjakh zrosла nesuttevo (na 0,2-0,4 v.p.), a v Zakarpats'kij oblasti znizylas' na 1,4 v.p. porivnjanu iz stanom na počatok vijny. Rivень ekonomičnogo navantazennja v oblastjakh Karpat's'kogo regionu svіdčit' pro visoku napruženist' u Zakarpats'kij oblasti

(806 переселенців на 1000 зайнятого населення) і достатньо сильне навантаження на зайняте населення Львівської області (612 ВПО на 1000 зайнятих).

4. За результатами апробації авторського методичного підходу до комплексного оцінювання конкурентоспроможності ринку праці встановлено, що Карпатський регіон України не відзначався високими конкурентними перевагами за параметрами розвитку ринку праці та сфери зайнятості. Проведені розрахунки дозволили ідентифікувати композиційний рівень конкурентоспроможності ринку праці Карпатського регіону як переважно нижчий середнього за регіонами України, оскільки його значення у 2008-2021 рр. коливалися у межах 0,207-0,444 (при граничних значеннях: $[0; 1]$). За період аналізу композиційний індекс регіону зріс лише на 0,43%. Реальну стійкість, збалансованість (коефіцієнти збалансованості сукупного ринку праці – у діапазоні 0,92-0,94) і зростання конкурентоспроможності ринку праці (композиційний індекс: 0,372 у 2008 р. і 0,471 у 2021 р.) показала виключно Львівська область, тоді як решта областей Карпатського регіону продемонстрували погіршення своїх конкурентних позицій. За результатами оцінювання компонентної структури конкурентоспроможності ринку праці Карпатський регіон також не виділявся високими параметрами, адже усі її складові знаходилися на рівні середнього значення і нижче, за винятком незначного покращення композиційного субіндексу якості робочих місць з 2016 р. та мотивації праці з 2014 р. При цьому домінуючими детермінантами за внеском у кінцевий показник були такі компоненти, як інституційна спроможність ринку праці та мотивація праці. З'ясовано, що ключові «вузькі місця» у політиці регулювання ринку праці Карпатського регіону пов'язані насамперед із якістю інтелектуально-кадрового забезпечення та ефективністю зайнятості і ринку праці.

РОЗДІЛ 2

МІГРАЦІЙНА БЕЗПЕКА: МЕТОДИКО-ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ ТА ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКИ З КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ РИНКУ ПРАЦІ

2.1. Міграційна безпека як основа збереження інтелектуально-кадрового потенціалу регіональної економіки в умовах високих міграційних загроз

За всю історію існування людства міграція, як невід'ємна його складова та важлива умова суспільного прогресу, еволюціонувала у процесі її осмислення і сприйняття. Концептуальні підходи змінювалися від *екзистенційних ідей* у доіндустріальну епоху (міграція як спосіб виживання та освоєння територій), *опортуністичних трактувань* у часи промислових революцій (міграція як можливість отримання кращих умов життя і праці та використання переваг індустріально-інноваційного розвитку), *інтелектуально-біфуркаційного розуміння* в період становлення суспільства знань (міграція як спосіб реалізації права на вищий рівень і якість життя, як умова здійснення соціального ліфту, як складова інтелектуалізації і креативізації економік), *глобально-імперативних поглядів* в епоху стрімкої інформатизації, цифровізації і технологізації економіки (міграція як всеохоплююча норма і спосіб життя, а також засіб досягнення вищих конкурентних позицій у всіх сферах активності) до *безпекових ідей* в умовах стрімкого розвитку неотехнологічного суспільства емерджентного (стрибкоподібного) типу (з одного боку, мобільність як філософія і можливість досягнення вищого ступеня особистісного розвитку, а з іншого боку, міграція як виклик і загроза сталому поступу постеконіомічних систем).

Якщо транслювати таку еволюцію поглядів з мікрорівня на макро- і мегарівні, то стає очевидним, що міграційні рухи спочатку були мало регульованими процесами з боку держав, згодом стали інструментами демографічної та економічної політики, однак далі з трансформацією міграції у глобальне поліаспектне явище з'явилися різного роду безпекові проблеми та

виклики (ксенофобія, міжетнічні конфлікти, криміногенна напруженість, імміграційна залежність цілих макрорегіонів, економічні депривації та кризи, поглиблення розривів за рівнем розвитку між країнами, тотальна нестабільність як ознака теперішнього часу і майбутнього).

Безпековий концепт дослідження міграції населення сформувався в сучасних умовах нестабільності глобальної економіки. На тлі швидкого розвитку технологій, інновацій та наукових розробок у світі спостерігається так званий **«цивілізаційний парадокс»**. З одного боку, мають місце позитивні зрушення (нарощування і модернізація виробничих потужностей, збільшення темпів капіталізації активів інноваційно активних підприємств, підвищення продуктивності праці, зростання ВВП тощо), котрі мали б гарантувати зростання суспільного добробуту і прогрес цивілізації загалом. Однак, з іншого боку, загострюються процеси деструктивного характеру – зокрема, поглиблюються розриви (дивергенція) за рівнем економічного розвитку країн, відчувається наростання соціальної напруги у тих економічних системах, які відстають у науково-технологічному плані, внаслідок цього активізуються міграційні рухи населення в напрямку країн із більшими перспективами, де відбувається суттєве переформатування демографічної, економічної та соціальної структур. Зазначені процеси містять у собі латентні та відкриті загрози різним складовим національної безпеки держав, на тлі чого дедалі частіше провокуються внутрішні та міжнародні конфлікти, кризи та війни. Глобальна асиметрія економічного розвитку і, як наслідок, масштаби бідності у світі зростають попри стрімкий і колосальний технологічний поступ цивілізації, націлений на досягнення вищих стандартів життя, зменшення голоду, бідності, хворіб та інших загроз. У цьому і полягає сучасний «цивілізаційний парадокс», а прогрес людства затьмарюють перспективи його самознищення.

За таких складних умов сприйняття ідеї нестабільності суспільного розвитку як норми і ознаки теперішнього часу актуалізує потребу пошуку балансу між тотальними загрозами і станом безпеки, між поступом і регресом, між добробутом і деградацією. Подібні філософські наративи знаходять

рефлексію у багатьох дослідженнях та експертних оцінках провідних міжнародних інституцій. Це, зокрема, дослідження проблем збройних конфліктів у світі (ACLED), програма збору даних про організоване насильство (UCDP), база даних терористичних інцидентів і їх наслідків (GTD), аналітика Світового Банку щодо економічних потрясінь, дослідження ООН у сфері злочинності і криміногенних ситуацій (UNODC), напрацювання Центру моніторингу внутрішніх переміщень (IDMC), вивчення проблем вимушеної міграції, ксенофобії і торгівлі людьми (IOM), база даних агентства ООН у справах біженців (UNHCR), а також дослідницькі проекти Інституту ЄС з проблем безпеки на європейському континенті та у світі (EUISS).

Для прикладу, фахівці Міжнародного інституту дослідження проблем миру у Стокгольмі (SIPRI) на основі тенденційного сценарію прогнозують три нові збройні конфлікти до 2030 року (загалом у 10 країнах) порівняно із ситуацією у 2020 році (7 країн у стані війни), а також появу нових територій з високим ризиком таких конфліктів (9 додаткових країн за 2020-2030 рр. і 44 разом на кінець періоду) [66, с. 7]. Більше того, за період з 2010 по 2020 рр. у світі було втрачено майже 900 тисяч життів у результаті насилля з політичних мотивів [67, с. 2].

Усі уявлення про міжнародну безпеку та світовий порядок змінилися у 2014 році в умовах гібридної війни та на початку 2022 року з вторгненням і розгортанням рф повномасштабної війни проти України. Безпрецедентність такого воєнного конфлікту у XXI ст., рівень спровокованих загроз, небезпек і катастроф, а також солідарність всього цивілізованого світу у протистоянні агресору і його прихильникам сформували нові геополітичні реалії та нові безпекові виклики в сучасному світі. Екзистенційна складова цивілізаційного розвитку стала головним пріоритетом на порядку денному більшості свідомих країн, адже через війну виникли серйозні загрози політичній, соціально-

⁶⁶ Milante, G., Mueller, H., Muggah, R. (2021). Estimating future conflict risks and conflict prevention implications by 2030. *Stockholm International Peace Research Institute (SIPRI)*. Report. https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/estimating_future_conflict_risks_and_conflict_prevention_implications_by_2030.pdf

⁶⁷ Gaub, F. (2020). Conflicts to come: 15 scenarios for 2030. *European Union Institute for Security Studies, Chaillot Paper, 161*. https://www.iss.europa.eu/sites/default/files/EUISSFiles/CP_161.pdf

гуманітарній, фінансовій, енергетичній, продовольчій та іншій безпеці не лише України, а й окремих континентів. Масштабну гуманітарну кризу зумовило колосальне збільшення кількості вимушених мігрантів всередині України та велика хвиля біженців з країни. За даними Міжнародної організації з міграції, станом на 23 червня 2022 р. 14,2 % всього населення України були внутрішньо переміщеними особами, що становило майже 6,3 млн осіб [68, с. 1]. Своєю чергою, на цей же період зафіксовано 5,9 млн українських біженців на території європейських країн [69]. Таким чином, воєнні події в Україні і масштабність спричинених російською агресією міграційних потоків в країні та за її межами актуалізують проблему наукового осмислення зв'язку міграції з безпекою людини, суспільства і держави, його врахування у різних векторах державної політики.

У цьому контексті існує багато невирішених проблем, спірних питань, а також наукових позицій, що потребують узгодження. Перш за все гострі дискусії розгортаються стосовно категорійно-понятійного апарату у сфері міграційної безпеки. Це пов'язано з поліаспектністю цієї категорії, наявністю різних об'єктів та рівнів (особистий, суспільний, національний, глобальний) її дослідження, відсутністю єдиної термінологічної бази. У наукових колах використовують низку близьких понять – «міграційна безпека», «безпека міграційних процесів», «безпека у сфері міграції», «безпека у сфері міграційної політики», «сек'юритизація міграції», котрі можуть мати різний контекст залежно від фокусу дослідження.

Безпековий напрям міграційної теорії активно розвивають у своїх працях провідні українські міграціологи О. Грішнова, Е. Лібанова, О. Малиновська, С. Пирожков, О. Позняк, І. Прибиткова, О. П'ятковська, М. Романюк та інші. Вчені акцентують увагу на новій парадигмі, котра передбачає сприйняття міграційних процесів як причини дестабілізації соціо-економічних і політичних систем, а також акцентує увагу на регулюванні цих процесів не лише в межах

⁶⁸ Звіт про внутрішнє переміщення в Україні. Опитування загального населення, раунд 6, 23 червня 2022 р. *МОМ*. https://displacement.iom.int/sites/default/files/public/reports/IOM_Gen%20Pop%20Report_R6_UKR.pdf

⁶⁹ Ukraine Refugee Situation. Operational Data Portal. *UNHCR, Government* (updated 18 July 2022). <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

внутрішньої, а й зовнішньої політики держав. Одним із перших цей напрям почав розвивати західний політолог М. Вайнер (M. Weiner), котрий досліджував каузальні (прямі і зворотні) зв'язки між вхідною та вихідною міграцією населення, з одного боку, та внутрішньою і зовнішньою безпекою держав, з іншого боку. Учений відзначав багатовекторність впливу міграції, що проявляється у її наслідках практично у всіх сферах суспільного життя [70].

Багато фахівців з безпекології (З. Варналій, О. Власюк, В. Горбулін, Б. Данилишин, О. Іляш, В. Куценко, О. Литвиненко, А. Сухоруков, Ю. Харазішвілі та ін.) розглядають міграційне питання з позиції збереження національної безпеки, не виділяючи його як окрему складову, а, швидше, як підсистему соціальної або демографічної безпеки, а самі міграційні процеси – як нетрадиційні загрози стабільності держави. Наведені міркування обґрунтовуються у багатьох дослідженнях щодо формування системи соціальної безпеки, яка в умовах військової агресії набуває особливої пріоритетності національної безпеки [71, с. 93], а основними її елементами визнаються: «безпека трудового потенціалу, безпека гуманітарної та соціальної сфери, безпека ринку праці та міграційна безпека» [72, с. 128]. Такий підхід, в умовах періодичного загострення численних локальних і регіональних конфліктів, а також на тлі нової гібридної війни глобального значення в Україні з відповідними міграційними проявами, видається застарілим і недовірливим у практичній площині. Безпекові виклики давно переросли у реальні загрози геополітичній стабільності у світі, адже масштабні, слабо керовані міграційні потоки, які виникають з політичних, економічних, соціальних, екологічних та інших причин, спричиняють сьогодні важкі наслідки для країн, задіяних у цих процесах. Тому ми дотримуємось позиції, що сучасна динаміка та ефекти міграції населення в різних країнах (особливо в Україні) формують об'єктивну необхідність виділення міграційної безпеки як окремої вагової складової системи національної безпеки та

⁷⁰ Weiner, M. (1992). Security, Stability, and International Migration. *International Security* 17(3), 91-126. <https://www.muse.jhu.edu/article/447034>.

⁷¹ Варналій З.С. Соціальна безпека людини як об'єкт дослідження економічної безпекології. *Економічний вісник університету*. 2022. Вип. 52. С. 90-97. DOI: <https://doi.org/10.31470/2306-546X-2022-52-90-97>.

⁷² Іляш О.І. Інституціональні ризики соціальної безпеки. *Демографія та соціальна економіка*, 2011, (1), 125-134.

формалізації її у відповідній політиці держави.

Аналіз наукової думки щодо дефініції «міграційна безпека» свідчить про потребу у визначенні єдиного підходу до її трактування. Більше того, легітимна основа формування змісту досліджуваного поняття відсутня у вітчизняному законодавстві і стратегічно-цільових документах. Навіть Стратегія державної міграційної політики України на період до 2025 року [73], розроблена з урахуванням вітчизняного та міжнародного досвіду у сфері управління міграційними процесами, не охоплює категорію міграційної безпеки. При цьому одним із ключових пріоритетів у Стратегії визнано підвищення рівня національної безпеки шляхом запобігання виникненню неконтрольованих міграцій та ліквідації їх наслідків, посилення соціального і правового захисту громадян України, які перебувають або працюють за кордоном, додержання принципів захисту національних інтересів. Окрім того, низка нових законодавчих і нормативних ініціатив, прийнятих після російської агресії проти України у 2014 р., націлена на зміцнення міграційної безпеки держави. Однією з таких ініціатив є, зокрема, рішення Ради національної безпеки і оборони України «Про невідкладні заходи з нейтралізації загроз національній безпеці у сфері міграційної політики» від 01.03.2018 р. [74]. У ньому згадується про країни міграційного ризику та посилення контролю за в'їздом громадян цих країн на територію України. Таким чином, практичне врегулювання окремих аспектів міграційної безпеки відбувається без вироблення чітких теоретико-концептуальних підходів до обґрунтування цієї проблематики.

Понятійний плюралізм зумовлений певною мірою неоднозначним розумінням самого явища міграції. Одні автори трактують її як процес територіального переміщення людей, а інші – як конкретний результат здійснення такого переміщення. Крім того, міграційна безпека може стосуватися інтересів людини, групи людей або ж проявлятися на рівні держави, що

⁷³ Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 482-р від 12.07.2017 р. *Урядовий кур'єр*, 29.07.2017, № 140.

⁷⁴ Про невідкладні заходи з нейтралізації загроз національній безпеці у сфері міграційної політики: Рішення Ради національної безпеки і оборони України від 1.03.2018 р. *Урядовий кур'єр*, 23.03.2018, № 56.

відповідно визначає її контекст і об'єктну структуру.

У західній науковій літературі, де термін набув більшого поширення, міграційна безпека співвідноситься головно із боротьбою та протидією небажаним формам міграції (нелегальна імміграція, торгівля людьми, притік біженців). Так, зокрема, під міграційною безпекою в сучасних умовах В. Гіродон (V. Guiraudon) і К. Йоппке (C. Joppke) розуміють державно-правовий інститут, що об'єднує сукупність відносин, механізмів і структур із забезпечення та захисту основ легальної міграції, прав і свобод людини, сталого міграційного порядку на базі відповідної правової політики держави [75]. Натомість, К. Яскуловські (K. Jaskulowski) слушно доповнює цю позицію, зазначаючи, що інститут міграційної безпеки охоплює правові норми, які не лише *проголошують права і свободи людини*, але й *обмежують їх* згідно із законодавством, яке відображає національні інтереси [76].

В іншому фокусі представили цю проблематику А. Ачік (A. Acik), П. Тротт (P. Trott) та Е. Сінар (E. Cinar). Учені запропонували *гранично-оптимізаційний концепт* міграційної безпеки, котрий полягає у трактуванні її як здатності інститутів держави і суспільства керувати стратегічними ризиками у сфері міграції з метою запобігання або зниження до прийняттого рівня їх порогових значень на основі оцінювання та прогнозування розвитку міграційних процесів [77]. Такий підхід потребує чітких критеріїв вимірювання критичних та оптимальних меж параметрів безпеки, а також може слугувати науковим підґрунтям для розроблення стратегій і планів її забезпечення.

Сутнісні характеристики міграційної безпеки дозволяють виділити ключові ознаки цієї категорії.

По-перше, міграційна безпека є *окремою цілісною складовою системи національної безпеки*, яка робить важливий внесок у досягнення національних

⁷⁵ Guiraudon, V., Joppke, C. (2003). Controlling a new migration world. In *Controlling a new migration world* (pp. 13-40). Routledge.

⁷⁶ Jaskulowski, K. (2019). The securitisation of migration: Its limits and consequences. *International Political Science Review*, 40(5), 710-720.

⁷⁷ Acik, A.C., Trott, P., Cinar, E. (2022). Risk governance approach to migration: a viable alternative to precautionary management. *Journal of Risk Research*, 25(4), 468-487, DOI: 10.1080/13669877.2021.1957984

інтересів, цінностей та цілей. По-друге, ця категорія може розглядатись на різних *організаційних рівнях* – особистому, суспільному, національному і глобальному, та у контексті різних *векторів переміщень* (імміграційний, еміграційний, зовнішній, внутрішній), що визначає конкретні параметри її дослідження. По-третє, міграційна безпека як державно-правовий інститут *забезпечується міграційною політикою* щодо створення та реалізації прав і свобод мігрантів на основі конституційно-правових вимог, а також їх обмеження відповідно до національних інтересів. Головною метою такої політики є впорядкування відносин у сфері міграції та забезпечення міграційної безпеки на всіх рівнях управління. І по четверте, міграційна безпека – це не лише проміжний і кінцевий *результат політики* регулювання відносин у сфері міграції, а й сам *процес досягнення такого результату*.

Враховуючи різні наукові погляди та рефлексії, авторська позиція стосовно змісту поняття **«міграційна безпека»** базується на тому, що її необхідно визначати як: стан захищеності національних інтересів (держави, суспільства, людини) у сфері міграції від впливу реальних і потенційних, ендогенних і екзогенних загроз, забезпечення якого є пріоритетним завданням діяльності системи державних органів, органів місцевого самоврядування, представників бізнесу та громадськості, які здійснюють узгоджені заходи щодо реалізації і захисту цих інтересів, запобігання трансформації міграційних загроз у небезпеки.

Подібні дефініції мають бути закріплені у законодавстві країни (з питань національної безпеки, міграційної політики, захисту трудових мігрантів тощо) з виокремленням міграційної безпеки в окремий напрям (підсистему) національної безпеки, котрий потребує чіткого стратегування, координування, моніторингу, аналізу та контролю.

У продовження теоретико-концептуальних думок слід зауважити, що визначальною категорією у формуванні інституту міграційної безпеки є, зокрема, наслідки міграційних процесів, котрі за неефективної політики держави або інших несприятливих чинників та умов трансформуються у ризики, загрози

і небезпеки. Іншими словами, міграційна політика повинна ґрунтуватись на засадах *ризикоорієнтованого підходу*. Цей напрям активно розвивають провідні учені львівської школи міграціології – Т. Васильців [78], Л. Семів [79], У. Садова, М. Біль [80], О. Мульська [81], О. Риндзак [82], В. Бідак [83] та ін.

Для комплексного розуміння досліджуваної проблематики пропонуємо структурно-логічну **схему механізму впливу міграційних процесів** на систему національної безпеки (рис. 2.1). Схемою передбачено послідовність формування складових міграційних процесів, основою яких визначено міграційну поведінку населення, котра охоплює як прихований потенціал (потреби, інтереси, мотиви), так і видимі елементи (наміри, дії). Активна міграційна поведінка може перерости у міграційний потік, згодом – у мережу і в кінцевому результаті у стійку міграційну систему. Причому на кожному етапі міграційного процесу виникають різні наслідки, які можуть мати позитивний (ефекти) або негативний (ризики, загрози, небезпеки) контекст для мігрантів, соціуму, держави чи світової спільноти.

У відповідь на ці процеси держава повинна виконувати низку важливих завдань, пов'язаних, зокрема, з: регулюванням міграційної поведінки населення та оцінюванням чинників впливу на потреби, інтереси та мотиви переміщень; покращенням середовища формування міграційних процесів з метою стримування міграційних настроїв і намірів серед місцевого населення; стимулюванням рееміграції та залученням іноземного міграційного ресурсу; регулюванням практичних аспектів переміщень населення у фокусі дотримання

⁷⁸ Міграційна активність населення Карпатського регіону України: тенденції, загрози, методи регулювання: наукове видання. Наук. ред. Т.Г. Васильців; ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України». Львів, 2020. 128 с.

⁷⁹ Семів Л., Лалакулич М. Функціонування працересурсної та міграційної систем України в світлі сучасних ризиків розвитку. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*, 2017, 1(22), 371-377.

⁸⁰ Садова У.Я., Біль М.М. Соціальні ініціативи як інструмент подолання міграційних ризиків в Україні. *Регіональна економіка*, 2012, (3), 206-211.

⁸¹ Мульська О.П. Міграційні ризики та загрози стабільного розвитку національної економіки як стратегічні об'єкти політики регулювання. *Економічний аналіз*, 2021, 31(2), 34-43.

⁸² Риндзак О.Т. Удосконалення державної міграційної політики в системі захисту національних інтересів України. *Актуальні проблеми економіки*, 2017, 3(189), 237-244.

⁸³ Бідак В.Я. Оцінка ризикогенного впливу міграційних детермінант на соціально-демографічний розвиток регіону. *Суспільні трансформації: людина, держава, соціум: матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції* (29 жовтня 2020 р.). Львів: Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2020. 352 с. С. 277-282.

прав і свобод людини та збереження національних інтересів. У випадку ефективної міграційної політики потенційні та реальні ризики трансформуються у позитивні ефекти (можливості), в іншому разі – у загрози і небезпеки, послаблюючи тим самим міграційну безпеку людини, суспільства чи держави в цілому.

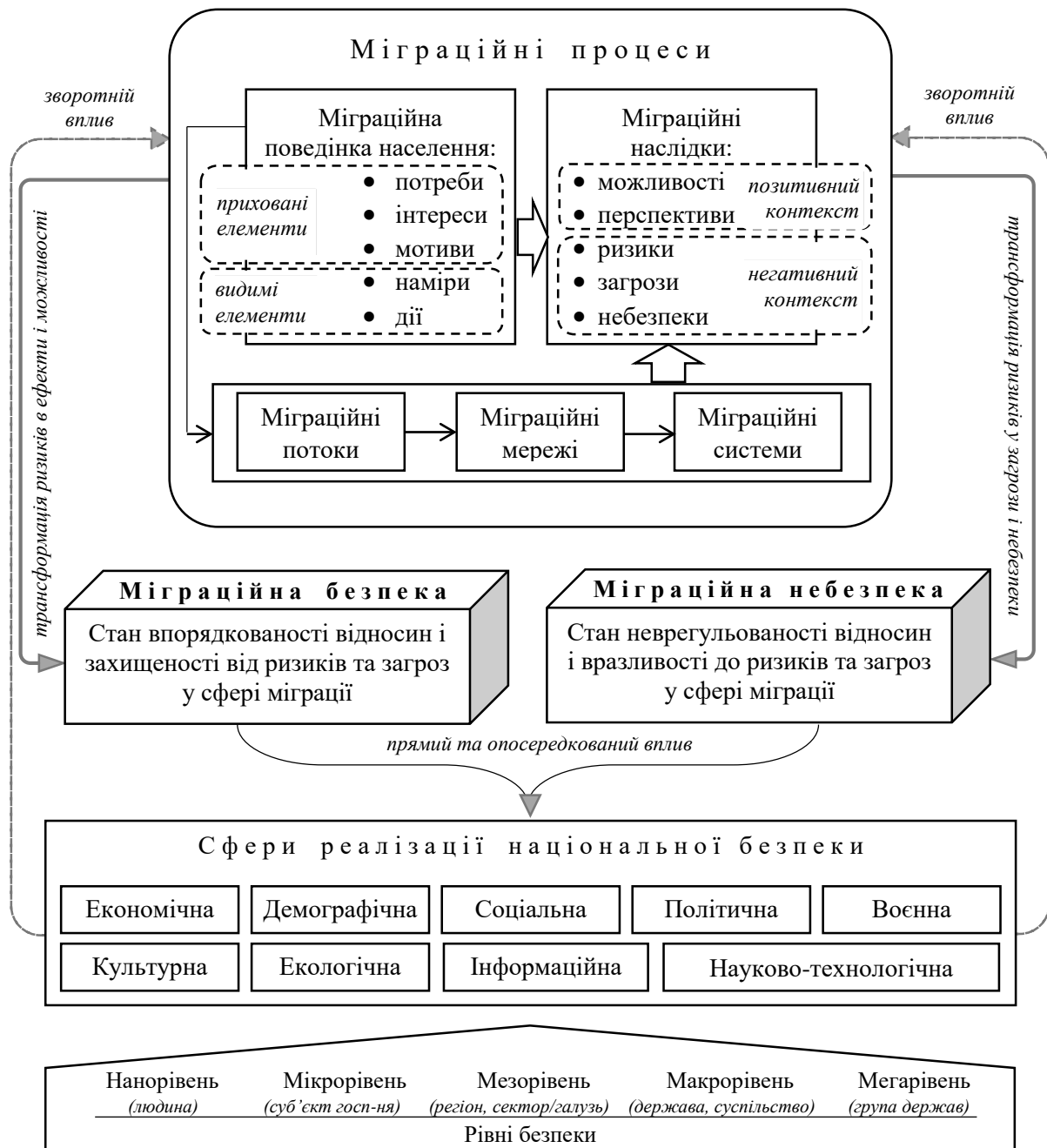


Рис. 2.1. Сфери впливу міграційних процесів у системі національної безпеки

Джерело: авторська розробка

У результаті стан міграційної (не)безпеки безпосередньо або

опосередковано детермінує стан (не)безпеки в інших сферах життєдіяльності суспільства – передусім, в економічній, соціальній, демографічній, культурній та політичній. Своєю чергою, стан складових національної безпеки впливає на обсяги, структуру, інтенсивність і динаміку міграційних процесів, створюючи таким чином середовище для їх формування й розвитку. Це означає взаємопричинність (каузальність) зв'язків у системі «міграція – середовище», де під середовищем слід розуміти соціально-економічні, політико-правові, духовно-культурні, екологічні та інші умови й чинники розвитку країни, котрі одночасно можна оцінювати і з позиції складових національної безпеки. Емпірично такі зв'язки були підтверджені на прикладі аналізу зовнішньої міграції у Карпатському регіоні України [84].

Проблемним аспектом у дослідженні міграційної безпеки залишається складність оцінювання *характеру і ступеню впливу міграцій* на соціально-економічні і політичні системи країн. Такий вплив є багатовекторним і залежить від виду та форми міграційної активності, типу суспільства відносно міграційного ресурсу (країни-донори, країни-реципієнти, транзитні країни, країни змішаного типу), рівня залежності країн від зовнішньої міграції, міри урегульованості цих процесів, ступеня резилентності і стійкості соціо-економічних систем до різного роду потрясінь тощо. Відповідно для одних суспільств високий рівень зовнішньої вихідної міграції може становити національну загрозу, а для інших – залишатись допустимим у контексті збереження міграційної і національної безпеки (табл. 2.1). Тим не менше, традиційно вважається [85; 86], що міграція *вирішує низку проблем* у країнах-донорах: зменшує рівень безробіття і навантаження на соціальну інфраструктуру, забезпечує притік міграційного капіталу (грошових трансфертів

⁸⁴ Mulska, O., Levytska, O., Panchenko, V., Kohut, M., Vasylytsiv, T. (2020). Causality of external population migration intensity and regional socio-economic development of Ukraine. *Problems and Perspectives in Management*, 18(3), 426-437.

⁸⁵ Вовканич С.Й., Бідак В.Я., Левицька О.О. Інтелектуальна міграція населення у контексті соціогуманістичної парадигми української національної ідеї. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2012. Вип. 4 (96). С. 241-250.

⁸⁶ Гринкевич С.С., Лупак Р.Л., Васильків Ю.В. Формування системи та структурування інституційного забезпечення реалізації державної політики розвитку і використання трудового потенціалу України. *Бізнес Інформ*. 2015. № 7. С. 67-72.

мігрантів) в економіку, дозволяє отримувати фахівців з вищим рівнем кваліфікації і компетентності у випадку їх рееміграції. Тоді як у країнах, що приймають мігрантів, часто покращується демографічна ситуація, нарощується інтелектуально-кадровий і трудовий потенціал, підвищується конкурентоспроможність ринку праці (за умови бажаних форм і видів міграцій), зростає податкова база для наповнення державних бюджетів, збільшується частка інвестиційного капіталу в економіці, у т.ч. за рахунок мігрантів, поживляється внутрішній споживчий ринок, відбувається соціокультурне збагачення.

Попри значні переваги переміщень населення, ці процеси можуть мати *деструктивний вплив на міграційну безпеку*, а в подальшому – і на національну. Ключовими загрозами для країн-донорів є передусім демографічні деформації і втрата стійкості, розбалансованість ринку праці, посилення навантаження на працездатне населення і на соціальні фонди через втрату активного людського ресурсу, звуження трудового потенціалу і здатності до інноваційного розвитку, зменшення рівня внутрішнього споживання, рецесія економіки, втрата економічної конкурентоспроможності тощо. Не менше викликів і для країн-реципієнтів, а саме: погіршення стану суспільного здоров'я як наслідок міграції захворювань, збільшення конкуренції на внутрішньому ринку праці та чисельності безробітних серед місцевого населення, соціальне розшарування, «розмивання» національної ідентичності, дискримінаційні прояви, а також численні наслідки небажаних форм міграції (соціальна напруга, культурні депривації, криміногенні ситуації, політична дестабілізація, поширення соціально небезпечних захворювань та ін.). Більше того, перетворення значного сегменту тимчасової трудової міграції на стаціонарну є особливо загрозливим наслідком для демографічного і соціально-економічного розвитку країн-донорів. Освітня мобільність молоді, яка часто переростає у трудову міграцію, є ще одним серйозним викликом у контексті втрат найбільш продуктивних трудових ресурсів та погіршення інтелектуально-креативного потенціалу національної економіки.

У зв'язку з цим мінімізація міграційних загроз, з одного боку, та нарощування позитивних міграційних ефектів, з іншого, є необхідними компонентами політики забезпечення національної безпеки цивілізованих країн в умовах глобальної нестабільності. Цієї дуальності вимагають сучасні міграційно-гуманітарні кризи, котрі формують нові безпекові і соціальні (людиноцентричні) запити у світі, а сама міграційна безпека набуває екзистенційно важливого значення.

Таблиця 2.1

Вплив міграції на окремі сфери життєдіяльності суспільства (сфери реалізації національної безпеки) країн-донорів і реципієнтів людського ресурсу

	Наслідки впливу міграції	Зміни, що посилюють безпеку (конструктивний вплив)	Зміни, що послаблюють безпеку (деструктивний вплив)
Демографічна сфера	• Зрушення у статевовіковій структурі населення	Зростання частки населення працездатного віку, розширене відтворення у країнах-реципієнтах	Старіння суспільства, демографічне навантаження, звужене відтворення населення у країнах-донорах
	• Зміни генофонду	Зміцнення генофонду нації в результаті міжнаціональних шлюбів	«Вимивання» генофонду нації через втрату частини фертильно активного населення
	• Поселенська динаміка	Урбанізація, розвиток міст та індустріальних центрів	Знелюднення і деградація сільських територій
	• Медико-санітарні наслідки	Покращення стану суспільного здоров'я в результаті притоку молодого працездатного населення (за винятком маргінальних груп)	Погіршення стану суспільного здоров'я як наслідок міграції захворювань (особливо серед нелегальних маргінальних груп іммігрантів)
Економічна сфера	• Структурні та функціональні зміни ринку праці	Зменшення рівня безробіття у країнах-донорах	Збільшення кількості безробітних серед місцевого населення у країнах-реципієнтах
		Підвищення конкурентоспроможності ринку праці за рахунок інтелектуальної міграції до країн-реципієнтів	Зниження конкурентоспроможності ринку праці у країнах-донорах (через втрату людських ресурсів) та країнах-реципієнтах (за рахунок нелегальної або іншої небажаної міграції до країн-реципієнтів)
		Розвиток офіційного сектору ринку праці у випадку підтримки легальної імміграції	Тіньова зайнятість у випадку нелегальної імміграції
		Зростання конкуренції за високооплачувані робочі місця у випадку притоку конкурентоспроможної іноземної робочої сили	Зниження середнього рівня заробітної плати у приймаючих країнах через нижчу вартість праці мігрантів
• Зміни трудового потенціалу	Зміцнення трудового потенціалу країн-реципієнтів, покращення його складових. Підвищення якості складових трудового потенціалу реемігрантів	Звуження трудового потенціалу та послаблення конкурентоспроможності робочої сили країн-донорів. Втрачання здатності до інноваційного розвитку країн-донорів у випадку	

	Наслідки впливу міграції	Зміни, що посилюють безпеку (конструктивний вплив)	Зміни, що послаблюють безпеку (деструктивний вплив)
			активної інтелектуальної міграції
	<ul style="list-style-type: none"> Міграція економічного ресурсу 	<p>Притік міграційного капіталу (грошових трансфертів) в економіку країн-донорів.</p> <p>Підвищення рівня внутрішнього споживання у країнах-реципієнтах</p> <p>Наповнення податкової бази економіки країн-реципієнтів завдяки легальній міграції</p> <p>Зростання частки інвестиційного капіталу в економіці, у т.ч. за рахунок мігрантів</p>	<p>Зниження рівня внутрішнього споживання у країнах-донорах</p> <p>Скорочення податкової бази економіки країн-донорів через зменшення кількості платників</p> <p>Зниження інвестиційної привабливості країн, політично нестабільних через вплив мігрантів.</p> <p>Втрата інвестицій, вкладених у професійну підготовку фахівців, котрі виїхали з країни</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Зміни рівня конкурентоспроможності економіки 	<p>Зростання економіки і її конкурентних позицій у світі за рахунок праці мігрантів та притоку міграційного капіталу</p>	<p>Рецесія економіки і втрата економічної конкурентоспроможності через вимивання людського ресурсу з країн-донорів</p>
Соціальна сфера	<ul style="list-style-type: none"> Навантаження на соціальну інфраструктуру 	<p>Розвантаження соціальної інфраструктури у країнах-донорах, у т.ч. зменшення навантаження на систему соціального страхування</p>	<p>Посилення навантаження на працездатне населення і на соціальні фонди у країнах-донорах.</p> <p>«Розмивання» національної ідентичності, соціальне розшарування, соціальна напруга у країнах, що приймають мігрантів</p>
Політична сфера	<ul style="list-style-type: none"> Зміни політичної ситуації і стабільності 	<p>Стимулювання антидискримінаційних рухів і політики гармонійної інтеграції мігрантів у «здоровому» приймаючому соціуму</p>	<p>Загострення криміногенної ситуації, ксенофобії, воєнних конфліктів, порушення політико-правової стабільності країн-реципієнтів</p>

Джерело: авторська розробка

Стан та рівень міграційної безпеки держави, безумовно, корелює із змінами в демографічній, економічній (зокрема й фінансовій), соціальній, політичній та інших сферах життєдіяльності суспільства. Так, країни із високим рівнем міграційної безпеки зберігають демографічну стійкість, економічну конкурентоспроможність, соціальне благополуччя і політичну стабільність, а міграційні ризики перетворюють у міграційні ефекти, які мають конструктивний вплив на безпеку. При цьому у *короткій перспективі* вплив міграційних процесів на соціально-економічний розвиток проявляється у деформації показників зайнятості, безробіття, доходів, демографічного навантаження, статево-вікової структури населення тощо, а в *стратегічній перспективі* – у зрушенні таких

загальних макропоказників, як розмір ВДВ міграційно чутливих секторів економіки, обсяг капітальних інвестицій, кількість наукових розробок і патентів, інших параметрів розвитку. Крім того, у країнах, що розвиваються, достатньо інформативним галузевим статистичним показником може слугувати обсяг прийнятого в експлуатацію житла, що є в значній мірі свідченням джерела спрямування населенням доходів від трудової міграції, передусім зовнішньої.

Одним із проявів міграційної безпеки є ступінь захищеності прав і свобод мігрантів, доступність для них соціальних благ у країні призначення. Комплексним вимірником тут може виступати *індекс політики інтеграції мігрантів* (MIPEX), який щороку розраховують для 56 країн світу. За останніми дослідженнями найбільш лояльними і «дружніми» до мігрантів виявились розвинуті країни Європи (зокрема, Швеція, Фінляндія, Норвегія, Португалія), США, Канада, Нова Зеландія та ін. Водночас, найменш захищеними й інтегрованими залишаються мігранти в Індії, Індонезії, Йорданії, ОАЕ та Саудівській Аравії [87]. З досвіду цих країн зрозуміло, що наростання кризових явищ під дією міграційних процесів веде до трансформації потенційних ризиків і загроз у реальні небезпеки у всіх дотичних та пов'язаних сферах, тобто суспільство доходить до критичного рівня міграційних загроз і може перейти у «червону» зону. Головна *методологічна складність* полягає тут у розробленні алгоритму комплексного оцінювання міграційної безпеки та виборі конкретних підходів до вимірювання її критичних та оптимальних меж.

У контексті впливу міграції населення на макросередовище, варто виокремлювати **соціально-економічні виклики і загрози** як ключові безпекові наслідки активізації, а часом – неконтрольованих сплесків, міграційних процесів. Йдеться передусім про інтелектуальне «знекровлення» національних економік, зниження трудового потенціалу країн-донорів через втрату найбільш активної і творчої частини людських ресурсів (за винятком тих країн, котрі стають джерелом нелегальної та/або низькокваліфікованої трудової міграції), посилення

⁸⁷ Migrant Integration Policy Index 2020. *MIPEX data*. <https://www.mipex.eu/> (дата звернення: 28.07.2022 р.)

навантаження на економічно активне населення.

В Україні інформація про фактичні інтелектуальні втрати відстежується фрагментарно – за окремими професійними групами (до 2015 р. Державною службою статистики України оприлюднювались дані щодо міграції наукових працівників) або ж у межах нерегулярних обстежень спеціальних інституцій (CEDOS, HeadHunter, MOM в Україні). Втім, вагомою джерельною базою для аналізу міграційної ситуації є оцінювання країн за глобальною конкурентоспроможністю талантів, котре проводиться за підтримки міжнародної бізнес-школи INSEAD та Portulans Institute. У структурі інтегрального індексу обчислюється рівень «стримування відтоку мізків» (*brain retention index*) як індикатор міграційної безпеки держави. За результатами звіту 2021 року значення цього субіндексу в Україні було вкрай низьким (2,50 пункти зі 7 або 119 позиція зі 134 країн у рейтингу [⁸⁸]), несуттєво змінившись порівняно з 2016 р. (2,52 пункти, 109 місце зі 119 [⁸⁹]). Водночас, найвищі значення субіндексу з року в рік властиві Швейцарії, США, Сингапуру, Норвегії і ОАЕ. Попри високий інтелектуальний потенціал України (загальна освіченість населення, частка випускників високої кваліфікації, забезпеченість науковцями, інженерами, ІТ-фахівцями), постійний «відтік мізків», безумовно, загрожує інтелектуальним «знекровленням» через неспроможність держави протидіяти міграційним втратам кваліфікованих кадрів і як наслідок – перспективою технологічного відставання країни за умови збереження негативних тенденцій. Все це в сукупності призводить до значних дисбалансів і диспропорцій на національних і регіональних ринках праці, наростання соціальної вразливості і напруги, звуження можливостей забезпечення конкурентоспроможності економіки країн у глобальній економічній системі (рис. 2.2).

⁸⁸ Global Talent Competitiveness Index 2021: Talent Competitiveness in Times of COVID. INSEAD: Fontainebleau, France, 2021. <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2021-Report.pdf> (дата звернення: 30.07.2022 р.).

⁸⁹ Global Talent Competitiveness Index 2018: Diversity for Competitiveness. INSEAD: Fontainebleau, France, 2018. <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/globalindices/docs/GTCI-2018-report.pdf> (дата звернення: 30.07.2022 р.).

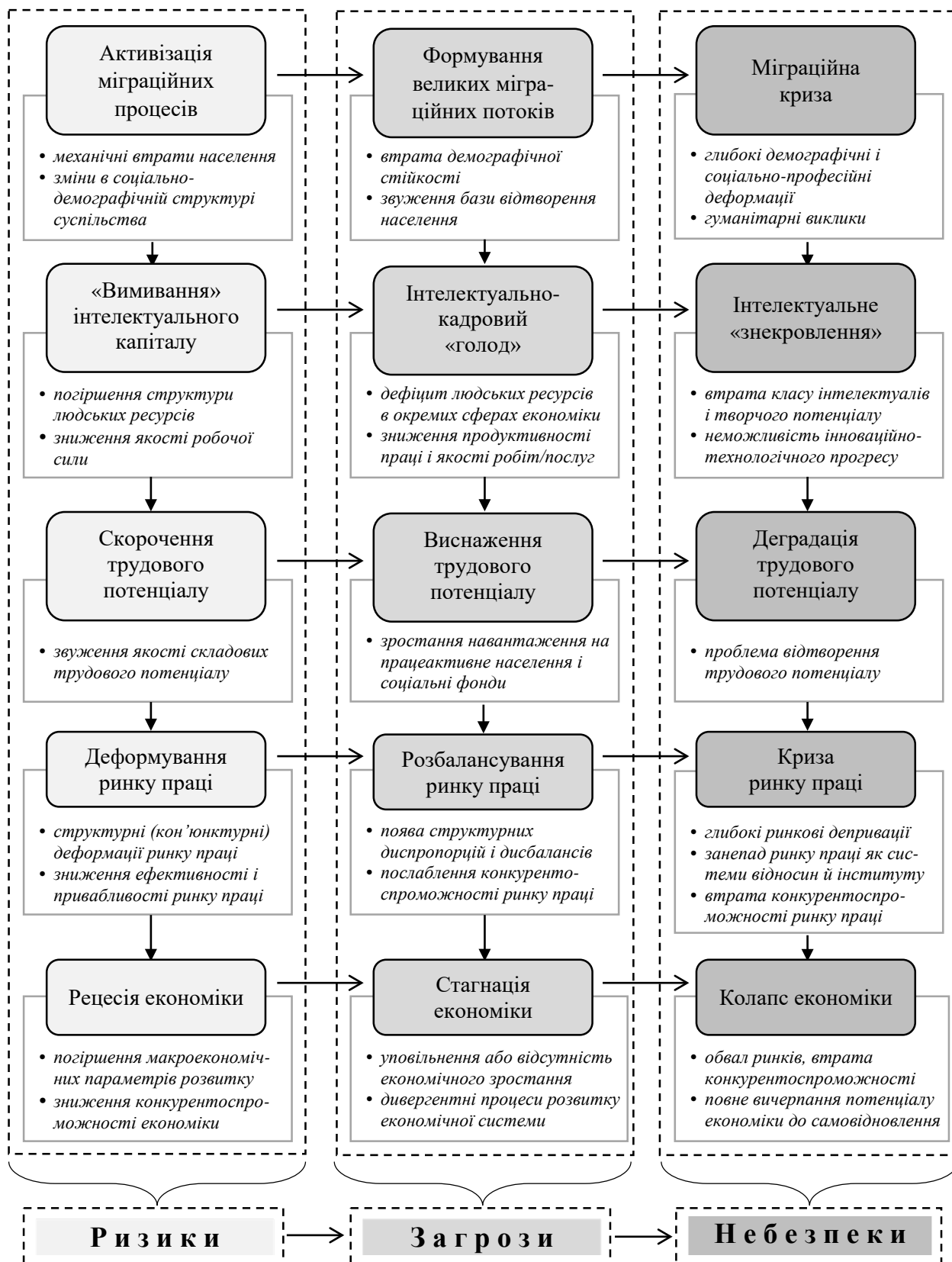


Рис. 2.2. Трансформація ризиків міграційних процесів у загрози та небезпеки у контексті втрат інтелектуального капіталу національної економіки

Джерело: авторська розробка

Відповідно в умовах структурних трансформацій ринку праці загострюється проблема соціально-економічної незахищеності зайнятих і прекаризації праці. Глибинний аналіз стану і динаміки вітчизняного ринку праці та сфери зайнятості, проведений О. Новіковою і Л. Шамілевою [⁹⁰], показав помітне зростання (на 10,5% за 2013-2018 рр.) в Україні ризиків у трудовій сфері внаслідок посилення трудової міграції, що супроводжується значною втратою трудового й освітнього потенціалу країни та зниженням рівнів соціальної захищеності мігрантів. Науковці дійшли висновку, що *український ринок праці* в останнє десятиліття довоєнного періоду перебував у *кризовому стані*, котрий щороку погіршувався.

Фактично до 2022 р., до початку повномасштабної російської війни проти України, ключовими *міграційними викликами для трудової сфери в Україні* були постійне збільшення обсягів трудової міграції, «бум» академічної мобільності, пов'язаний із лібералізацією міграційної політики сусідніх західних держав та високою конкурентоспроможністю європейських закладів освіти, відповідно великі втрати інтелектуально-трудоного потенціалу, явище соціально низхідної мобільності (своєрідний «дауншифтинг» як невідповідність зайнятості українських трудових мігрантів їх професійно-кваліфікаційному рівню), обмеженість мігрантів у доступі до соціального страхування, а також стійке наростання міграційних настроїв у суспільстві. Однак, з початком повномасштабної російсько-української війни ризики переросли у реальні загрози національній безпеці та макроекономічній стабільності. Причинами цього стали: колосальна хвиля вимушеної міграції населення з територій, де ведуться бойові дії або є загроза цих дій і як наслідок – розбалансування ринку праці, а також спад ділової активності підприємств і релокація бізнесу у безпечні регіони/країни, що призвело до скорочення робочих місць і зростання рівня

⁹⁰ Новікова О.Ф., Шамілева Л.Л. Оцінювання ризиків соціально-економічної незахищеності зайнятих в умовах структурних трансформацій сучасного ринку праці. *Social and labour relations: theory and practice*, 2020, 10(1), 1-10. doi:10.21511/slntp.10(1).2020.01

безробіття, поглиблення бідності, посилення соціальної нерівності і вразливості, а отже – погіршення якості життя.

Безпековий потенціал країни напряму залежить від рівня міграційних ризиків і загроз (поряд з іншими чинниками), а конкурентоспроможність економіки визначається її «інтелектуальною сатурацією» – насиченістю інтелектуальним ресурсом, тобто розвитком креативного потенціалу, котрий забезпечує клас інтелектуалів. При цьому цей клас може формуватися як із числа власних людських ресурсів країни, так і іноземної робочої сили з високим рівнем кваліфікації. Втрачання такого класу загрожує неможливістю інноваційно-технологічного прогресу суспільства, відставанням від розвинутих конкурентоспроможних країн і зростанням соціально-економічної вразливості населення. У такій ситуації, безумовно, складно просувати євроінтеграційні процеси, адаптовувати західні стандарти якості життя, виконувати міжнародні зобов'язання, особливо коли Україна набула статусу кандидата в члени ЄС, а тому для України питання міграційної безпеки і збереження інтелектуального капіталу виходять на передові позиції у ієрархії «м'яких» загроз стабільності держави. Важливим інструментом виступає тут державна міграційна політика, котра разом із соціальною політикою та політикою зайнятості, має бути направлена на попередження прояву ризиків у сфері міграції, як і ризиків у площині соціально-трудоких відносин, а також на мінімізацію негативних наслідків за умови реалізації цих ризиків.

Варто додати, що в Україні досі відсутня комплексна державна програма чи стратегія урегулювання інтелектуальної трудової міграції (внутрішньої, а особливо – зовнішньої), котра би мала базуватись на відповідній концепції. Відтак, ключова пропозиція щодо зменшення міграційних ризиків полягає у зміцненні інтелектуального потенціалу країни та її регіонів шляхом покращення інституціонально-правового, інституціонально-організаційного та інституціонально-кадрового забезпечення міграційної безпеки, удосконалення координації та взаємодії державних інститутів і недержавних суб'єктів гарантування цієї безпеки на всіх рівнях управління.

Таким чином, сьогодні міграція вже не сприймається як простий засіб виживання (за винятком ситуації з біженцями), а швидше як можливість вибору, як право на зростання і розвиток, як інструмент демографічної та економічної політики, як норма і популярний тренд, а з посиленням внутрішньо- і зовнішньополітичних турбулентностей – навіть як загроза, виклик або наслідок порушених прав. Переходу на нове сприйняття міграційних процесів і їх ролі у розвитку держав сприяв великий геополітичний перерозподіл в кінці минулого століття. Саме тоді викристалізувалась безпекова парадигма сучасних міграційних процесів – в той час, коли тотальна нестабільність стала ознакою розвитку модерного постіндустріального суспільства.

2.2. Методико-прикладні засади аналізування міграційної безпеки

Сучасний розвиток України позначений значним ростом міграційної активності населення. Нерідко вона виступає фактором порушення збалансованості територіального простору держави і джерелом соціальної напруги у суспільстві. Поява нових безпекових викликів і загроз внаслідок багаторічної війни тільки посилюють міграційну активність в Україні, що призводить до зростання загальної нестабільності. За цих умов для держави надзвичайно важливо мати достовірні відомості не тільки про абсолютні та відносні показники міграційних процесів, котрі обліковуються та систематизуються органами державної статистики, але й володіти інструментами аналізу та оцінювання міграційних процесів, що є складовою методології регіональної економіки й теорії державного управління. Методологічне та інформаційне забезпечення аналізу міграційної активності населення є основою формування ефективної міграційної політики держави на всіх рівнях управління, в тому числі й на регіональному. Це відповідно зачіпає питання регіональної специфіки локалізації цілей і завдань загальнонаціональної міграційної політики, конкретизації принципів формування й механізмів реалізації. Вирішення цих завдань лежить у площині дослідження безпеки регіональних міграційних процесів з позиції захищеності інтересів регіону (як

частини національних) у сфері міграції від впливу реальних і потенційних, ендогенних і екзогенних загроз і запобігання трансформації міграційних загроз у небезпеки.

На основі такого підходу чітко вимальовується *гранично-оптимізаційний концепт* міграційної безпеки, котрий полягає у трактуванні її як здатності інститутів держави і суспільства керувати стратегічними ризиками у сфері міграції з метою запобігання або зниження до прийняттого рівня їх порогових значень на основі оцінювання та прогнозування розвитку міграційних процесів [91]. Такий підхід потребує чітких критеріїв вимірювання критичних та оптимальних меж параметрів безпеки, а також може слугувати науковим підґрунтям для розроблення стратегій і планів її забезпечення.

Міграційна активність – надзвичайно чутливий індикатор реагування населення на зміни в економічному, етносоціальному, політико-культурному житті територіальної суспільної системи. Вона свідчить про стан стабільності (чи навпаки – нестабільності) розвитку її регіональної економіки, сигналізує про зміни в рівні конкурентоспроможності суб'єктів окремих господарюючих систем та ресурсних ринків, дає змогу моделювати ризики майбутнього розвитку регіонів. Інтегральним соціально-економічним індикатором міграційної безпеки території можна вважати ефективність міграційних потоків – характеристика, яка показує співвідношення між результатами та затратами, пов'язаними з територіальними переміщеннями населення. Вона може оцінюватись у темпорально-просторовому вимірі і має свої граничні межі.

В економічній літературі існує кілька концептуальних підходів до поняття ефективності.

1. *Класичний підхід* – рівень досягнення певної мети за певного рівня витрачання ресурсів (затрат). Щодо міграції, то можна говорити про: ефективність міграції, якість міграції як складову ефективності (за складом мігрантів), стабільність потоку міграції, економічну вигоду міграції

⁹¹ Acik, A. C., Trott, P., Cinar, E. (2022). Risk governance approach to migration: a viable alternative to precautionary management. *Journal of Risk Research*, 25(4), 468-487, DOI: 10.1080/13669877.2021.1957984

(прибутковість).

2. *Неокласичний підхід*. Поняття ефективності за Парето: такий розподіл ресурсів, коли результат за будь-яким напрямом не може бути поліпшеним без погіршення за іншим напрямом. Очевидно, якщо кількість мігрантів має свою природну межу, то інтенсифікація якогось з напрямків міграції приводить до скорочення міграційного потоку за іншим напрямком. В цьому підході розраховується рентабельність міграції (відношення різниці доданої вартості від діяльності та витрат до відповідних затрат на процес).

3. *Інституційний підхід*. У понятті ефективності міграції використовується ознака якості. Так, низька якість міграційних потоків в Україні нині побічно сприяє консервації неефективної структури економіки, яка відтворює рік за роком велику частку низькоосвіченої і некваліфікованої робочої сили, високий рівень корупції і застарілі методи ведення бізнесу. Інноваційна економіка вимагає учених, інженерів, висококваліфікованих робітників. Мігранти нової якості можуть частково заповнити ці потреби.

Дослідження ефективності міграційних процесів у значній мірі детермінується специфікою ведення національних систем обліку та статистики. В Україні вітчизняна офіційна статистика не дає можливості повноцінно вивчати ефективність міграційних процесів за різними типами міграції (трудова, освітня, академічна, ділова) та у розрізі регіонів. Тому їх аналіз та оцінку слід доповнювати соціологічними дослідженнями.

З метою розробки методичного підходу до оцінювання ефективності міграційних процесів регіону у фокусі його безпеки та стійкості необхідно використати низку положень загальнометодологічного характеру. Ґрунтовні напрацювання в цьому напрямку розвинуті автором у співпраці із колегами з Інституту регіональних досліджень імені М.І. Долішнього НАНУ, Інститут народознавства НАН України та Асоціації роботодавців Львівської області [92;

⁹² Економічна та соціальна оцінка ефективності міграційних процесів у регіоні (методичні рекомендації) / Інститут регіональних досліджень НАН України; відп. ред.: д.е.н. Садова У.Я. Львів, 2010. 49 с.

⁹³].

Однак досі, на тлі високої міграційної активності в Україні й великого інтересу суспільства та держави до проблем регулювання міграційних процесів, в царині регіоналістики питання оцінювання міграційної безпеки не знайшли належного висвітлення. Тому пропонуємо розглядати міграційну безпеку регіону з позиції досягнення того чи іншого рівня ефективності.

Ефективність міграційних процесів можна декомпонувати на такі складові:

- Результативність.
- Соціальна ефективність.
- Економічна ефективність.
- Інституційність (соціокультурна, ціннісно-етична, просторово-часова).

Результативність міграції можна оцінити через інтенсивність, локалізованість, концентрованість міграційних потоків. За даним критерієм роблять висновки про соціально-демографічний склад мігрантів та їх відтворення, спрямованість міграційних потоків, їх локалізацію з врахуванням ознак системи розселення території, а також ризику розбалансування територіального простору держави.

Соціальна ефективність міграції є індикатором стану та динаміки змін у соціальній структурі мешканців території як серед самих мігрантів, так і серед місцевого населення регіону; рівня соціальної напруги та соціальної безпеки, які детерміновані міграційною активністю населення; якісних змін соціально-демографічних характеристик населення регіону.

Економічна ефективність міграції є критерієм оцінки стану системи зайнятості мігрантів, рівня їх доходів, розвитку систем соціального захисту та соціального забезпечення мігрантів, обсягу міграційного капіталу, економічного внеску мігрантів у розвиток території.

Інституційність міграції вказує на зрілість зв'язків у середині самих міграційних потоків, сигналізує про перехід однієї форми (чи статусу) міграції в

⁹³ Ефективність міграційних процесів у регіоні: проблеми оцінювання (методичні рекомендації) / Інститут регіональних досліджень НАН України; відп. ред.: д.е.н. Садова У.Я. Львів, 2014. 55 с.

іншу. Прикладом є перехід міграційного руху як відносно хаотичного процесу в організований інститут-суб'єкт суспільних відносин – наприклад, діаспори (інституту-суб'єкта), яка в організаційному відношенні має свою ідеологію, культуру (мету), виконує соціально-економічні координуючі, регуляторні й інші функції, опирається на інфраструктуру організаційного, економічного, інформаційного та технічного забезпечення. Роль таких інститутів у підвищенні економічного потенціалу регіонів походження та перебування мігрантів надзвичайно велика.

Інституційність міграції є важливим елементом системи державного управління на всіх рівнях. Проте міграцію не можна оптимізувати в інтересах держави, регіону чи бізнесу. Згідно з положеннями загальної Декларації прав людини кожна особа має право на вільне переміщення по території. Тому важливим аспектом, який доповнює критерій інституційності, є роль держави у регулюванні міграційних процесів (з виокремленням інформації про затрати на міграцію, результати від міграції, рівні визначення ефективності – для людини, громади, регіону, країни в цілому).

Враховуючи те, що це питання корелює з проблемами територіальної організації продуктивних сил, виникає потреба теоретико-методологічного та прикладного характеру ведення відповідної регіональної політики, зокрема в частині розвитку ринку праці та ефективізації зайнятості. У регіональній економіці одним із індикаторів ефективності міграційних процесів є їх геопросторова збалансованість, в т.ч. числі за напрямками, локалізацією та концентрацією міграційних потоків.

Таким чином, ефективність міграції визначає доцільні межі зовнішнього втручання (з боку держави) у функціонування системи та процесів, які здійснюються в їх межах, дає змогу встановлювати пропорції структури та динаміки міграційної активності населення у порівнянні з іншими видами його економічної активності, формувати міграційну політику та механізм її реалізації. Ефективність є тим універсальним мірилом, яке дає можливість простежувати характер змін міграції у часі, порівнювати цей процес з іншими процесами,

висувати гіпотези про можливу появу синергічного ефекту від їх взаємодії або ж навпаки – виникнення загроз стійкості і безпеці регіонів.

Кожен з видів ефективності міграційних процесів регіону можна відобразити за допомогою відповідного набору показників. Усі вони умовно поділяються на дві групи – первинні (вихідні) та вторинні (аналітичні). Перші розробляються Державним комітетом статистики України згідно із загальнонаціональною методологією системи обліку та статистики у рамках програми ведення національних статистичних спостережень, другі – розраховуються відповідно до цілей наукового аналізу та прогнозу (табл. 2.2).

Можливості оцінювання ефективності міграційних процесів обмежені наявними джерелами даних, основними з яких є:

- статистичні дані, які органи державної статистики формують на основі первинних даних обліку реєстрації (зняття з реєстрації), отриманих від Міністерства внутрішніх справ України;

- адміністративні дані Міністерства внутрішніх справ України, Міністерства закордонних справ України Державної прикордонної служби, Державної міграційної служби, Державної служби зайнятості.

Таблиця 2.2

Система показників ефективності міграційних процесів у регіоні із врахуванням інформаційних потреб основних користувачів (суб'єктів оцінки)

Критерії	Показники	
	<i>первинні</i> ⁹⁴	<i>аналітичні</i>
<i>Результативність (інтенсивність, локалізованість, концентрованість)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ○ кількість та структура (етнічна, освітня, професійна, статусна, територіальна) мігрантів за категоріями ○ сальдо міграції ○ народжуваність серед мігрантів ○ локалізація кількості мігрантів за величиною та місцем населеного пункту 	<ul style="list-style-type: none"> ○ коефіцієнти прибуття, вибуття ○ коефіцієнти валової міграції населення, народжуваності ○ частка мігрантів у загальній чисельності мешканців регіону ○ коефіцієнт локалізації міграційних потоків ○ коефіцієнт концентрації міграційних потоків

⁹⁴ Низка показників розроблені і використовуються органами національних статистичних управлінь країн ЄС (Національний інститут статистики Італії / Istituto nazionale di statistica. URL: <http://demo.istat.it/index.html>), однак відсутні у системі статистичного обліку України.

Критерії	Показники	
	<i>первинні</i> ⁹⁴	<i>аналітичні</i>
<i>Соціальна ефективність</i>	<ul style="list-style-type: none"> ○ кількість міжетнічних шлюбів ○ захворюваність серед мігрантів на соціальні хвороби ○ кількість мігрантів, які здобувають освіту ○ кількість злочинів, скоєних мігрантами 	<ul style="list-style-type: none"> ○ коефіцієнт міжетнічної шлюбності ○ коефіцієнт захворювання серед мігрантів на соціальні хвороби ○ рівень кваліфікації мігрантів ○ коефіцієнт злочинності серед мігрантів (у т.ч. за категоріями)
<i>Економічна ефективність</i>	<ul style="list-style-type: none"> ○ зайнятість мігрантів ○ заробітна плата мігрантів ○ обсяги доходів мігрантів ○ обсяги грошових переказів ○ інтелектуальна власність (патенти, ноу-хау) ○ обсяги соціальних послуг, що надаються мігрантам ○ обсяги соціальної допомоги, призначеної для категорій мігрантів ○ кількість зареєстрованих безробітних серед мігрантів ○ витрати на утримання біженців та їх репатріацію 	<ul style="list-style-type: none"> ○ коефіцієнт кореляції інтенсивності міграційних потоків із показниками макроекономічної динаміки регіону: <ul style="list-style-type: none"> - ВРП - зайнятістю та безробіттям - навантаженням на одне робоче місце - середньою заробітною плати - доходами населення (співвідношенням грошової та негрошової форм) ○ рівень конкурентоспроможності працівників-мігрантів на ринку праці регіону ○ рівень інноваційності праці мігрантів на ринку праці регіону
<i>Інституційність (соціокультурна, ціннісно-етична, просторово-часова)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ○ наявність субкультур, пов'язаних з міграційними процесами та їх активність ○ рівень соціалізації мігрантів (в релігії, політиці, економіці, освіті, науці, інших соціальних інститутах): <ul style="list-style-type: none"> - кількість релігійних громад мігрантів, їх членство та активність - кількість освітніх та інших соціокультурних інститутів, їх членство та активність - кількість громадських організацій іншого спрямування та їх членство ○ рівень інституційної підтримки у процесі соціалізації та ресоціалізації (вторинної) мігрантів ○ збалансованість міграційних потоків 	<ul style="list-style-type: none"> ○ частка соціокультурних продуктів, послуг субкультур, пов'язаних з міграційними процесами та їх активність (театральних вистав, друкованої продукції мовами мігрантів) ○ коефіцієнт соціалізації мігрантів (в релігії, політиці, економіці, освіті, науці, інших соціальних інститутах) ○ коефіцієнт збалансованості міграційних потоків

Джерело: розроблено і доповнено на основі [95].

⁹⁵ Ефективність міграційних процесів у регіоні: проблеми оцінювання (методичні рекомендації) / Інститут регіональних досліджень НАН України; відп. ред.: д.е.н. Садова У.Я. Львів, 2014. 55 с.

Нещодавно Кабінетом Міністрів України було прийнято постанову № 265 «Деякі питання декларування і реєстрації місця проживання та ведення реєстрів територіальних громад» (від 07.02.2022 р.), якою затверджено: Порядок декларування та реєстрації місця проживання (перебування), Порядок створення, ведення та адміністрування реєстрів територіальних громад та Порядок електронної інформаційної взаємодії між інформаційно-комунікаційними системами та передачі органами реєстрації інформації до *Єдиного державного демографічного реєстру*. Останній визначає механізм та терміни передання інформації про декларування/реєстрацію місця проживання (перебування), зняття з місця проживання (перебування) і про скасування реєстраційних дій органів виконавчої влади для внесення її до відомчої інформаційної системи Державної міграційної служби, зокрема засобами єдиної інформаційної системи Міністерства внутрішніх справ України, та подальшої передачі до Єдиного державного демографічного реєстру [⁹⁶].

У табл. 2.3 наведено результати вивчення практики обліку міграційних процесів в Україні різними міністерствами та відомствами, відповідні інструменти обстежень, їх переваги та недоліки. Кожен із вказаних органів виконавчої влади здійснює функції, пов'язані з обліком лише певної категорії осіб, які змінюють постійне місце проживання, у тому числі нелегальних мігрантів і біженців. Об'єктивно, що в умовах існування децентралізованої системи моніторингу міграції виникає проблема якості статистичної інформації.

Виходячи з існуючих проблем у повноті статистики міграційних процесів, інформаційна база оцінювання ефективності міграції може будуватися на основі використання існуючих статистичних та адміністративних даних про мігрантів, у тому числі процедури інформаційного запиту до центральних органів виконавчої влади та місцевого самоврядування з метою отримання необхідної інформації.

⁹⁶ Деякі питання декларування і реєстрації місця проживання та ведення реєстрів територіальних громад: постанова Кабінету Міністрів України № 265 від 07.02.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/265-2022-%D0%BF#Text>

Характеристика джерел інформаційного забезпечення аналізу міграційних процесів в Україні

Форма та інструментарій обстеження	Переваги	Недоліки
Державна служба статистики України і Міністерство внутрішніх справ України		
<i>Перепис населення, переписні листи (Держстат України)</i>	Повне охоплення всього населення, можливість порівняння міграції у різних країнах світу. Періодичне поновлення бази генеральної сукупності населення для подальших вибіркового обстежень	Проводиться один раз на 10 років, можлива недостовірність даних, які повідомляють респонденти про факти територіального переміщення, зокрема нелегального
<i>Систематизація інформації з Єдиного державного демографічного реєстру через єдину інформаційну систему МВС України</i>	Оперативна статистична інформація щодо обсягів та напрямків переміщення постійного населення країни, оцінка обсягів внутрішньої міжрегіональної та зовнішньої міграції	Охоплює лише тих осіб, які офіційно змінюють своє постійне місце проживання, зокрема оформили прописку або виписку в межах країни чи при виїзді за кордон
<i>Вибіркові обстеження трудової міграції</i>	Детальна інформація про обсяги зовнішньої трудової міграції, у тому числі якісні дані про шляхи пошуку роботи за кордоном, статус перебування та зайнятості, умови праці	Проводились у 2008 і 2012 рр. у рамках проекту “Обстеження трудової міграції в Україні”. Несуцільний характер обстежень, право членів домогосподарств відмовитися від участі. Відсутність інформації щодо міграційних процесів у регіональному розрізі
Державна служба зайнятості при Міністерстві економіки України		
<i>Звіт про чисельність та склад громадян України, які тимчасово працюють за кордоном</i>	Оперативна інформація про офіційно працюючих за кордоном мігрантів, рівень їх освіти, досвід, вид економічної діяльності	Не охоплює неофіційно зайнятих мігрантів, у випадку відсутності реєстраційної картки громадянина України звіт не заповнюється. Відсутність налагодженої системи обміну даних з органами Держкомстату
<i>Звіт про чисельність та склад іноземців, які тимчасово працюють в Україні</i>	Дані щодо іноземних громадян та осіб без громадянства, які постійно проживають за межами України і тимчасово перебувають в Україні з метою здійснення трудової діяльності	Не охоплює неофіційно зайнятих іноземців; відмова залучати на роботу іноземця без попереднього одержання відповідного дозволу з боку спеціальної комісії служби зайнятості. Відсутність налагодженої системи обміну даних з органами Держстату

Джерело: зібрано на основі положень про діяльність відповідних служб та відомств

Для аналізу міжрегіональних і міждержавних міграційних потоків використовується балансовий метод та побудовані на їх основі матриці міграційних потоків. По рядках базової матриці зазначають, скільки осіб з

кожного регіону в інші і за кордон виїжджають (емігрують), а по стовпцях – з яких регіонів і держав приїжджають (іммігрують). Зазначені матриці можуть стати одним із важливих засобів візуалізації результатів аналізу міжрегіональних міграційних потоків.

У регіональній економіці дослідження міграційних процесів пов'язані із застосуванням *геопросторового підходу*. Даний підхід дає змогу вивчати суспільство в цілому синтетично, виділяти окремі його підгалузі в контексті зв'язків з довкіллям, формувати як галузево-компонентні, так і просторово-компонентні підрозділи суспільних наук, у центрі яких знаходиться людина.

Методика оцінки та аналізу показників ефективності міграційних процесів у фокусі безпекової концепції розвитку регіонів складається з низки етапів:

1. Типізація регіонів за ключовими ознаками, що характеризують ефективність міграційних потоків. Визначення регіонів-донорів та регіонів-реципієнтів за показником сальдо міграції.

2. Характеристика територіальної структури міграційних потоків на основі побудови матриці коефіцієнтів розподілу міграційного потенціалу та міграційної привабливості регіонів.

3. Оцінка та аналіз рівномірності розподілу міграційних потоків на основі розрахунку коефіцієнтів інтенсивності, локалізації, територіальної концентрації і збалансованості міграційної активності, коефіцієнта міграційного заміщення населення регіонів (фактичного та скоригованого).

Розглянемо детальніше кожен з наведених етапів методики.

Етап 1. Визначення регіонів-донорів та регіонів-реципієнтів за показником сальдо міграції. Регіони-донори є “постачальниками мігрантів” в інші регіони та країни і характеризуються перевищенням кількості вибулих над кількістю прибулих у регіон. Тому для регіонів-донорів характерні від'ємні значення сальдо міграції (різниця між кількістю прибулих і вибулих), а для регіонів-реципієнтів – позитивне сальдо міграції. Шкала оцінок – номінальна (за альтернативною ознакою).

Етап 2. Характеристика територіальної структури міграційних потоків на

основі побудови матриці коефіцієнтів розподілу міграційного потенціалу та міграційної привабливості регіонів.

Територіальна структура міграційних потоків може бути оцінена за допомогою коефіцієнтів міграційної привабливості регіону та коефіцієнт територіального розподілу міграційного потенціалу регіону.

Коефіцієнт (α_{ij}) міграційної привабливості регіону (формула 2.1) характеризує територіальну структуру джерел формування міграційного потоку у регіон j ; $j = \overline{1;n}$.

$$\alpha_{ij} = \frac{A_{ij}}{W_j}, \quad (2.1)$$

де A_{ij} – кількість осіб, які вибули з регіону i та прибули у регіон j , W_j – загальна кількість осіб, які прибули у регіон j ; $j = \overline{1;n}$

Коефіцієнт (β_{ij}) територіального розподілу міграційного потенціалу регіону характеризує територіальну структуру міграційного потоку з регіону i . Обчислюється за формулою 2.2:

$$\beta_{ij} = \frac{A_{ij}}{V_i}, \quad (2.2)$$

де A_{ij} – кількість осіб, які вибули з регіону i та прибули у регіон j ;

V_i – загальна кількість осіб, які вибули з регіону i ; $i = \overline{1;n}$.

На основі розрахованих коефіцієнтів будуються спеціальні матриці (табл. 2.4), які характеризують специфіку міжрегіонального розподілу міграційних потоків, виходячи з їх напрямку. Шкала оцінок – від 0 до 1. У випадку ідеального рівномірного розподілу усі коефіцієнти є близькими до 0,04 (1:25, де 25 – кількість регіонів прибуття та вибуття осіб-мігрантів у межах України). У випадку нерівномірного розподілу та існування яскраво виражених регіонів притягування чи виштовхування мігрантів цей коефіцієнт відхиляється від середнього значення.

Приклад побудови матриці міжрегіональної міграції населення
за територією прибуття та вибуття

Територія прибуття \ Територія вибуття	країна (V_j)	регіон 1	регіон 2	регіон 3	регіон 4	регіон 5	регіон 6	регіон 7	...	регіон n
країна (W_i)		W_1	W_2	W_3	W_4	W_5	W_6	W_7	...	W_n
регіон 1	V_1		$a_{1;2}$	$a_{1;3}$	$a_{1;4}$	$a_{1;5}$	$a_{1;6}$	$a_{1;7}$...	$a_{1;n}$
регіон 2	V_2	$a_{2;1}$		$a_{2;3}$	$a_{2;4}$	$a_{2;5}$	$a_{2;6}$	$a_{2;7}$...	$a_{2;n}$
регіон 3	V_3	$a_{3;1}$	$a_{3;2}$		$a_{3;4}$	$a_{3;5}$	$a_{3;6}$	$a_{3;7}$...	$a_{3;n}$
регіон 4	V_4	$a_{4;1}$	$a_{4;2}$	$a_{4;3}$		$a_{4;5}$	$a_{4;6}$	$a_{4;7}$...	$a_{4;n}$
регіон 5	V_5	$a_{5;1}$	$a_{5;2}$	$a_{5;3}$	$a_{5;4}$		$a_{5;6}$	$a_{5;7}$...	$a_{5;n}$
регіон 6	V_6	$a_{6;1}$	$a_{6;2}$	$a_{6;3}$	$a_{6;4}$	$a_{6;5}$		$a_{6;7}$...	$a_{6;n}$
регіон 7	V_7	$a_{7;1}$	$a_{7;2}$	$a_{7;3}$	$a_{7;4}$	$a_{7;5}$	$a_{7;6}$...	$a_{7;n}$
...
регіон n	V_n	$a_{n;1}$	$a_{n;2}$	$a_{n;3}$	$a_{n;4}$	$a_{n;5}$	$a_{n;6}$	$a_{n;7}$...	

Етап 3. Оцінка та аналіз рівномірності розподілу міграційних потоків та їх збалансованості. Здійснюється за показниками коефіцієнтів інтенсивності, локалізації, територіальної концентрації, збалансованості міграційних потоків і міграційного заміщення населення, наведеними у табл. 2.5.

У фокусі безпекової концепції регіонального розвитку наведені вище показники набувають ознак *маркерів безпеки і стійкості регіонів України* у сфері міграції.

За останні роки перед повномасштабним вторгненням простежувалося зростання обсягів зовнішньої міграції з регіонів України із гіршими параметрами розвитку ринком праці і сфери зайнятості, що попередньо підтверджує гіпотезу дослідження відносно зв'язку між конкурентоспроможністю ринку праці та інтенсивністю відповідного вектору міграції.

Розрахунок окремих показників ефективності міграційних процесів
у фокусі безпекової концепції регіонального розвитку

	Показник	Зміст	Розрахунок
1	Коефіцієнт інтенсивності міграції (вхідної, вихідної, зовнішньої, внутрішньої), у %	Характеризує частку іммігрантів (емігрантів) у загальній чисельності населення регіону (у розрахунку на 1 тис. осіб)	Для вхідної міграції: $K_{\text{інт}}^{\text{вх}} = \frac{A_i}{P_i} \cdot 1000$ Для вихідної міграції: $K_{\text{інт}}^{\text{вих}} = \frac{B_i}{P_i} \cdot 1000$ A_i – кількість осіб, які прибули в регіон, B_i – кількість вибулих з регіону, P_i – чисельність наявного населення регіону
2	Коефіцієнт локалізації міграційних потоків (емігрантів, іммігрантів)	Розраховується для кожного регіону. Характеризує територіальну зосередженість іммігрантів. За рівномірного розподілу іммігрантів між регіонами усі значення $K_{\text{лок}_i} = 1$	$K_{\text{лок}_i} = \frac{D_j}{d_j}$ D_j – частка іммігрантів у регіоні j у загальній чисельності іммігрантів країни, d_j – частка населення (або площі) у регіоні j у загальній чисельності населення (або площі) країни
3	Коефіцієнт концентрації міграційних потоків (емігрантів, іммігрантів)	Коефіцієнт є узагальнюючою характеристикою відхилення територіального розподілу іммігрантів (між регіонами) від рівномірного. Його значення коливаються у межах від 0 до 1. Чим помітніша концентрація іммігрантів у певних регіонах, тим більше значення $K_{\text{кон}}$ відхиляється від 0	$K_{\text{кон}} = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n D_j - d_j $ D_j – частка іммігрантів у регіоні j у загальній чисельності іммігрантів країни, d_j – частка населення (або площі) у регіоні j у загальній чисельності населення (або площі) країни
4	Коефіцієнт збалансованості міграційних потоків (емігрантів, іммігрантів)	Характеризує територіальну врівноваженість потоків емігрантів та іммігрантів. У випадку нормальної збалансованості $K_{\text{баланс}}$ прямує до 0.	$K_{\text{баланс}} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \left 1 - \frac{A_i}{B_i} \right $ n – кількість регіонів, A_i – кількість осіб, які прибули в регіон, B_i – кількість осіб, які вибули з регіону
5	Коефіцієнт міграційного заміщення населення (фактичний, скоригований)	<i>Фактичний показник:</i> співвідношення чисельності прибулих (сумарно) та чисельності вибулих (сумарно). <i>Скоригований показник:</i> фактичний коефіцієнт, зважений на коеф. природного приросту. Характеризує баланс міграційних ресурсів і можливості зменшення міграційно-природних втрат. У випадку нормальної збалансованості прямує до 1	Фактичний показник: $K_{\text{зам}} = \frac{A_i}{B_i}$ Скоригований показник: $K_{\text{зам}} = \frac{A_i}{B_i} \cdot \rho_i$ A_i – кількість осіб, які прибули в регіон, B_i – кількість осіб, які вибули з регіону, ρ_i – коефіцієнт природного приросту населення у регіоні

Можливості практичного використання запропонованої системи

показників залежать передусім від повноти статистичної та адміністративної інформації щодо міграційної активності у регіонах України, її надійності і методологічної сталості (для проведення динамічно-просторових порівнянь).

Висока міграційна активність завжди була характерною для областей Карпатського регіону, що, без сумніву, позначилось на демографічній ситуації, стані ринку праці регіону, добробуті населення загалом. У теперішніх реаліях, в умовах затягування російсько-української війни та зниження темпів економічного зростання, існує загроза подальшого нарощування обсягів міграції, скорочення працересурсного потенціалу та дестабілізації регіональних ринків праці.

У розрізі видів міграції у Карпатському регіоні помітно стійке переважання вихідної внутрішньої активності над вхідною до 2014 року (рис. 2.3). А з початком Революції гідності у кінці 2013 р. та після російського вторгнення в АР Крим у 2014 р. обсяги вхідної внутрішньої міграції почали переважати чисельність осіб, котрі виїжджали з Карпатського регіону в інші області України. Окрім 2014 року, значний спад міграційної активності спостерігався у 2016 та 2020 рр. За досліджуваний період з 2008 по 2021 рр. тренд внутрішньої міграції населення є низхідним, адже показник інтенсивності вхідної мобільності скоротився зі 108,0‰ до 88,2‰, а вихідної – зі 110,7‰ до 87,5‰. Середні значення внутрішньоміграційної активності в Україні були дещо вищими порівняно з відповідними значеннями у Карпатському регіоні, за винятком 2016 року, коли інтенсивність вхідної/вихідної внутрішньої міграції в країні знизилась аж до 56,2‰ – до найнижчого рівня за весь період аналізу. Водночас лінії тренду як для регіону, так і країни в цілому співпадають. Цікаво, що різкий спад внутрішніх переміщень населення у 2016 році був пов'язаний із тим, що українська економіка уперше після буремного 2014 року почала виходити з рецесії – відбулось пожвавлення міжнародної торгівлі з ЄС завдяки введення у дію Угоди про Поглиблену та всеосяжну зону вільної торгівлі (DCFTA), спостерігалось сповільнення темпів зростання безробіття, валютний ринок перейшов у стадію відносної стабілізації, а за рівнем ВВП економіка

показала 1,5%-ий ріст. Таким чином, покращення економічної ситуації, а отже і добробуту населення, рівно як і зменшення вимушених переміщень порівняно з 2014-2015 рр. зумовили скорочення внутрішньої міграції населення, велику частку якої складає трудова.

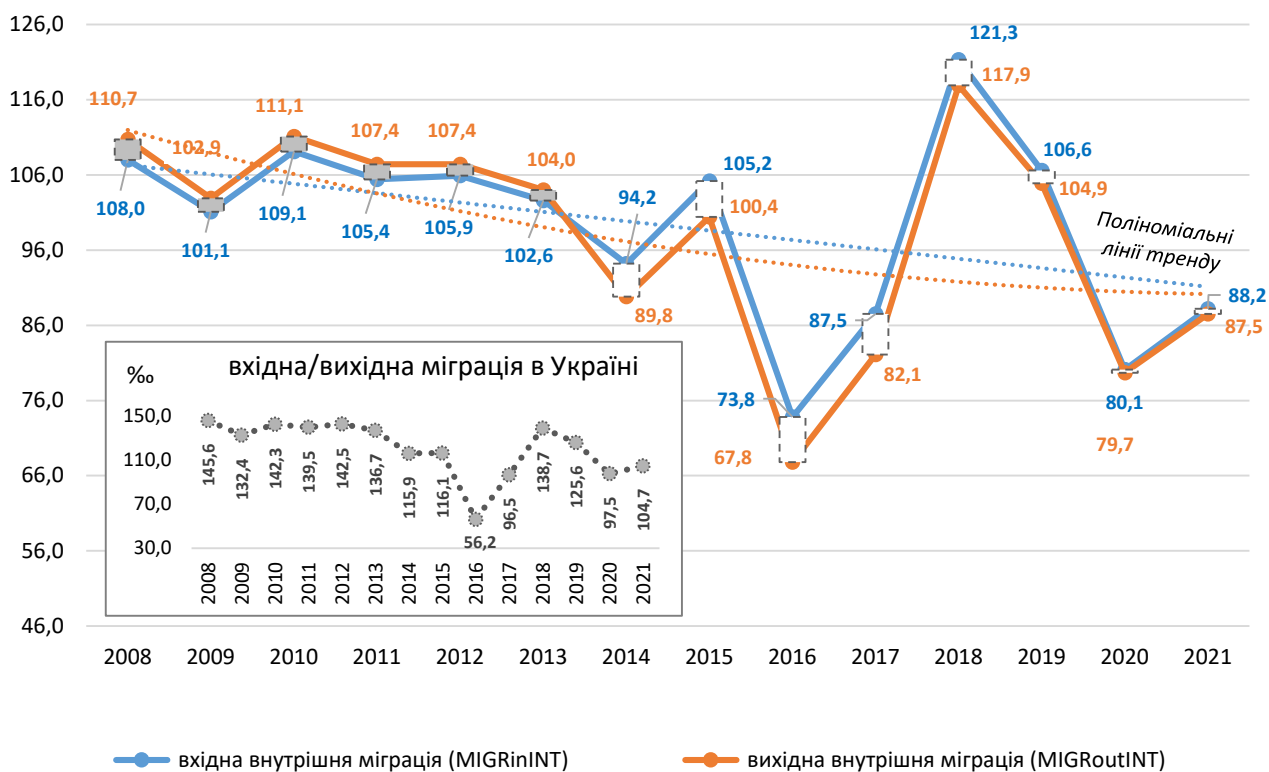


Рис. 2.3. Динаміка інтенсивності внутрішньої міграції населення Карпатського регіону на тлі загальнонаціональних тенденцій, 2008-2021 рр. (%)

Джерело: розраховано за даними Державної служби статистики України

Як бачимо, головні детермінанти соціально-економічного середовища, зокрема поступ економіки, соціальне благополуччя, гідні умови та оплата праці, збалансованість регіонального розвитку, формують взаємопов'язану систему, завдяки якій підтримується належний рівень життя та ефективна зайнятість, знижуються внутрішні міграційні процеси, стримується відтік економічно активного населення та капіталу. Водночас, недостатній розвиток зазначених детермінант соціально-економічного середовища провокує протилежну ситуацію. Власне, як можна стверджувати з даних, наведених на рис. 2.4,

інтенсивність зовнішньої міграції у Карпатському регіоні змінювалась залежно від стану економіки або під впливом зовнішніх чинників.

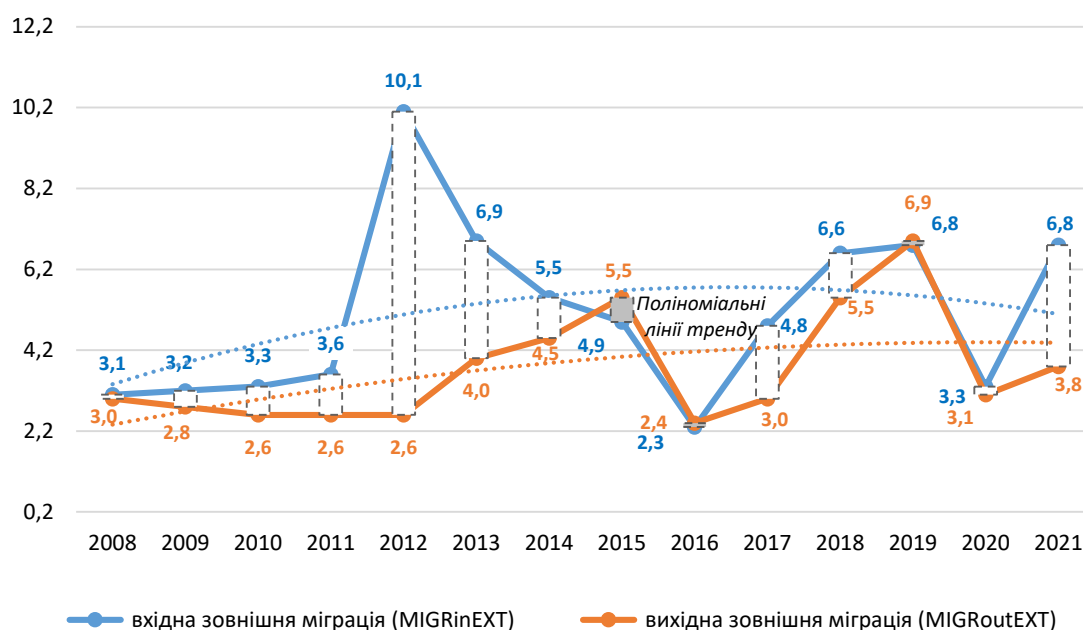


Рис. 2.4. Динаміка інтенсивності зовнішньої міграції населення Карпатського регіону на тлі загальнонаціональних тенденцій, 2008-2021 рр. (%)

Джерело: розраховано за даними Державної служби статистики України

Для прикладу, у 2012 р. спостерігалось різке зростання іммігрантів у регіоні, пов'язане значною мірою із проведенням чемпіонату Європи з футболу «Євро-2012» в Україні, зокрема у м. Львові. Упродовж всього періоду аналізу показник імміграції перевищував показник еміграції, за винятком 2015-2016 і 2019 рр. Високий рівень вхідної зовнішньої активності міг би зберігатися, однак після подій 2014 року обсяги мігрантів з інших країн у регіоні різко зменшились, сягнувши найнижчої позначки у 2016 р. (2,3%). Далі до початку пандемії коронавірусної інфекції у 2020 р. інтенсивність імміграції зростала.

Вихідна зовнішня міграція з Карпатського регіону упродовж 2008-2021 рр. зростала, хоч залишалась переважно нижчою за середнє значення в країні (рис. 2.5). Якщо в період з 2008 по 2012 рр. показник (у розрахунку на 1 тис. наявного населення) знижувався, то, починаючи з 2012 р. намітилася тенденція

до його стабільного підвищення. У 2016 році економіка країни і регіону почала виходити з економічної рецесії, спровокованої російською військовою агресією 2014 року та соціально-економічними кризами попередніх років, що вплинуло на зменшення масштабів відпливу населення регіону за кордон, однак після 2016 до 2020 рр. намітилась чітка тенденція до зростання вихідної зовнішньоміграційної активності у Карпатському регіоні, рівно як і вхідної міграції.

У розрізі областей підвищеною еміграційною активністю вирізнялась Закарпатська область, в якій інтенсивність відтоку населення за кордон перевищувала середні значення у Карпатському регіоні (за винятком 2020 року). У 2014 і 2015 рр. спостерігався рекордний приріст показника у Закарпатській області – на 58%. За офіційними даними за 2014-2015 рр. з області виїхало близько 75% жителів, які підлягали мобілізації. В Івано-Франківській області 37% сповіщених військовозобов'язаних покинули межі України, а на Буковині – 19% загальної чисельності військовозобов'язаних осіб [97].

Найбільшим поштовхом до зростання еміграції населення з регіону стала політико-економічна нестабільність і безпекові виклики у 2014 і наступних роках, бажання частини військовозобов'язаних осіб уникнути мобілізації до Збройних сил України, підписання угоди про безвізовий режим України з ЄС у 2017 р. і соціально-економічна стагнація внаслідок пандемії 2020 року, що переросла у сучасну, обумовлену війною кризу. Крім того, високій міграційній активності сприяло підписання Україною низки двосторонніх угод про місцевий прикордонний рух, що полегшило пересування населення, особливо Закарпатської області, до Угорщини (з 2008 р.) [98], Румунії (з 2015 р.) [99],

⁹⁷ Вівчар І. Одні йдуть добровольцями, інші тікають від мобілізації за кордон. *Radio Свобода* (29 січня 2015 р.). URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/26819251.html>

⁹⁸ Про затвердження Угоди між Кабінетом Міністрів України та Урядом Угорської Республіки про правила місцевого прикордонного руху. Постанова Кабінету Міністрів України № 1316 від 8 листопада 2007 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1316-2007-%D0%BF#Text>

⁹⁹ Про затвердження Угоди між Кабінетом Міністрів України та Урядом Румунії про місцевий прикордонний рух. Постанова Кабінету Міністрів України № 164 від 31 березня 2015 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/164-2015-%D0%BF#Text>

Польщі (з 2009 р.) [100], та Словаччини (з 2008 р.) [101]. Подальше розширення можливостей офіційного працевлаштування українських громадян в країнах ЄС також пояснює наведену динаміку вихідної міграції у превоєнний та воєнний періоди.

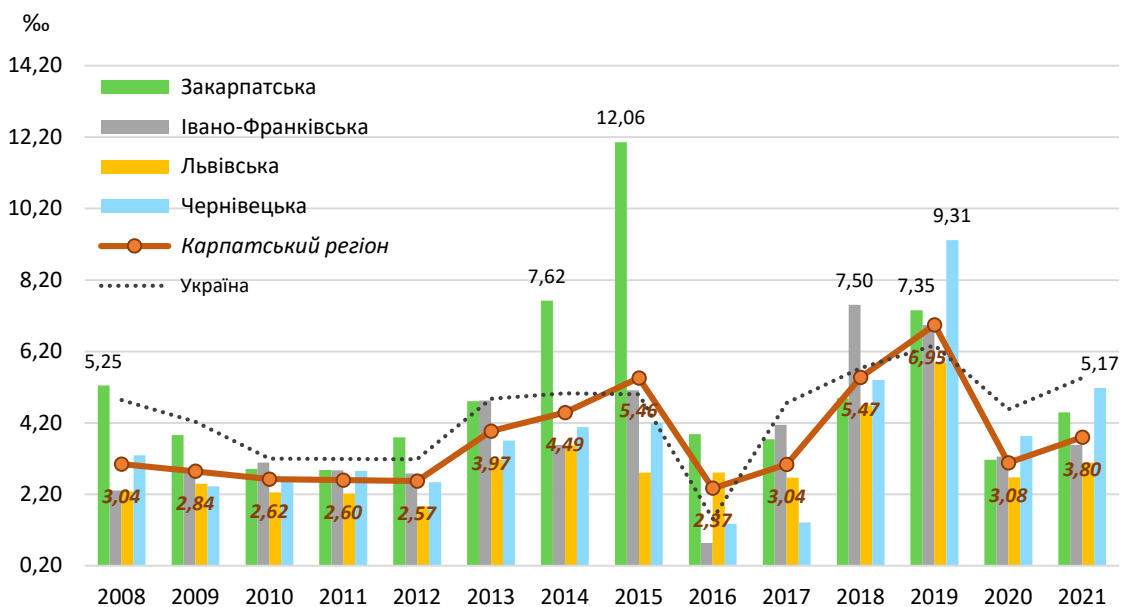


Рис. 2.5. Динаміка інтенсивності зовнішньої міграції з Карпатського регіону у розрізі областей, 2008-2021 рр. (‰)

Співставлення імміграційних та еміграційних потоків населення у Карпатському регіоні дозволило оцінити рівень фактичного міграційного заміщення або знелюднення та з'ясувати його динаміку упродовж останніх років. Шляхом обчислення співвідношення сумарної чисельності прибулих (зовнішніх і внутрішніх іммігрантів) та вибулих (зовнішніх і внутрішніх емігрантів) осіб було одержано відповідні коефіцієнти міграційного заміщення у регіоні (рис. 2.6). Як бачимо, у 2008-2011 рр. ці коефіцієнти були нижчі за 1 і становили 0,98-0,99, що означає незначні втрати населення (знелюднення) Карпатського регіону внаслідок сумарної вихідної міграції. У подальшому фактичне

¹⁰⁰ Про затвердження договорів між Кабінетом Міністрів України та Урядом Республіки Польща щодо правил місцевого прикордонного руху. Постанова Кабінету Міністрів України № 139 від 25 лютого 2009 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/139-2009-%D0%BF#Text>

¹⁰¹ Про затвердження Угоди між Україною та Словацькою Республікою про місцевий прикордонний рух. Указ Президента України № 697/2008 від 6 серпня 2008 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/697/2008#Text>

заміщення населення зберігалось у діапазоні 1,01-1,09, що підтверджує, що регіон є привабливим для внутрішніх і зовнішніх мігрантів. Цікаво, що у розрізі областей регіону – ситуація досить строката: у Закарпатській області упродовж усього періоду аналізу, окрім 2021 р., спостерігалось міграційне знелюднення, у Львівську та Івано-Франківську область, навпаки, прибувало більше населення порівняно з вибулими, а для Чернівецької області властивим було чергування процесів заміщення і знелюднення (Дод. Д).

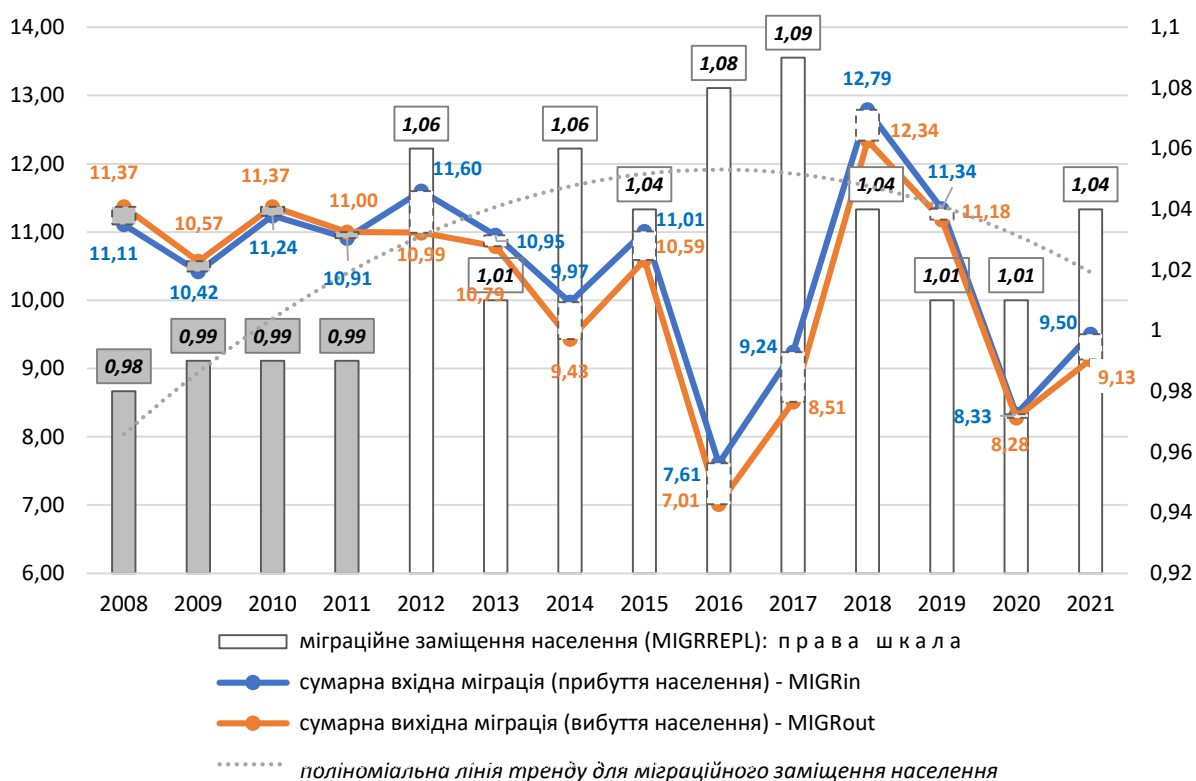


Рис. 2.6. Динаміка інтенсивності сумарної міграції та рівня фактичного міграційного заміщення населення Карпатського регіону, 2008-2021 рр.

Джерело: розраховано за даними Державної служби статистики України

На тлі усереднених значень фактичного міграційного заміщення населення в Україні, які за період 2008-2021 рр. знаходились в діапазоні 1,02-1,09 (Дод. Д), Карпатський регіон характеризувався переважно нижчими значеннями показника. Лише у 2014-2018 рр. рівень міграційного заміщення населення у Карпатському регіоні перевищував загальнонаціональні тренди, значною мірою

через наплив вимушених мігрантів, що шукали безпечних місць проживання після російського вторгнення в Україну на початку 2014 року.

Загалом, у Карпатському регіоні присутні реальні загрози міграційній безпеці, передусім, через високу еміграційну активність у Чернівецькій і Закарпатській областях та низькі коефіцієнти скоригованого міграційного заміщення населення у Львівській та Івано-Франківській областях, що пов'язано зі стійким депопуляційним трендом.

2.3. Аналіз каузальності структурно-темпоральних зв'язків у системах «ринок праці регіону – міграційна активність населення»

Специфіка економіки регіонів України та наявність великих міжрегіональних відмінностей у сфері праці та зайнятості формують стійкі просторові диспропорції і розбалансованість ринку праці. Попри територіальні розбіжності, реакція ринків на негативні та позитивні макроекономічні збурення була симетричною, що зумовлює схожість регіональних ринків праці і можливість їх групування.

Візуалізація результатів комплексного оцінювання конкурентоспроможності регіональних ринків праці дозволяє наочно виокремити *n'ять груп регіонів* за рівнем композиційного показника у 2008, 2014 та 2021 рр. (рис. 2.7-2.9). Вхідні розрахункові дані, які лягли в основу картографічного матеріалу, щодо рівня конкурентоспроможності регіональних ринків праці та показників міграційного заміщення населення у 2008, 2014 і 2021 рр., а також групування регіонів за відповідними параметрами наведені у Дод. В.

Для одержання науково обґрунтованої класифікації регіонів за згаданим критерієм використано метод аналітичного групування, за допомогою якого визначається кількість регіональних груп та встановлюються величини інтервалу групування. На базі отриманих результатів можна проводити ранжування регіонів за рівнем конкурентоспроможності їх ринків праці.

Кількість груп розраховано за формулою американського статистика Стерджеса (формула 2.3), а величина групового інтервалу – за формулою 2.4 [102, с. 58]. Формула Стерджеса дає змогу визначити кількість груп в залежності від обсягу сукупності, тобто регіонів:

$$n = 1 + 3,322 \lg N, \quad (2.3)$$

де: n – кількість груп; N – кількість одиниць сукупності (регіонів).

$$h = \frac{x_{\max} - x_{\min}}{n}, \quad (2.4)$$

де: h – величина інтервалу груп; x_{\max} – максимальне значення групувальної ознаки (у нашому випадку це – композиційні індекси конкурентоспроможності регіональних ринків праці); x_{\min} – мінімальне значення групувальної ознаки; n – кількість груп.

При цьому кількість груп у формулі (2.3) підібрана таким чином, щоб відповідати правилу «від 4 до 10», а величина інтервалу для зручності виражена цілим числом. Це обумовлено тим, що велика кількість груп утруднює виявлення закономірностей розвитку регіональних ринків праці і не дозволяє отримати їх адекватну характеристику. Нерівні інтервали допустимі у випадках, коли групувальна ознака варіює нерівномірно і у великих межах. Тоді інтервали можуть бути зростаючими або спадними.

Одержані на основі аналітичного групування *n* груп регіонів можна умовно класифікувати таким чином:

- 1) група регіонів із критичним рівнем конкурентоспроможності ринку праці;
- 2) група регіонів із низьким рівнем конкурентоспроможності ринку праці;
- 3) група регіонів зі середнім рівнем конкурентоспроможності ринку праці;
- 4) група регіонів із помірним рівнем конкурентоспроможності ринку праці;
- 5) група регіонів із високим рівнем конкурентоспроможності ринку праці.

¹⁰² Шапочка М.К., Маценко О.М. Теорія статистики: навчальний посібник. Суми: Університетська книга, 2014. 312 с.

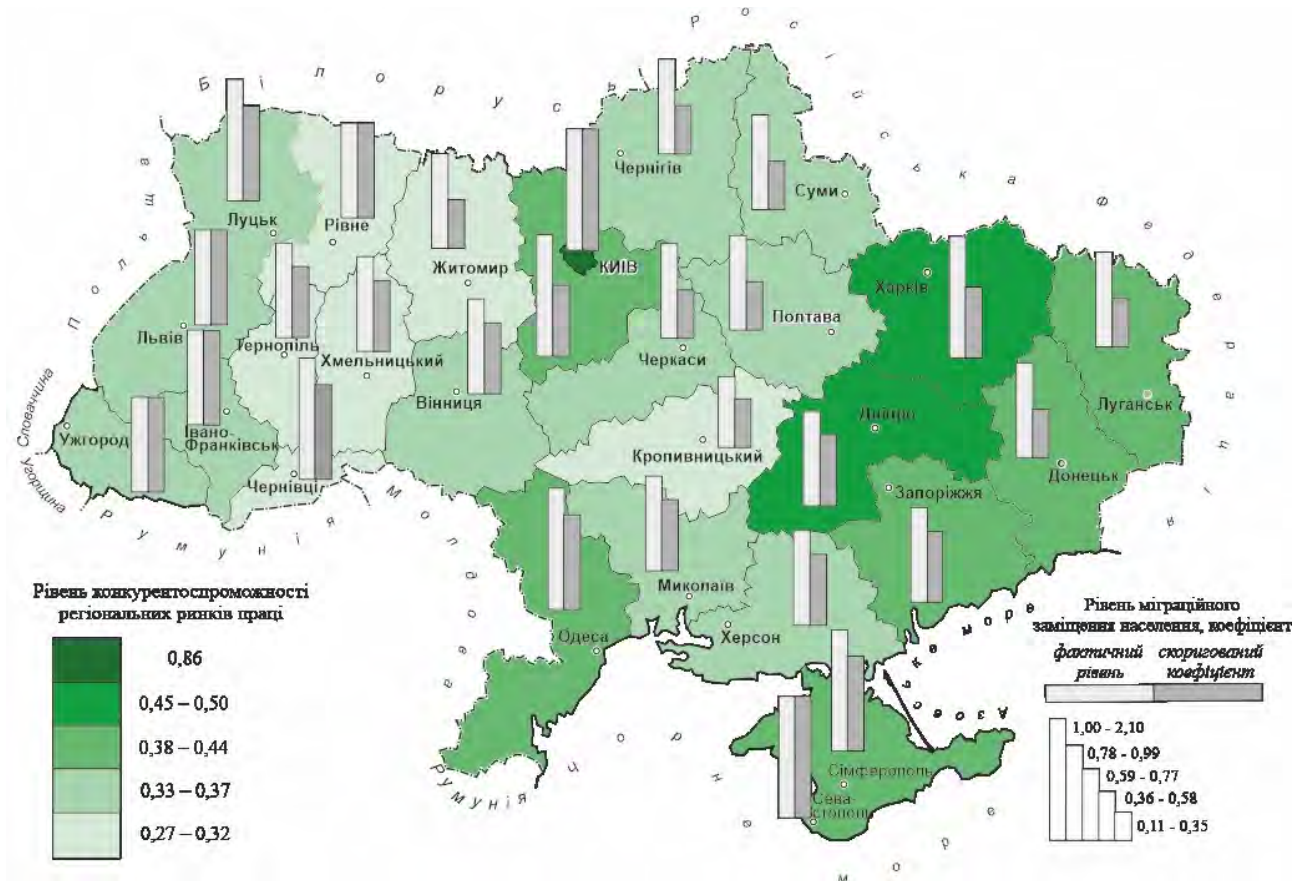


Рис. 2.7. Розподіл регіонів України за рівнем композиційного індексу конкурентоспроможності ринку праці на тлі посилення міграційних процесів, 2008 рік

Джерело: побудовано на основі розрахункових даних у Дод. В

Цікаво, що у 2008 р. найбільш чисельною виявилась група (2) із низьким рівнем конкурентоспроможності ринку праці (0,33-0,37), до котрої увійшло 11 регіонів, зокрема, Вінницька, Волинська, Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська, Миколаївська, Полтавська, Сумська, Херсонська, Черкаська та Чернігівська області. Як бачимо, області Карпатського регіону України демонстрували низькі (Чернівецька – критичні) значення групувальної ознаки. Водночас, найбільш конкурентними були Дніпропетровська, Харківська області і м. Севастополь, котрі увійшли до групи (4) – із помірним рівнем групувальної ознаки (0,45-0,50), та м. Київ (як єдиний регіон із високим рівнем конкурентоспроможності ринку праці – 0,86).

За 2008 рік спостерігався досить високий фактичний рівень міграційного заміщення населення регіонів (співвідношення чисельності прибулих (зовнішніх і внутрішніх іммігрантів) та чисельності вибулих (зовнішніх і внутрішніх емігрантів)). Діапазон значень коливався у межах від 0,75 до 1,74, причому у майже третини регіонів (8 областей) коефіцієнт міграційного заміщення перевищував 1 (тобто міграційні втрати населення повністю компенсувались прибулими особами). Однак після коригування фактичного коефіцієнта на рівень природніх втрат з 8 територій залишилися лише м. Київ та м. Севастополь.

Слід зауважити, що переважна більшість регіонів мали нижчий рівень скоригованого міграційного заміщення населення порівняно із його фактичними значеннями, що цілком очікувано в умовах тривалих депопуляційних процесів. Однак у випадку Закарпатської, Рівненської областей та м. Києва – тенденції протилежні: фактичне міграційне заміщення у 2008 р. складало 0,87, 0,91, 1,74, а скоригований коефіцієнт – 0,99, 0,96, 1,85 відповідно.

З анексією АР Крим та початком бойових дій на сході України у 2014 р. відбулись масові внутрішні переміщення населення, що позначились на стані регіональних ринків праці та стабільності економіки регіонів. У частини східних і північно-східних областей відбулось відчутне погіршення конкурентних позицій за параметрами розвитку ринків праці – найперше у Донецькій та Луганській областях. Рівень композиційного показника знизився з 0,42 і 0,38 у 2008 р. до 0,16 і 0,01 у 2014 р. відповідно (рис. 2.8). Це цілком очікувано, адже території у стані війни не можуть забезпечувати стійкість, конкурентоспроможність та економічне зростання. Свій конкурентний потенціал після 2014 року втратили також Дніпропетровська (з 0,47 до 0,42), Запорізька (з 0,41 до 0,34) та Житомирська (з 0,31 до 0,29) області. Через такий перерозподіл позицій найбільш чисельною у 2014 р. стала група регіонів зі середнім рівнем конкурентоспроможності ринку праці (14 областей) – в основному за рахунок покращення позицій регіонів із низькими значеннями групувальної ознаки на тлі погіршення показників областей-лідерів. Ринок праці м. Києва зберігав найвищі конкурентні позиції.

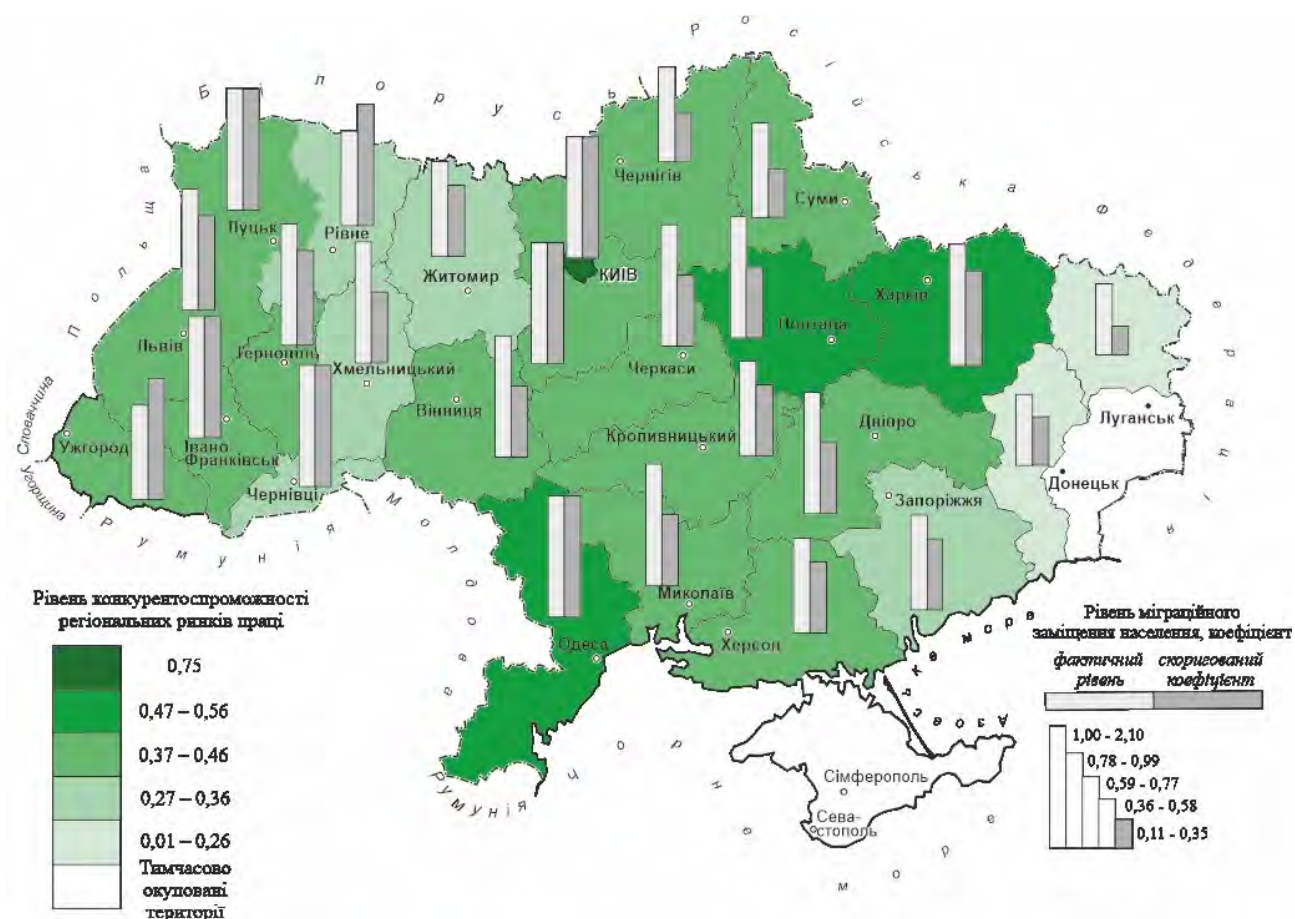


Рис. 2.8. Розподіл регіонів України за рівнем композиційного індексу конкурентоспроможності ринку праці на тлі посилення міграційних процесів, 2014 рік

Джерело: побудовано на основі розрахункових даних у Дод. В

Велика міграційна хвиля у 2014 році кардинально змінила демографічну мапу регіонів. За рахунок масового переміщення жителів східних областей, котрі знаходились у зоні бойових дій або на територіях із загрозою таких дій, різко знизився рівень фактичного міграційного заміщення населення на сході, а натомість зросли відповідні показники у Київській (на 42%) і Кіровоградській (на 26%) областях, у Карпатському регіоні (в середньому на 7%), у Харківській (на 12%) та Дніпропетровській (на 5%) областях (які стали в той час територіями найчастішого вектору прибуття внутрішніх переселенців), а також у решті областей, за винятком Запорізької, Одеської та м. Києва, де фіксувалось скорочення темпів міграційного заміщення населення. У результаті так званого

«перетікання» людських ресурсів між регіонами кількість областей із коефіцієнтом міграційного заміщення понад 1 (коли міграційні втрати повністю компенсуються прибулими особами) зростає до 15 – майже удвічі порівняно з 2008 роком. Серед 7-ми нових областей у цій групі найбільший приріст у міграційному заміщенні населення показали Тернопільська (фактичний показник змінився з 0,90 у 2008 р. до 1,01 у 2014 р.), Миколаївська (з 0,94 до 1,05), Івано-Франківська (з 0,99 до 1,09) та Львівська області (з 0,98 до 1,06).

Якщо на міграційні процеси 2014 року накласти природньо зумовлену депопуляцію, то з 15 регіонів із рівнем міграційного заміщення понад 1 залишаться лише Волинська, Івано-Франківська, Київська, Одеська, Чернівецька області і м. Київ. Водночас, завдяки додатному природному приросту населення більшість західних регіонів, зокрема Волинська, Закарпатська, Рівненська, Чернівецька, а також м. Київ демонстрували вищі відносно фактичних значень скориговані коефіцієнти міграційного заміщення. У решті регіонів показники міграційного заміщення після коригування знижувались, що означає більш болючі наслідки міграційних втрат населення саме для цих територій. Особливо це стосується Донецької та Луганської областей, де у 2014 р. спостерігалось критичне міграційне знелюднення (коефіцієнти фактичного заміщення становили 0,73 і 0,59 відповідно, а скориговані показники – 0,36 і 0,30).

Конкурентні позиції регіональних ринків праці суттєво змінилися у 2021 році (рис. 2.9). Найбільш чисельна у 2014 році група областей зі середнім рівнем конкурентоспроможності ринку праці скоротилась внаслідок втрати багатьма регіонами своїх конкурентних переваг та їх переходу до груп із низькими і критичними значеннями композиційного показника. Заходи соціального дистанціювання у 2020-2021 рр., пов'язані з COVID-19, вплинули на більшість секторів економіки регіонів і потребували швидкого впровадження гнучких (нестандартних) форм зайнятості. Однак не всі області продемонстрували стійкість до нових викликів і здатність до відновлення після пандемії, що позначилось на розвитку їх ринків праці.

Найвищі конкурентні позиції у 2021 р. зберегли м. Київ, Львівська, Дніпропетровська та Харківська області з композиційним індексом конкурентоспроможності ринку праці у діапазоні 0,45-0,57. При цьому середній показник конкурентоспроможності за регіонами у 2021 р. знизився до 0,35 (у 2008 р. він складав 0,38, у 2014 р. – 0,39), головним чином через погіршення ситуації на ринку праці столиці (композиційний індекс за 2014-2021 р. скоротився з 0,75 до 0,57, тобто на 24%).

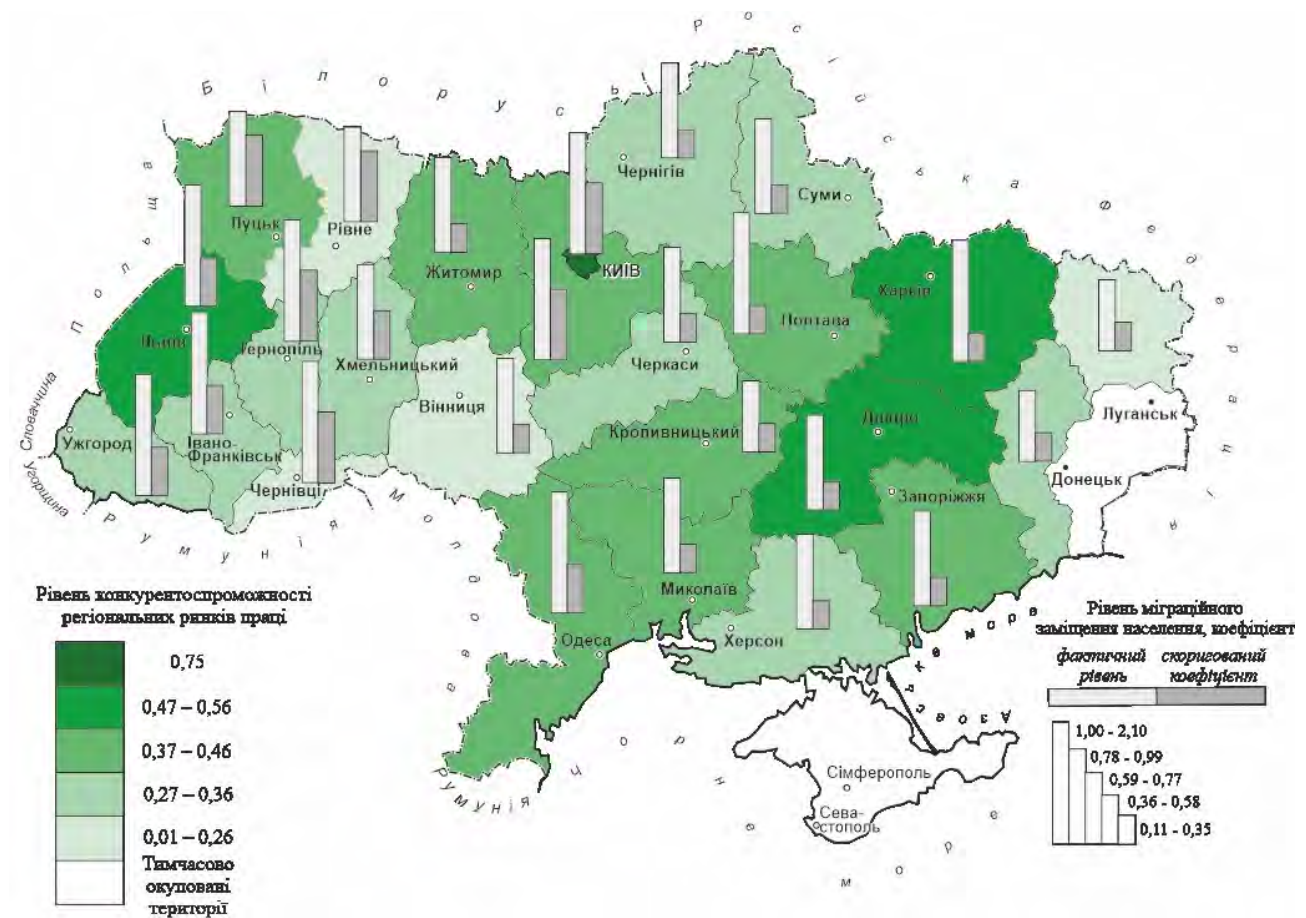


Рис. 2.9. Розподіл регіонів України за рівнем композиційного індексу конкурентоспроможності ринку праці на тлі посилення міграційних процесів, 2021 рік

Джерело: побудовано на основі розрахункових даних у Дод. В

Виявлено закономірність, що найвищий рівень зайнятості у 2021 р. (від 58,0% до 61,6%) спостерігався в областях із вищим рівнем захворюваності на

COVID-1, головно у регіонах із великою чисельністю населення та містами-мільйонниками. А найвищий рівень безробіття (15,4-16,0%) за методологією МОП концентрувався у регіонах бойових дій, насамперед у Луганській та Донецькій областях [103, 104].

Водночас, за 2014-2021 рр. до 4 одиниць збільшилась кількість регіонів із критичним рівнем конкурентоспроможності ринку праці, до яких, зокрема, увійшли Луганська, Вінницька, Рівненська та Чернівецька області. Примітно, що саме ці регіони «відзначились» найбільшою поширеністю неформальної зайнятості населення. Крім того, вперше відбулось *тотальне розбалансування ринку праці Карпатського регіону* через те, що у 2021 р. Львівська область опинилась серед лідерів, а Чернівецька – серед аутсайдерів за результатами оцінювання конкурентоспроможності регіональних ринків праці в Україні.

3-поміж головних причин складної ситуації у Чернівецькій області – низький рівень економіки. Це підтверджують дані Державної служби статистики України щодо найнижчої частки регіону (1% у 2021 р.) у структурі ВВП країни у порівнянні з рештою областей, найменшого обсягу прямих іноземних (57,3 дол. США на одну особу) та капітальних інвестицій (134,9 дол. США на одну особу, що є більшим лише за обсяг капітальних інвестицій в економіку Донецької та Луганської областей), а також недостатнього розвитку малого та середнього бізнесу в Чернівецькій області – 2,5 суб'єкта середнього підприємництва та 43,3 суб'єкта малого підприємництва у розрахунку на 10 тис. наявного населення при середніх значеннях по країні у 2021 р. – 3,6 і 66,9 відповідно. Рівень життя у досліджуваній області за показниками доходів населення вважається найгіршим, адже розмір середньомісячної номінальної заробітної плати одного штатного працівника становив лише 11,1 тис. грн, що у 2021 р. було найнижчим рівнем

¹⁰³ Статистичні дані щодо ситуації з COVID-19 в Україні. Оперативна інформація. ЮНІСЕФ в Україні. URL: <https://www.unicef.org/ukraine/covid-19-statistics>

¹⁰⁴ Рівень зайнятості населення по регіонах (за матеріалами вибіркового обстеження населення з питань економічної активності). Державна служба статистики України, 2008-2022. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2009/rp/rp_reg/reg_u/arh_rzn_u.htm

серед усіх областей [¹⁰⁵, с. 687]. Можна припустити, що низька конкурентоспроможність ринку праці Чернівецької області стала чинником виштовхування населення і зростання міграційних втрат.

У більшості регіонів України фактичний рівень міграційного заміщення населення у 2021 р. порівняно з 2014 р. погіршився (див. рис. 2.9). Сумарна чисельність прибулих мігрантів перевищувала кількість вибулих осіб лише у 10 регіонах (у 2014 р. – у 15): Київській, Одеській, Полтавській, Харківській, Тернопільській, областях Карпатського регіону та м. Києві. Однією з причин скорочення вхідної міграції, очевидно, є карантинні обмеження міжнародної мобільності населення, котрі були скасовані аж у 2022 році. Примітно, що скориговані коефіцієнти міграційного заміщення населення за 2014-2021 рр. різко знизились як за усіма областями, так і в столиці. Це яскраво відображає стійкий депопуляційний тренд в Україні і поглиблення демографічної кризи. Якщо у 2014 р. міграційно-природне заміщення населення спостерігалось у 8 регіонах, то у 2021 р. – в жодному. Тобто мало місце знелюднення територій, причому найбільші втрати відбувались в областях Донбасу, у Кіровоградській, Сумській, Чернігівській областях (скоригований індекс в діапазоні 0,11-0,22), а найменші – у всіх західних областях України (за винятком Тернопільської), у Київській області і м. Києві (0,50-0,74). Таким чином, можна стверджувати про *зростання загрози національній безпеці держави через високий рівень людських втрат і скорочення трудового потенціалу регіонів України. З початком великої війни у 2022 році ця загроза, як відомо, досягне найвищого рівня і набуде екзистенційного характеру.*

Оцінювання різновекторних причинних зв'язків у системі «ринку праці – міграційна активність» на прикладі Карпатського регіону здійснено за допомогою тесту Грейнджера. Метод передбачає проведення логарифмування вихідних даних (значення індикаторів за 2008-2021 рр. наведені у Дод. А) із метою зведення їх до одного логічного ряду, вибір необхідної кількості лагів (для

¹⁰⁵ Vasylytsiv T., Levytska O., Shushkova Yu., Voronko O., Kohut M. (2023). Competitiveness of regional labor markets as a determinant of international migration: A nexus empirical study. *Problems and Perspectives in Management*, 21(4), 678-695. doi:10.21511/ppm.21(4).2023.51

дослідження обрано чотири часові періоди), підтвердження або спростування нульових гіпотез про наявність причинно-наслідкового зв'язку.

За результатами перевірки причинності зв'язків між параметрами ринку праці та показниками міграції населення (зокрема інтенсивністю внутрішньої, зовнішньої, вхідної, вихідної міграції та міграційним заміщенням) у Карпатському регіоні (табл. 2.6) з'ясовано, що конкурентоспроможність ринку праці перебуває у комплементарній кумулятивній (накопичувальній із розширенням часового лагу) залежності із міграційною активністю населення і детермінує міграційну безпеку регіону.

Таблиця 2.6

Підтвержені причинні зв'язки між параметрами конкурентоспроможності ринку праці (на прикладі індикаторів якості робочих місць) та показниками міграційної активності у Карпатському регіоні України (тест Грейнджера, 4 лаги)

змінні (X) - (Y)	часові лаги (l)	Лag (1)		Лag (2)		Лag (3)		Лag (4)	
		F-критерій	p-level	F-критерій	p-level	F-критерій	p-level	F-критерій	p-level
Якість робочих місць \leftrightarrow міграція населення									
Прийом робочої сили (RECR) \leftrightarrow міграція населення									
RECR - MIGRinINT		x	x	6,10759	0,0292**	5,00384	0,0769*	x	x
RECR - MIGRout		x	x	10,9580	0,0070***	6,13069	0,0561*	x	x
RECR - MIGRoutEXT		4,83843	0,0525*	4,35867	0,0590*	x	x	x	x
MIGRin - RECR		3,30615	0,0991*	x	x	x	x	x	x
MIGRoutINT - RECR		3,52206	0,0900*	x	x	x	x	x	x
MIGRREPL - RECR		15,5085	0,0028***	5,03914	0,0441**	x	x	x	x
Плинність кадрів (TURNOV) \leftrightarrow міграція населення									
TURNOV - MIGRoutEXT		x	x	3,18894	0,1036*	x	x	x	x
MIGRinEXT - TURNOV		x	x	x	x	6,41912	0,0522*	x	x
MIGRREPL - TURNOV		9,08299	0,0130**	x	x	4,29421	0,0965*	x	x
Вимушена неповна зайнятість (PARTEMP) \leftrightarrow міграція населення									
PARTEMP - MIGRinEXT		x	x	x	x	6,00638	0,0580*	x	x
PARTEMP - MIGRoutEXT		x	x	3,71606	0,0795*	3,74423	0,0973*	x	x
MIGRin - PARTEMP		x	x	4,65135	0,0519*	x	x	x	x
MIGRinEXT - PARTEMP		x	x	x	x	x	x	348,754	0,0401**
MIGRinINT - PARTEMP		x	x	3,96039	0,0707*	4,25519	0,0978*	x	x
MIGRout - PARTEMP		x	x	5,47664	0,0370**	11,3405	0,0200**	x	x
MIGRoutINT - PARTEMP		x	x	5,83898	0,0322**	x	x	x	x
Шкідливі умови праці (HAZARD) \leftrightarrow міграція населення									
HAZARD - MIGRoutEXT		2,95490	0,1164*	10,5926	0,0076***	3,51105	0,1282*	x	x
MIGRin - HAZARD		x	x	25,6454	0,0006***	24,3705	0,0050***	219,810	0,0505*
MIGRinEXT - HAZARD		x	x	x	x	x	x	48,1728	0,1076*
MIGRinINT - HAZARD		x	x	20,6501	0,0012***	7,76952	0,0382**	x	x
MIGRout - HAZARD		x	x	17,3962	0,0019***	9,54242	0,0270**	x	x
MIGRoutEXT - HAZARD		6,50442	0,0288**	3,79349	0,0766*	x	x	x	x

змінні (X) - (Y)	часові лаги (l)	Лag (1)		Лag (2)		Лag (3)		Лag (4)	
		F-критерій	p-level	F-критерій	p-level	F-критерій	p-level	F-критерій	p-level
MIGRoutINT - HAZARD		x	x	21,2737	0,0011***	17,2497	0,0094***	238,921	0,0485**
MIGRREPL - HAZARD		x	x	4,49102	0,0556*	6,61782	0,0497**	x	x
<i>Зайнятість у неформальній економіці (NONFORM) \leftarrow міграція населення \rightarrow</i>									
NONFORM - MIGRin		x	x	x	x	6,14408	0,0559*	x	x
NONFORM - MIGRinINT		x	x	3,64201	0,0824*	12,9209	0,0159**	x	x
NONFORM - MIGRout		x	x	5,74084	0,0334**	28,8157	0,0036***	x	x
NONFORM - MIGRoutEXT		x	x	6,51334	0,0252**	x	x	x	x
NONFORM - MIGRoutINT		x	x	4,82560	0,1060*	5,47408	0,0670*	x	x
MIGRoutINT - NONFORM		x	x	x	x	5,76874	0,0618*	3105,13	0,0135**
MIGRinINT - NONFORM		x	x	5,90359	0,0315**	7,36485	0,0417**	x	x
MIGRin - NONFORM		x	x	x	x	5,11441	0,0744*	6346,86	0,0094***
MIGRREPL - NONFORM		3,40775	0,0947*	x	x	x	x	x	x
<i>Охоплення колективними договорами (COLAGR) \leftarrow міграція населення \rightarrow</i>									
COLAGR - MIGRinEXT		x	x	x	x	x	x	84,1747	0,0815*
COLAGR - MIGRoutEXT		x	x	5,33375	0,0391**	x	x	818,069	0,0262**
COLAGR - MIGRREPL		x	x	x	x	x	x	50,3603	0,1053*
MIGRin - COLAGR		x	x	4,85657	0,0475**	4,35645	0,0945*	x	x
MIGRinINT - COLAGR		6,43780	0,0295**	6,45641	0,0258**	6,20293	0,0551*	x	x
MIGRout - COLAGR		6,35582	0,0303**	5,00016	0,0448**	13,0855	0,0155**	x	x
MIGRoutINT - COLAGR		x	x	4,86256	0,0474**	5,14367	0,0738*	x	x
Всього причинних зв'язків, зокрема:		36		79		67		43	
<i>ринок праці (X) \rightarrow міграція (Y)</i>		14 (39%)		31 (39%)		25 (37%)		18 (42%)	
<i>- у т.ч. за групами індикаторів ринку праці:</i>									
• якість робочих місць		2		11		9		3	
• інтелектуально-кадрове забезпечення		5		4		3		4	
• мотивація праці		4		8		8		3	
• ефективність зайнятості та РП		2		5		4		5	
• інституційна спроможність РП		1		3		1		3	
<i>міграція (X) \rightarrow ринок праці (Y)</i>		22 (61%)		48 (61%)		42 (63%)		25 (58%)	
<i>- у т.ч. за коефіцієнтами міграції:</i>									
• вхідна внутрішня мігр.		1		9		8		2	
• вихідна внутрішня мігр.		3		9		8		4	
• вхідна зовнішня мігр.		2		3		4		4	
• вихідна зовнішня мігр.		3		4		4		5	
• прибуття		4		9		8		4	
• вибуття		1		8		6		5	
• заміщення		8		6		4		1	

Примітки: F-критерій – статистичний критерій Фішера для оцінювання значущості відмінності дисперсій двох випадкових вибірок; p-level – імовірність помилки при тестуванні статистичних гіпотез.

***, **, * – похибка на рівні 1%, 5% і 10% (жирним шрифтом виділено зв'язки з найменшою статистичною похибкою). Розрахунки виконано у програмному забезпеченні EViews 12.

Джерело: розраховано на основі даних у Дод. Е.2. Результати оцінювання усіх причинних зв'язків у системі «ринок праці – міграційна активність» Карпатського регіону наведено у Дод. Е.1.

Більшість причинних зв'язків між досліджуваними параметрами

проявляється у *середній і довгостроковій перспективі* реагування міграції на ринок праці регіону (ринок як чинник) і навпаки – у *коротко- і середньостроковому періоді*, якщо оцінювати міграційну активність як причину змін на ринку праці. Примітно, що кількість зворотних (реверсних) зв'язків, коли міграція виступає чинником розвитку ринку, переважає над кількістю прямих зв'язків. Підтверджено найвищу чутливість міграційної активності у Карпатському регіоні до зміни групи індикаторів *якості робочих місць*, серед яких домінантою за кількістю зв'язків з міграцією населення виявилась зайнятість у неформальній економіці. Цікаво, що у середньостроковій перспективі тіньова зайнятість є причиною одночасно вхідних (зокрема внутрішніх) і вихідних міграційних переміщень населення (тобто міграційних втрат) у регіоні. Це підтверджує тезу про те, що окремі характеристики розвитку ринку праці (неформальна зайнятість, вимушена неповна зайнятість і т.д.), які не сприяють зміцненню його конкурентоспроможності, можуть приваблювати додатковий людський ресурс і таким чином виступати *квазі-чинниками* притягання.

З'ясовано, що серед усіх параметрів конкурентоспроможності ринку праці Карпатського регіону (див. Дод. Е) найбільший вплив на міграційну активність населення (згідно з тестом Грейнджера на причинність) у *короткостроковому періоді* має група індикаторів інтелектуально-кадрового забезпечення, у *середній і довгостроковій перспективі* – якість робочих місць, а в *найбільш віддаленому періоді* – ефективність зайнятості та ринку праці. Водночас, серед реверсних зв'язків найбільший вплив на досліджувані складові конкурентоспроможності ринку праці Карпатського регіону має рівень прибуття населення з інших регіонів (вхідна внутрішня міграція) та вибуття населення в інші регіони (вихідна внутрішня міграція). У розрізі різних часових горизонтів домінантами за кількістю реверсних причинних зв'язків із параметрами ринку праці виявились: у *короткостроковому ласі* – показник міграційного заміщення, у *середньо- і довгостроковому періоді* – інтенсивність внутрішньої міграції

(вхідної, вихідної) та показник сумарного прибуття населення, а в *віддаленій перспективі* – інтенсивність сумарного вибуття населення та вихідна зовнішня активність (еміграція за кордон). Остання продемонструвала кумулятивний характер, що відобразилось у накопичуванні кількості причинних зв'язків (у системі «вихідна зовнішня міграція → конкурентоспроможність ринку праці») з кожним наступним часовим лагом, зокрема з такими індикаторами, як: (1) частка працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, (2) рівень потенційного забезпечення кадрами (чисельність випускників закладів вищої та професійно-технічної освіти у розрахунку на 10 тис. наявного населення), (3) частка науковців (дослідників), (4) середньомісячна реальна заробітна плата, (5) сукупна продуктивність праці, (6) інноваційна продуктивність праці, (7) рівень втрат робочого часу.

Натомість результати тесту про наявність зв'язків у системі «конкурентоспроможність ринку праці → вихідна зовнішня міграція» показали, що індикатори *якості робочих місць* здійснюють найбільший вплив на еміграційну активність жителів Карпатського регіону. Таким чином, існують підстави вважати, що скорочення попиту на робочу силу із одночасним наростанням деформаційних змін у його структурі призводить до звуження можливостей створення нових якісних робочих місць, що стає однією з вагомих причин активізації зовнішньої міграції з регіону.

За результатами проведеного аналізу на причинність побудовано *структурно-темпоральну матрицю підтверджених зв'язків* між п'ятьма компонентами (26-ма індикаторами) конкурентоспроможності ринку праці та сімома показниками міграційної активності у Карпатському регіоні (табл. 2.7). Матриця ідентифікує наявність зв'язку між змінними, його вектор (прямий, зворотній, двосторонній) та номер лагу, в якому виявлено конкретний зв'язок (з градацією від 1 – короткий часовий період до 4 – найбільш віддалена перспектива).

Таблиця 2.7

Структурно-темпоральна матриця причинності зв'язку параметрів конкурентоспроможності ринку праці та показників міграції населення на прикладі Карпатського регіону України

		Коефіцієнти інтенсивності міграції						
		Вхідна внутрішня міграція	Вихідна внутрішня міграція	Вхідна зовнішня міграція	Вихідна зовнішня міграція	Прибуття (загальний)	Вибуття (загальний)	Міграційне заміщення населення
		MIGRININT	MIGROUTINT	MIGRINEXT	MIGROUTEXT	MIGRIN	MIGROUT	MIGRREPL
Якість робочих місць	15→ 21←							
Рівень прийому робочої сили	RECR	→ 2,3	← 1		→ 1,2	← 1	→ 2,3	← 1,2
Рівень плинності кадрів	TURNOV			← 3	→ 2			← 1,3
Рівень вимушеної неповної зайнятості (приховане безробіття)	PARTEMP	← 2,3	← 2	→ ← 3 4	→ 2,3	← 2	← 2,3	
Частка зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці	HAZARD	← 2,3	← 2,3,4	← 4	↔ → 1,2 3	← 2,3,4	← 2,3	← 2,3
Рівень зайнятості у неформальній економіці	NONFORM	↔ 2,3	→ ↔ ← 2 3 4		→ 2	↔ ← 3 4	→ 2,3	← 1
Частка працівників, які охоплені колективними договорами	COLAGR	← 1,2,3	← 2,3	→ 4	→ 2,4	← 2,3	← 1,2,3	→ 4
Інтелектуально-кадрове забезпечення	12→ 7←							
Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років	EMP			← → 2,3 4			→ 4	→ 4
Рівень потенційного забезпечення кадрами	STAFF	→ 4			↔ ← 2 3			
Частка зайнятого населення віком 15-70 років з повною вищою освітою	HIGHED			→ 1,2,3				
Частка науковців (дослідників)	SCIENT	→ 3	→ ↔ 1 2	← 4	← 3	→ ↔ 1 2	→ 3	→ 1
Частка ІТ-працівників	IT	← 4			→ 1			
Мотивація праці	14→ 18←							
Середньомісячна реальна заробітна плата працівника	NETWAGE	↔ → 2 3	← 1,2	← 1	← ↔ 1,4 2	← 1,2	↔ → ← 2 3 4	← 1,2
Частка заробітної плати в загальному обсязі доходів населення	WAGEPERC	← 2	← 2,3	→ 4	→ 4	← 2,3	← 2,4	← 1,2
Заборгованість за заробітною платою	PAYDEBT	← 4	→ 4		→ 1,2,3			
Частка населення із середньодушовими еквівалентними грошовими доходами на місяць нижче прожиткового мінімуму	INCOME	← 2,3	→ ← 1 2,3		→ 1,2,3	← 2,3	← 2,3,4	← 2

		Коефіцієнти інтенсивності міграції						
		Вхідна внутрішня міграція	Вихідна внутрішня міграція	Вхідна зовнішня міграція	Вихідна зовнішня міграція	Прибуття (загальний)	Вибуття (загальний)	Міграційне заміщення населення
		MIGRININT	MIGROUTINT	MIGRINEXT	MIGROUTEXT	MIGRIN	MIGROUT	MIGRREPL
Індекс гендерного паритету оплати праці	GENDPAY	→ 3	→ 2			→ 2,3	→ 3	→ 1,2,3
Ефективність зайнятості та РП	13→ 12←							
Сукупна продуктивність праці	PROD	← 3	← 3		→ 2 ← 3	← 3,4	← 3,4	← 1
Співвідношення ВДВ та фонду оплати праці (працевіддача)	GVA		→ 2	← 4	→ 2	→ 2		→ 1,2,3
Інноваційна продуктивність праці	INPROD	→ 3,4	→ 3		↔ 4		→ 3	→ 1
Рівень безробіття населення у віці 15-70 років	UNEMP		→ 4	← 2	→ 4			
Частка втрат робочого часу	TIMLOS		↔ 4		← 1,2,3,4			← 4
Інституційна спроможність РП	6→ 17←							
Рівень реєстрації безробіття	REGUNEM	← 2,3	← 2,3		↔ 4	← 1,2,3,4	← 2,4	← 1,2,3
Рівень довготривалого безробіття	LONGUNEM		→ 1,2	← 3,4				
Рівень працевлаштування безробітних	WORKPLAC			← 1,2				← 1
Навантаження на одне вільне робоче місце	LOAD		← 1	← 3 → 4		← 1	→ 2,3	→ 4
Ефективність допомоги безробітним	UNEMAID	← 2,3	← 2,3,4		→ 2	← 2,3	← 2,3	← 3
<i>Компонентний зріз зв'язків</i>								
кількість виявлених зв'язків між РП (X) та міграцією (Y)	→ l', ← l	7	10	6	18	4	8	7
кількість виявлених зв'язків між міграцією (X) та РП (Y)	← l ← l	12	14	11	8	13	9	12

Примітки:

←_l – означає, що у часовому лазі *l* зміна інтенсивності міграції є причиною зміни параметра ринку праці.

→_l – означає, що у часовому лазі *l* зміна параметра ринку праці є причиною зміни інтенсивності міграції (*жирним шрифтом*).

↔_l – наявність взаємного причинного зв'язку за Грейнджером (*жирним шрифтом*).

l – часові лаги 1, 2, 3, 4 (з кожним наступним лагом часовий горизонт перевірки імовірності причинного зв'язку між заданими змінними збільшується).

РП – ринок праці. Затемнений фон виділяє індикатори-дестимулятори зміцнення конкурентоспроможності ринку праці.

Джерело: побудовано на основі авторських розрахунків і даних у Дод. Е.

Встановлено, що за кількістю підтверджених прямих зв'язків у всіх часових лагах домінуючим показником міграційної активності, який реагує на динаміку параметрів конкурентоспроможності ринку праці регіону є інтенсивність вихідної зовнішньої міграції (18 зв'язків із 60), наступним після нього – показник вихідної внутрішньої міграції (10). Це означає, що ефективними методами регулювання ринку праці, спрямованими на підвищення його конкурентоспроможності, можна впливати на обсяг зовнішніх та внутрішніх міграційних втрат у регіоні. Водночас, при оцінюванні реверсних (зворотніх) зв'язків виявлено, що найбільш частим чинником (причиною) змін параметрів конкурентоспроможності ринку праці регіону є інтенсивність вихідної внутрішньої міграції (14 підтверджених зв'язків із 79). Отже, виїзд населення з Карпатського регіону в інші області має найбільший вплив на стан ринку праці.

У компонентному зрізі найбільша кількість прямих і зворотніх зв'язків у системі «ринок праці регіону – міграція населення» виявлена із групою індикаторів *якості робочих місць* (36 статистично значимих зв'язків зі 139) та *мотивації праці* (32).

Для кращої візуалізації одержаних результатів було побудовано радіальну діаграму *Сенкі* (*Sankey*), котра, зазвичай, використовується для відображення потоків або векторів зв'язку між параметрами у заданих часових межах системи (рис. 2.10). При цьому ширина стрілки діаграми пропорційна обсягу потоку, яка вказує також на часовий лаг, у якому присутній зв'язок між параметрами. Візуально простежується істотний *прямий різнолаговий вплив на міграційну активність* у Карпатському регіоні таких характеристик ринку праці, як: неформальна зайнятість (NONFORM), частка науковців/дослідників у регіоні (SCIENT), гендерний паритет оплати праці (GENDPAY), працевіддача як співвідношення ВДВ та фонду оплати праці (GVA), а також інноваційна продуктивність праці як відношення обсягу реалізованої інноваційної продукції до загальної чисельності зайнятих у промисловості (INPROD).

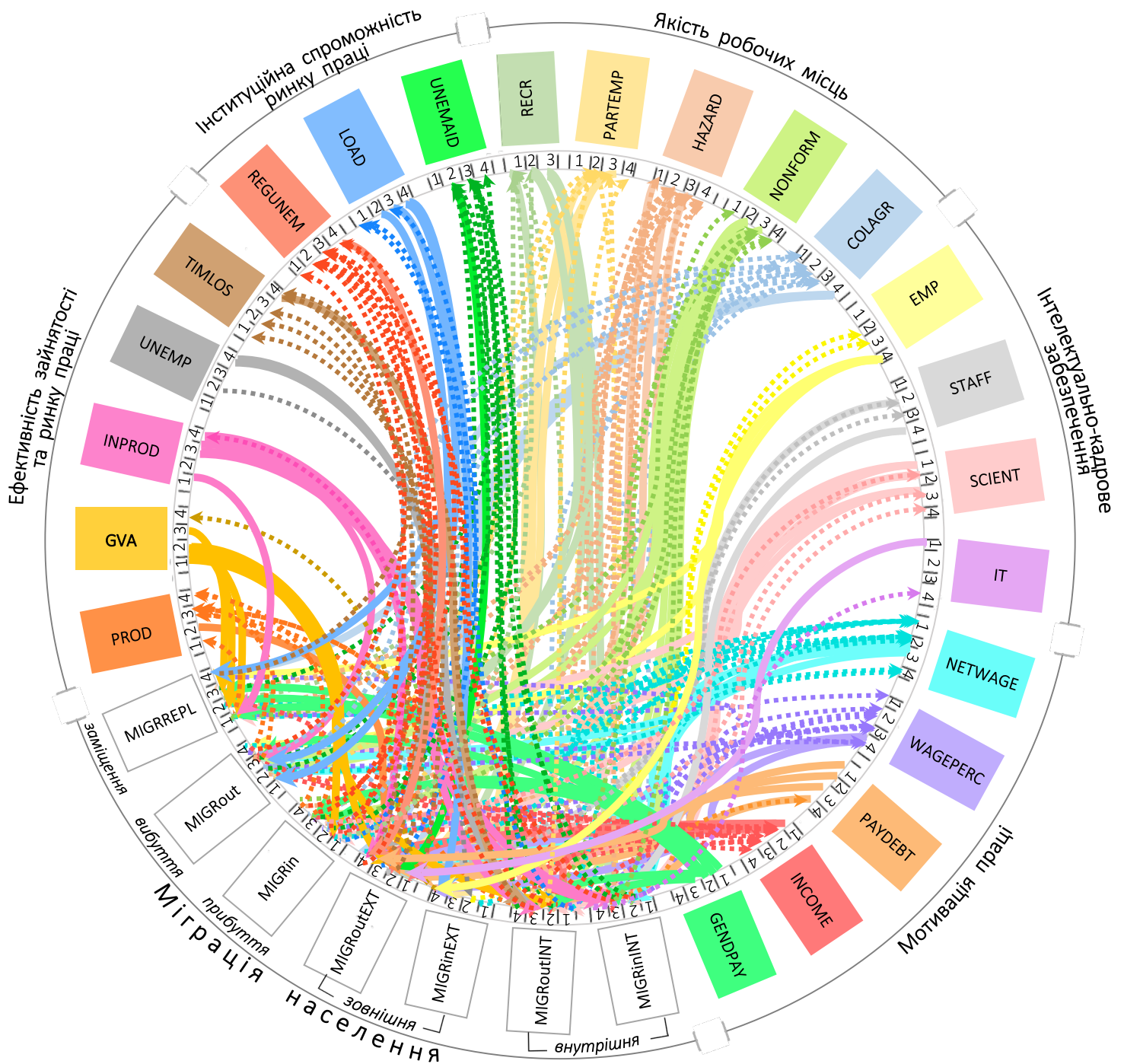


Рис. 2.10. Візуалізація причинних зв'язків між складовими конкурентоспроможності ринку праці та інтенсивністю міграції населення у Карпатському регіоні України (диференційованих за часовими лагами)

Примітки: коло діаграми сегментоване на групи показників, конкретні показники-індикатори та часові лаги (для дослідження обрано чотири лаги, які відображені на внутрішньому колі діаграми).

→ прямі причинні зв'язки, де параметри ринку праці виступають чинниками впливу на міграцію.

⋯→ обернені (зворотні) причинні зв'язки, де показники міграції виступають чинниками впливу на параметри ринку праці.

Джерело: побудовано на основі авторських розрахунків

Натомість, *обернені потоки впливу міграційної активності* у регіоні (зовнішньої, внутрішньої, вхідної, вихідної та їх співвідношення) на розвиток регіонального ринку праці (штрих-пунктирні стрілки на рис. 2.10) спрямовані, головним чином, на частку зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці (HAZARD), розмір середньомісячної реальної заробітної плати працівника (NETWAGE), частку заробітної плати в загальному обсязі доходів населення (WAGEPERC), частку населення із середньодушовими еквівалентними грошовими доходами на місяць нижче прожиткового мінімуму (INCOME), сукупну продуктивність праці (PROD) та ефективність допомоги безробітним (UNEMAID), яка характеризує рівень допомоги, скоригований на коефіцієнт працевлаштування безробітних осіб.

Таким чином, ключовими *детермінантами міграційної активності* у Карпатському регіоні України є якість робочих місць (зокрема приналежність їх до (не)формального сектору ринку праці), інтелектуально-кадровий потенціал регіону, представлений часткою висококваліфікованої робочої сили, гендерні розриви в оплаті праці та ефективність зайнятості, виражена у показниках працевіддачі та інноваційної продуктивності праці. Водночас, *міграція населення є чинником* рівня доходів та глибини бідності, сукупної продуктивності праці, погіршення або покращення умов праці та рівня ефективності допомоги безробітним.

2.4. Системно-динамічне моделювання взаємозв'язку конкурентоспроможності ринку праці та міграційної активності у регіоні

Наступним етапом дослідження передбачалось моделювання впливу параметрів розвитку регіонального ринку праці на міграційну активність населення та побудова моделей зворотнього зв'язку. Для реалізації цих завдань було виокремлено три етапи аналізу:

- (1) оцінювання лінійної залежності у системі показників «ринку праці – міграція населення» на основі парної кореляції (*передмодельний етап*);

- (2) оцінювання динамічного регресійного впливу конкурентоспроможності ринку праці регіону на показники міграційної активності і навпаки з використанням методу векторної авторегресії (VAR) (*етап моделювання*).
- (3) побудова лінійних моделей в різних часових лагах із перевіркою впливу за імпульсними функціями Чолеського (*етап перевірки моделей*).

Для вимірювання ступеня лінійної залежності між досліджуваними змінними було використано парний кореляційний аналіз. Результати такого аналізу підтверджують тезу про те, що рівень конкурентоспроможності регіонального ринку праці корелює із міграційним заміщенням населення – важливим, хоча й не єдиним, індикатором міграційної безпеки регіону (табл. 2.8). Виявлено, що у Карпатському регіоні найтісніший прямий лінійний зв'язок міграційного заміщення населення у 2008-2021 рр. спостерігається із *часткою ІТ-спеціалістів у регіоні* (коефіцієнт кореляції становить 0,737) та *часткою зайнятого населення з повною вищою освітою* (0,705). Це означає, що інтелектуально-кадровий потенціал є визначальним чинником притягання мігрантів до регіону, що цілком відповідає дійсності, адже Львів є одним із найбільших центрів розвитку ІТ-галузі в Україні, а з 2021 року зросла привабливість Івано-Франківська для фахівців цієї індустрії [106]. Більше того, у 2022 році було створено новий центр технологій та інновацій – ІТ-кластер Закарпаття (IT Cluster Transcarpathia), котрий активно залучає робочу силу та бізнес з інших регіонів, у тому числі у рамках державної програми релокації підприємств. За підрахунками Закарпатської ОВА, з початком повномасштабного російського військового вторгнення в Україну до області переїхало близько 35 тисяч фахівців ІТ-сфери, які активно продовжують свою діяльність. Загалом, ІТ-фахівців у західних областях України побільшало щонайменше втричі: тільки у Львові кількість спеціалістів після 2022 року зросла з 30 до приблизно до 100 тисяч осіб [107].

¹⁰⁶ Костюк І. DOU уклав рейтинг українських міст для ІТ-фахівців. Трійка лідерів: Івано-Франківськ, Львів, Вінниця. *The Village Україна* (від 10.02.2021 р.). URL: <https://www.village.com.ua/village/city/city-news/307537-dou-uklav-reyting-ukrayinskih-mist-dlya-it-fahivtsiv-triyka-lideriv-ivano-frankivsk-lviv-vinnitsya#comments>

¹⁰⁷ Бабак А. На Закарпатті створюють національний ІТ-кластер. *DOU.ua* (31.06.2022 р.). URL: <https://dou.ua/lenta/news/a-national-it-cluster-is-being-created-in-zakarpattia/>

Результати аналізу сили зв'язку міграційного заміщення населення та параметрів розвитку ринку праці Карпатського регіону України за 2008-2021 рр. (кореляційний аналіз)

Індикатори	Коефіцієнти кореляції, r	Коефіцієнти детермінації, R^2	t-критерій Стьюдента (t -test)	Рівень значущості (p -level)
Якість робочих місць				
Рівень прийому робочої сили	0,278	0,077	1,003	0,336
Рівень плинності кадрів	0,179	0,032	0,630	0,541
Рівень вимушеної неповної зайнятості	-0,562	0,315	-2,352	0,037
Частка працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці	0,298	0,089	1,080	0,302
Рівень зайнятості у неформальній економіці	0,318	0,101	1,163	0,268
Частка працівників, які охоплені колективними договорами	-0,159	0,025	-0,558	0,587
Інтелектуально-кадрове забезпечення				
Рівень зайнятості населення у віці 15-70 р.	-0,413	0,170	-1,569	0,143
Рівень потенційного забезпечення кадрами	-0,461	0,213	-1,802	0,097
Частка зайнятого населення віком 15-70 р. з повною вищою освітою	0,705	0,497	3,444	0,005
Частка науковців (дослідників)	-0,404	0,163	-1,529	0,152
Частка ІТ-працівників	0,737	0,543	3,775	0,003
Мотивація праці				
Середньомісячна реальна заробітна плата	0,234	0,055	0,832	0,422
Частка заробітної плати в загальному обсязі доходів населення	0,152	0,023	0,532	0,604
Заборгованість за заробітною платою	-0,539	0,291	-2,218	0,047
Частка населення із середньодушовими еквівалентними грошовими доходами на місяць нижче прожиткового мінімуму	-0,612	0,374	-2,679	0,020
Індекс гендерного паритету оплати праці	-0,146	0,021	-0,511	0,619
Ефективність зайнятості та ринку праці				
Сукупна продуктивність праці	0,295	0,087	1,071	0,305
Співвідношення ВДВ та фонду оплати праці	-0,477	0,228	-1,881	0,085
Інноваційна продуктивність праці	-0,037	0,001	-0,127	0,901
Рівень безробіття населення у віці 15-70 р.	0,305	0,093	1,111	0,288
Частка втрат робочого часу	0,229	0,052	0,813	0,432
Інституційна спроможність ринку праці				
Рівень реєстрації безробіття	-0,534	0,285	-2,188	0,049
Рівень довготривалого безробіття	-0,533	0,284	-2,179	0,050
Рівень працевлаштування безробітних	-0,464	0,215	-1,813	0,095
Навантаження на одне вільне робоче місце	-0,444	0,198	-1,719	0,111
Ефективність допомоги безробітним	0,220	0,049	0,783	0,449
Композиційний індекс конкурентоспроможності ринку праці	0,603	0,363	2,617	0,023

Примітка: курсивом виділено помірний зв'язок ($r = 0,3-0,5$), жирним шрифтом – помітний (значимий) зв'язок ($r = 0,5-0,7$) за шкалою Чеддока.

Джерело: розраховано у програмі Statistica 8 (залежна змінна – коефіцієнт міграційного заміщення населення регіону як співвідношення сумарних імміграційних та еміграційних потоків, якщо коефіцієнт нижчий за 1, то мають місце міграційні втрати).

Високий освітній потенціал Карпатського регіону (як не менш важливий *pull*-чинник міграційних процесів) забезпечується, головним чином, великою часткою зайнятого населення з повною вищою освітою у Львівській та Закарпатській областях (74% і 81% у 2021 р. відповідно), яка перевищувала середнє значення в країні (71%). Отже, конкурентоспроможна робоча сила є запорукою міграційної стабільності та економічного зростання Карпатського регіону.

Помітні реверсні (зворотні) зв'язки міграційного заміщення у регіоні спостерігались із *індикаторами-дестимуляторами розвитку ринку праці* – часткою населення із середньодушовими еквівалентними грошовими доходами нижчими прожиткового мінімуму ($r = -0,612$), рівнем вимушеної неповної зайнятості (-0,562), заборгованістю за заробітною платою (-0,539), рівнем реєстрації безробіття (-0,534) та показником довгострокового безробіття (-0,533). Ці індикатори стану і розвитку ринку праці не сприяють міграційному заміщенню населення у досліджуваному регіоні, а, навпаки, розглядаються серед причин появи міграційних втрат.

Результати проведеного аналізу (див. табл. 2.8) свідчать про помірний і помітний кореляційний зв'язок міграційної активності з окремими параметрами розвитку ринку праці Карпатського регіону, однак одержана емпірична база не дає можливості простежити зв'язок решти параметрів ринку праці з міграцією населення через присутність нелінійного типу залежності між ними. Для вирішення цього аналітичного завдання необхідно застосувати спеціальні методи дослідження – тест на причинність зв'язку між досліджуваними змінними і методи математичного моделювання нелінійних динамічних систем.

Наступним етапом дослідження визначено *оцінювання динамічного регресійного впливу* конкурентоспроможності ринку праці Карпатського регіону на показники міграційної активності і навпаки. Для цього було застосовано метод *векторної авторегресії (VAR)*, який базується на побудові лінійних моделей в різних часових лагах із перевіркою впливу за імпульсними функціями Чолеського. Головною перевагою векторної авторегресії є те, що вона дає змогу дослідити систему взаємопов'язаних часових рядів за допомогою системи динамічних

рівнянь без побудови детермінованої структурної моделі, аналізуючи кожен з ендогенних змінних як функцію всіх ендогенних змінних системи одночасно та включно із лаговими значеннями із виявленням прямих та обернених зв'язків у моделі. На відміну від інших подібних методів, застосування векторної авторегресії у дослідженні впливу змінних системи «ринку праці регіону – міграційна активність» спрямоване не на одержання висновків щодо оптимальної політики регулювання сфери праці, зайнятості і міграції населення, необхідної для досягнення заявлених економічних цілей, а на пошук емпіричних доказів щодо динамічної реакції змінних на випадкові збурення (шоки) та виявлення адекватної теоретичної моделі.

Для забезпечення належної якості *VAR*-моделювання використано результати передмодельного аналізу, проведеного вище, зокрема кореляційний аналіз, моделі лінійної регресії, тест Грейнджера, які в сукупності доповнюють висновки, зроблені на основі аналізу імпульсних функцій відгуку показників міграції та параметрів ринку праці регіону.

За результатами аналізу одержано однофакторні моделі з розподіленим лагом (для дослідження обрано три лаги), які описують залежність інтенсивності міграції населення від розвитку ринку праці Карпатського регіону (табл. 2.9). Доведено, що величина міграційної активності визначається величиною параметрів ринку праці не лише поточного періоду (t), а й попередніх років ($t-1$, $t-2$, $t-3$).

Варто вказати на підтверджені статистичними розрахунками вплив конкурентоспроможності ринку праці (композиційного індексу) на міграційну активність у регіоні, зокрема конкурентоспроможний ринок притягує внутрішніх мігрантів на 77,3%, стримує відтік населення за кордон на 72,0%, та сприяє сумарній вхідній міграції (прибуттю мігрантів до регіону) – на рівні 69,2%. Якщо розглядати компонентну структуру конкурентоспроможності ринку праці регіону, то помітно, що найбільшу кількість адекватних моделей побудовано на основі залежності міграційної активності населення від якості робочих місць. Їх можна описати таким чином: якісні робочі місця та гідні умови

праці у Карпатському регіоні є чинником притягання внутрішніх мігрантів з інших регіонів, засобом стримування внутрішніх міграційних втрат, чинником коригування сумарної вхідної і вихідної активності, а також міграційного заміщення населення у регіоні (коефіцієнти детермінації для цих моделей знаходяться у діапазоні 0,622-0,717). Примітно, що серед досліджуваних видів міграційної активності найбільше моделей вдалось побудувати з інтенсивністю вихідної зовнішньої міграції, адже саме на відтік людських ресурсів за кордон впливала більшість компонентів конкурентоспроможності регіонального ринку праці.

Результати *VAR*-моделювання у табл. 2.10 демонструють підтвердженням однофакторними стохастичними рівняннями вплив міграційної активності населення на конкурентоспроможність ринку праці регіону (найчастіше на інтелектуально-кадрове забезпечення та інституційну спроможність ринку праці). Композиційний індекс конкурентоспроможності ринку перемінно реагує на рівні 83,1% на зростання вхідної внутрішньої міграції, як і на сумарне прибуття населення до регіону і відповідно його міграційне заміщення, при збільшенні внутрішніх і зовнішніх міграційних втрат – композиційний індекс знижується, що доведено високим ступенем варіації змінних (83,9% і 71,6% відповідно).

У компонентному зрізі найбільшу кількість адекватних однофакторних моделей побудовано на основі залежності параметрів ринку праці регіону від інтенсивності вхідної внутрішньої міграції та зовнішньої еміграційної активності населення. Їх інтерпретація стосується наступних зв'язків: переміщення населення інших областей до Карпатського регіону виступають чинником інтелектуально-кадрового забезпечення (на рівні 73,9%), мотивації праці (68,2%), ефективності зайнятості та ринку праці (69,3%) й інституційної спроможності ринку (92,6%). Водночас відтік населення з регіону за кордон детермінує якість робочих місць, робочої сили, мотивацію праці та інституційну спроможність ринку праці (коефіцієнти детермінації для цих моделей становлять 0,738, 0,693, 0,722 і 0,743 відповідно).

Таблиця 2.9. Моделювання впливу конкурентоспроможності ринку праці Карпатського регіону України на інтенсивність міграційних процесів у регіоні методом векторної авторегресії (VAR), 2008-2021 рр.

залежні змінні (Y _n) незалежні змінні (X _n)			коефіцієнти інтенсивності міграції (%)					міграційного заміщення населення (Y ₇)	
			вхідної внутрішньої міграції (Y ₁)	вихідної внутрішньої міграції (Y ₂)	вхідної зовнішньої міграції (Y ₃)	вихідної зовнішньої міграції (Y ₄)	сумарної вхідної міграції (прибуття) (Y ₅)		сумарної вихідної міграції (вибуття) (Y ₆)
			MIGRinINT	MIGRoutINT	MIGRinEXT	MIGRoutEXT	MIGRin	MIGRout	MIGRREPL
часткові індекси конкурентоспроможності РП	якість робочих місць (X ₁)	WORKPLC	$MIGRinINT_t = 8,511WORKPLC_{t-1} - 10,999WORKPLC_{t-2} + 16,631WORKPLC_{t-3} + 6,548$ $R^2 = 0,647$	$MIGRoutINT_t = 4,095WORKPLC_{t-1} - 13,420WORKPLC_{t-2} + 13,521WORKPLC_{t-3} + 7,752$ $R^2 = 0,653$	X	X	$MIGRin_t = 0,221WORKPLC_{t-1} - 0,959WORKPLC_{t-2} + 0,377WORKPLC_{t-3} + 10,275$ $R^2 = 0,622$	$MIGRout_t = 5,006WORKPLC_{t-1} - 14,012WORKPLC_{t-2} + 14,657WORKPLC_{t-3} + 6,645$ $R^2 = 0,677$	$MIGRREPL_t = -0,103WORKPLC_{t-1} + 0,562WORKPLC_{t-2} - 0,708WORKPLC_{t-3} + 0,451$ $R^2 = 0,717$
	інтелектуально-кадрове забезпечення (X ₂)	STAFF	X	X	$MIGRinEXT_t = 1,787STAFF_{t-1} - 3,046STAFF_{t-2} + 0,940STAFF_{t-3} + 0,695$ $R^2 = 0,754$	X 0,52	X	X	X 0,52
	мотивація праці (X ₃)	MOTIV	X 0,56	X	X	$MIGRoutEXT_t = -0,253MOTIV_{t-1} + 0,162MOTIV_{t-2} - 0,690MOTIV_{t-3} + 0,247$ $R^2 = 0,822$	X 0,50	X	X
	ефективність зайнятості та РП (X ₄)	EFFECT	X 0,59	X 0,55	X	$MIGRoutEXT_t = 0,550EFFECT_{t-1} + 0,014EFFECT_{t-2} + 0,362EFFECT_{t-3} - 0,095$ $R^2 = 0,677$	X 0,59	X 0,55	X 0,54
	інституційна спроможність РП (X ₅)	INSTIT	X	X	X	$MIGRoutEXT_t = 0,429INSTIT_{t-1} - 0,316INSTIT_{t-2} + 0,698INSTIT_{t-3} + 0,106$ $R^2 = 0,777$	X	X	$MIGRREPL_t = 0,315INSTIT_{t-1} + 0,120INSTIT_{t-2} - 0,126INSTIT_{t-3} + 0,941$ $R^2 = 0,687$
	композиційний індекс конкурентоспроможності РП (X ₆)	LMC ^{int}	$MIGRinINT_t = 7,437LMC_{t-1} + 5,407LMC_{t-2} - 6,074LMC_{t-3} - 1,375$ $R^2 = 0,773$	X 0,46	X 0,41	$MIGRoutEXT_t = -0,402LMC_{t-1} + 1,012LMC_{t-2} + 0,360LMC_{t-3} + 0,067$ $R^2 = 0,720$	$MIGRin_t = 4,809LMC_{t-1} + 6,133LMC_{t-2} - 5,027LMC_{t-3} + 7,818$ $R^2 = 0,692$	X 0,47	X 0,48

Таблиця 2.10. Моделювання впливу інтенсивності міграційних процесів у Карпатському регіоні України на конкурентоспроможність ринку праці регіону методом векторної авторегресії (VAR), 2008-2021 рр.

незалежні змінні (X _n)		залежні змінні (Y _n)		часткові індекси конкурентоспроможності РП					композиційний індекс конкурентоспроможності РП (Y ₆)	
				якість робочих місць (Y ₁)	інтелектуально-кадрове забезпечення (Y ₂)	мотивація праці (Y ₃)	ефективність зайнятості та РП (Y ₄)	інституційна спроможність РП (Y ₅)		LMC ^{int}
				WORKPLC	STAFF	MOTIV	EFFECT	INSTIT		
коефіцієнти інтенсивності міграції (%)	вхідної внутрішньої міграції (X ₁)	MIGRinINT	x 0,55	STAFF _t = -0,007MIGRinINT _{t-1} + + 0,006MIGRinINT _{t-2} - - 0,008MIGRinINT _{t-3} + + 0,370 R ² = 0,739	MOTIV _t = -0,009MIGRinINT _{t-1} - 0,105MIGRinINT _{t-2} + 0,040MIGRinINT _{t-3} + 1,628 R ² = 0,682	EFFECT _t = -0,075MIGRinINT _{t-1} + 0,043MIGRinINT _{t-2} - 0,104MIGRinINT _{t-3} + 1,953 R ² = 0,693	INSTIT _t = -0,033MIGRinINT _{t-1} + 0,007MIGRinINT _{t-2} - 0,085MIGRinINT _{t-3} + 1,420 R ² = 0,926	LMC _t = -0,081MIGRinINT _{t-1} - 0,093MIGRinINT _{t-2} - 0,012MIGRinINT _{t-3} + 2,278 R ² = 0,831		
	вихідної внутрішньої міграції (X ₂)	MIGRoutINT	x 0,51	STAFF _t = -0,003MIGRoutINT _{t-1} + 0,003MIGRoutINT _{t-2} - 0,001MIGRoutINT _{t-3} + 0,280 R ² = 0,685	MOTIV _t = -0,002MIGRoutINT _{t-1} - 0,128MIGRoutINT _{t-2} + 0,067MIGRoutINT _{t-3} + 1,442 R ² = 0,871	x 0,56	INSTIT _t = -0,039MIGRoutINT _{t-1} + 0,004MIGRoutINT _{t-2} - 0,063MIGRoutINT _{t-3} + 1,469 R ² = 0,802	LMC _t = -0,040MIGRoutINT _{t-1} - 0,080MIGRoutINT _{t-2} + 0,021MIGRoutINT _{t-3} + 1,589 R ² = 0,839		
	вхідної зовнішньої міграції (X ₃)	MIGRinEXT	x 0,456	WORKPLC _t = 0,047MIGRinEXT _{t-1} + 0,220MIGRinEXT _{t-2} + 0,064MIGRinEXT _{t-3} + 0,456 R ² = 0,765	STAFF _t = -0,080MIGRinEXT _{t-1} + 0,082MIGRinEXT _{t-2} - 0,046MIGRinEXT _{t-3} + 0,281 R ² = 0,866	x	x	INSTIT _t = -0,037MIGRinEXT _{t-1} + 0,130MIGRinEXT _{t-2} + 0,194MIGRinEXT _{t-3} + 0,178 R ² = 0,737	x	
	вихідної зовнішньої міграції (X ₄)	MIGRoutEXT	x 0,425	WORKPLC _t = 0,520MIGRoutEXT _{t-1} - 0,434MIGRoutEXT _{t-2} + 0,445MIGRoutEXT _{t-3} + 0,425 R ² = 0,738	STAFF _t = 0,038MIGRoutEXT _{t-1} - 0,011MIGRoutEXT _{t-2} + 0,119MIGRoutEXT _{t-3} + 0,263 R ² = 0,693	MOTIV _t = 0,021MIGRoutEXT _{t-1} - 1,348MIGRoutEXT _{t-2} + 2,237MIGRoutEXT _{t-3} + 0,608 R ² = 0,722	x	INSTIT _t = 0,124MIGRoutEXT _{t-1} - 0,025MIGRoutEXT _{t-2} - 0,708MIGRoutEXT _{t-3} + 0,221 R ² = 0,743	LMC _t = -1,209MIGRoutEXT _{t-1} + 0,013MIGRoutEXT _{t-2} + 0,144MIGRoutEXT _{t-3} + 0,222 R ² = 0,716	
	сумарної вхідної міграції (прибуття) (X ₅)	MIGRin	x 0,59	STAFF _t = -0,009MIGRin _{t-1} + 0,007MIGRin _{t-2} - 0,010MIGRin _{t-3} + 0,400 R ² = 0,772	MOTIV _t = -0,014MIGRin _{t-1} - 0,094MIGRin _{t-2} + 0,023MIGRin _{t-3} + 1,883 R ² = 0,622	x	INSTIT _t = -0,031MIGRin _{t-1} + 0,010MIGRin _{t-2} - 0,079MIGRin _{t-3} + 1,312 R ² = 0,854	LMC _t = -0,080MIGRin _{t-1} - 0,085MIGRin _{t-2} - 0,017MIGRin _{t-3} + 2,307 R ² = 0,752		
	сумарної вихідної міграції (вибуття) (X ₆)	MIGRout	x 0,51	STAFF _t = -0,003MIGRout _{t-1} + 0,004MIGRout _{t-2} - 0,001MIGRout _{t-3} + 0,274 R ² = 0,685	MOTIV _t = -0,004MIGRout _{t-1} - 0,118MIGRout _{t-2} + 0,064MIGRout _{t-3} + 1,411 R ² = 0,855	x 0,57	INSTIT _t = -0,038MIGRout _{t-1} + 0,007MIGRout _{t-2} - 0,063MIGRout _{t-3} + 1,425 R ² = 0,803	LMC _t = -0,041MIGRout _{t-1} - 0,075MIGRout _{t-2} + 0,023MIGRout _{t-3} + 1,507 R ² = 0,857		
	міграційного заміщення населення (X ₇)	MIGRREPL	x 0,54	STAFF _t = -0,239MIGRREPL _{t-1} + 0,217MIGRREPL _{t-2} - 0,333MIGRREPL _{t-3} + 0,511 R ² = 0,868	x 0,53	x 0,56	INSTIT _t = 0,767MIGRREPL _{t-1} + 0,621MIGRREPL _{t-2} + 0,084MIGRREPL _{t-3} - 1,100 R ² = 0,675	x 0,56		

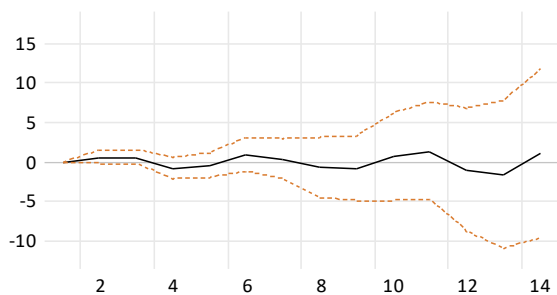
Примітки: використано динамічні лінійні залежності, лаговий підхід, метод векторної авторегресії (VAR). РП – ринок праці. Коефіцієнт міграційного заміщення населення характеризує відношення сумарної вхідної міграції (прибуття) до сумарної вихідної міграції (вибуття). Якщо коефіцієнт міграційного заміщення населення < 1, то можна стверджувати про наявність процесів *міграційного знелюднення* території.

Такі результати є значимими для розуміння причинно-наслідкового зв'язку міграційних процесів і стану ринку праці та зайнятості у досліджуваному регіоні, а також для вироблення управлінських рішень та важелів впливу при розробленні регіональних стратегій та програм у сфері зайнятості і міграції, при напрацюванні програм стимулювання місцевого економічного розвитку.

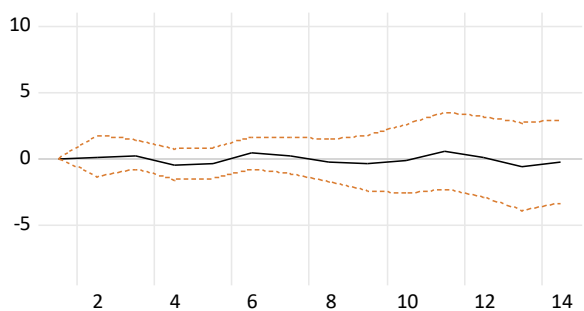
Наступним кроком у авторегресійному дослідженні була візуалізація імпульсних функції відгуку показників міграції (рис. 2.11а) та конкурентоспроможності ринку праці (рис. 2.11б) Карпатського регіону на зміну відповідних чинників (регресорів).

Рис. 2.11а. Вплив РП на міграцію

Імпульсна функція відгуку MIGRi nINT на зміну LMC



Імпульсна функція відгуку MIGRoutINT на зміну LMC



Імпульсна функція відгуку MIGRi nEXT на зміну LMC

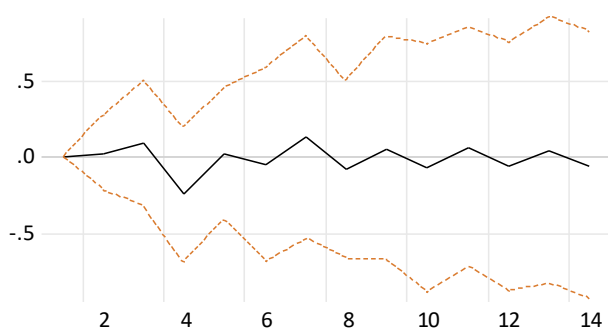
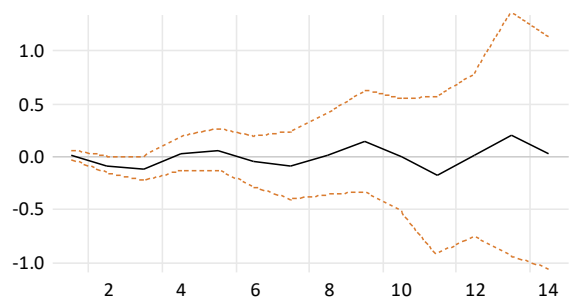
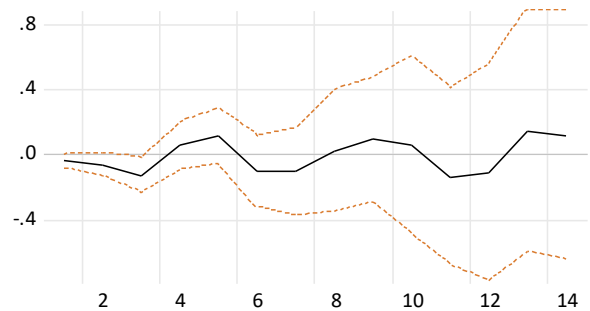


Рис. 2.11б. Вплив міграції на РП

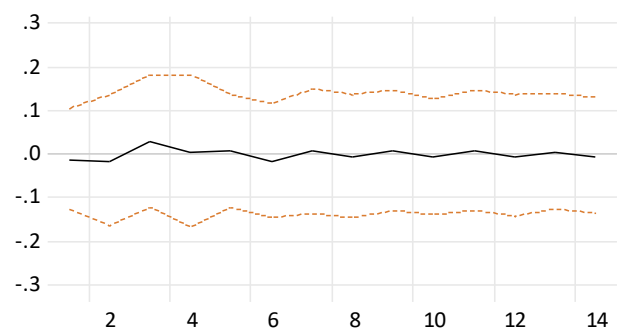
Імпульсна функція відгуку LMC на зміну MIGRi nINT



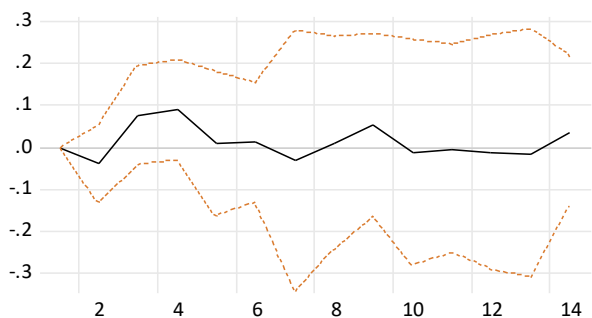
Імпульсна функція відгуку LMC на зміну MIGRoutINT



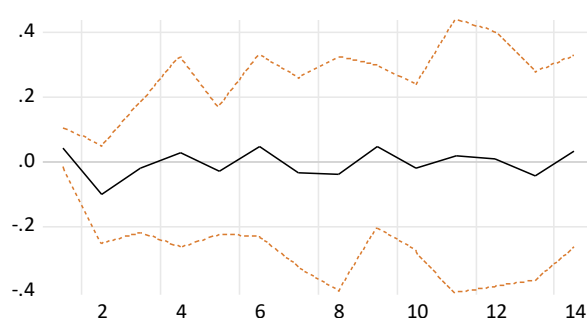
Імпульсна функція відгуку LMC на зміну MIGRi nEXT



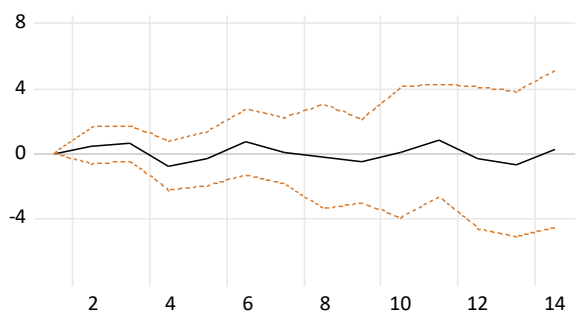
Імпульсна функція відгуку MIGRoutEXT на зміну LMC



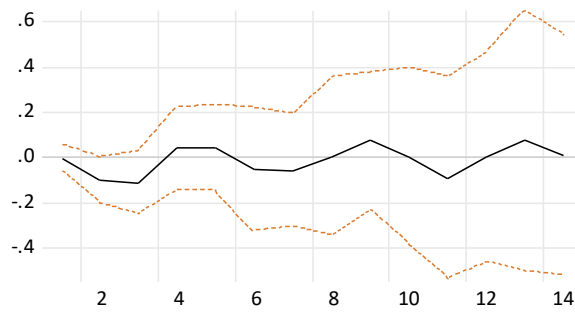
Імпульсна функція відгуку LMC на зміну MIGRoutEXT



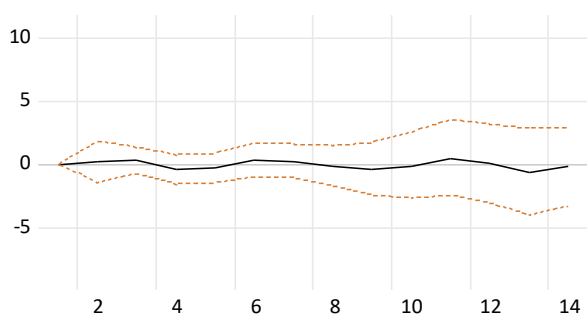
Імпульсна функція відгуку MIGRin на зміну LMC



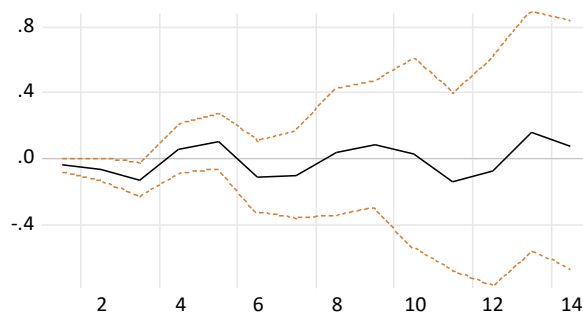
Імпульсна функція відгуку LMC на зміну MIGRin



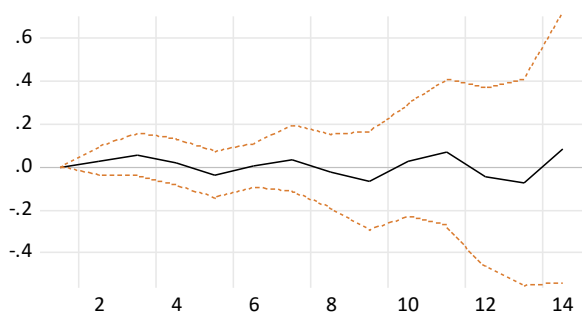
Імпульсна функція відгуку MIGRout на зміну LMC



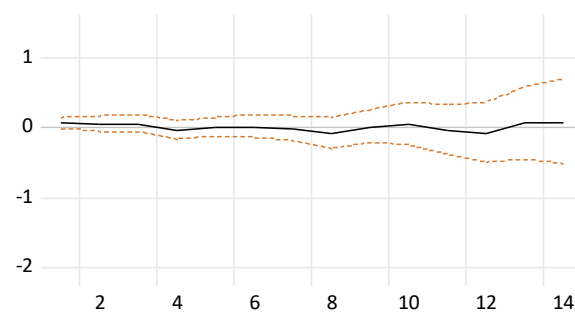
Імпульсна функція відгуку LMC на зміну MIGRout



Імпульсна функція відгуку MIGRREPL на зміну LMC



Імпульсна функція відгуку LMC на зміну MIGRREPL



*імпульсні функції на основі декомпозиції Чолеського (Cholesky One S.D. (d.f. adjusted)) з аналітично розрахованими інтервалами довіри (итрих-пунктир). Часовий горизонт – 14 періодів (років). Побудовано з використанням програмного пакета E.Views 12.0.

**інтервали довіри наочно показують віддаленість від імпульсної функції у різних часових періодах, що свідчить про відсутність (розширення інтервалів довіри) або наявність зв'язку між параметрами (звуження інтервалів довіри)

Як видно з наведених діаграм, найбільші відгуки (реакції) на зовнішні чинники (збурення) демонструють ті індикатори, крива яких відчутно відхиляється від нульового рівня. Для прикладу, такими є імпульсні функції відгуку конкурентоспроможності ринку праці на зміну вихідної міграції (як зовнішньої, так і внутрішньої). Інтервали довіри цих функцій наочно показують наявність стійкого зв'язку упродовж усіх часових періодів у випадку зовнішньої еміграційної активності (регіон → закордон) із деяким послабшенням імпульсу у віддаленій перспективі, та тісного зв'язку у короткостроковому періоді у випадку внутрішньої еміграційної активності (регіон → інший регіон), оскільки спостерігається віддаленість (розширення) інтервалів довіри від імпульсної функції у середньому і віддаленому часовому періодах, що свідчить про «згасання» зв'язку між параметрами.

Висновки до другого розділу

1. В умовах зростання міграційної активності в Україні гострої актуальності набуває питання зміцнення міграційної безпеки держави та її регіонів. Західні вчені та політична еліта досі не мають єдиної думки щодо змісту поняття міграційної безпеки, не зважаючи на значний досвід у цій проблематиці. Початково міграційна безпека асоціювалась із системою протидії небажаним формам вхідної міграції і розвивалась в основному в межах імміграційної політики. Однак тривалі безпекові дослідження довели, що міграція повинна розглядатись також із позиції еміграційних ризиків, зокрема в контексті трудових та освітніх втрат у результаті переміщень населення. Найвищого резонансу досягла ця тематика завдяки дослідженням викликів інтелектуальної міграції для країн-донорів людських ресурсів (проблема «відтоку мізків»). Навіть попри те, що міграція вважається «м'якою» загрозою стабільному розвитку держав (порівняно із такими «твердими» викликами, як воєнні конфлікти, економічні кризи чи екологічні катастрофи), її наслідки починають сприймати як одні з ключових у процесі формування і реалізації політики

національної безпеки, передусім – в економічній, соціогуманітарній, демографічній та політичній сферах забезпечення безпеки держави. Примітно, що аналіз міграції необхідно розглядати у контексті прямих і зворотних зв'язків з основними макроекономічними, демографічними й іншими процесами.

2. Наслідки впливу міграції суттєво різняться в залежності від того, йдеться про територію-реципієнта чи донора людських ресурсів. Багато ризиків і загроз властиво країнам (регіонам), що приймають мігрантів, оскільки останні можуть причинитися до дестабілізації соціально-економічної системи через загострення конкуренції на ринку праці, тінізацію зайнятості, підвищення навантаження на соціальну інфраструктуру, поширення девіантної поведінки (екстремістських настроїв, кримінальних проявів, самосегрегації тощо), «розмивання» національної ідентичності, соціальне розшарування і соціальну напругу як наслідок посилення поліетнічності суспільства. Водночас, території походження мігрантів зазнають значних втрат інтелектуального, освітнього, трудового, креативного та іншого потенціалів для розвитку, адже залишаються без активної частини своїх людських ресурсів. «Вимивання» класу інтелектуалів неодмінно призводить до відставання суспільства, зниження темпів економічного зростання, соціальної деградації. Україна є яскравим прикладом такої ситуації, а з початком повномасштабної війни на її території міграційні ризики трансформувались спочатку у загрози, згодом – у небезпеки.

Задля збалансування міграційних ефектів та міграційних загроз державна міграційна політика повинна бути дуальною в контексті максимізації перших і мінімізації других. Такий баланс дозволяє гарантувати міграційну безпеку країни. Крім того, ефективна політика має базуватись не лише на традиційних методах регулювання міграційних процесах (контроль, облік, інтеграція мігрантів у соціум), а й на нових підходах превентивного характеру, на розширенні діапазону їх дії, особливо в умовах війни та повоєнний час. Часто у цьому контексті виникає конфлікт традиційних управлінських моделей та економічних реалій XXI століття. Особливо важливим аспектом при цьому є гарантування інтелектуальної складової економічної безпеки, що становить один із ключових пріоритетів державної міграційної політики та політики зміцнення

конкурентоспроможності ринку праці в частині збереження та розвитку інтелектуального капіталу національної економіки.

3. Доведено, що формування і реалізація політики регулювання регіональних ринків праці актуалізується посиленням зовнішньої міграції населення і, як наслідок, послабленням стійкості міграційної безпеки, втрачанням інтелектуально-кадрового і трудового потенціалу. Підтвердженням цьому є незадовільні індикатори міграційної безпеки Карпатського регіону, зокрема рівень фактичного міграційного заміщення населення (як співвідношення імміграційних та еміграційних потоків), котрий у 2008-2021 рр. характеризувався переважно нижчими показниками відносно усереднених значень міграційного заміщення населення в Україні (за винятком масового напливу вимушених мігрантів до регіону після російського вторгнення у 2014 році). Водночас, Карпатський регіон залишався привабливим для внутрішніх і зовнішніх мігрантів (коефіцієнт заміщення знаходився у діапазоні 1,00-1,09) – головно завдяки Львівській, Івано-Франківській та Чернівецькій областям, куди сумарно прибувало більше населення порівняно з вибулими. Однак, після зважування фактичного міграційного заміщення у Карпатському регіоні на коефіцієнт природного приросту було одержано значно нижчі скориговані показники, а з 2015 р. фіксувались навіть міграційно-природні втрати (зnelюднення), що обумовлено негативним впливом тривалих депопуляційних процесів. Серед областей регіону протилежні тенденції (до 2017 р.) спостерігались лише на Закарпатті. Негативним трендом стала також тривала висока інтенсивність вихідної зовнішньої міграції у регіоні (підвищеною еміграційною активністю вирізнялась Закарпатська і Чернівецька області). Такі результати підтверджують зростання загрози міграційній безпеці держави через високий рівень сумарних людських втрат і скорочення трудового потенціалу у Карпатському регіоні, котрі з початком великої війни у 2022 році досягли найвищого рівня і набули екзистенційного характеру.

4. За результатами перевірки причинності зв'язків між параметрами ринку праці та показниками міграції населення (інтенсивністю внутрішньої, зовнішньої, вхідної, вихідної міграції та міграційним заміщенням) у

Карпатському регіоні з'ясовано, що конкурентоспроможність ринку праці перебуває у комплементарній кумулятивній (накопичувальній із розширенням часового лагу) залежності із міграційною активністю населення і детермінує міграційну безпеку регіону. Більшість причинних зв'язків між досліджуваними параметрами проявляється у середній і довгостроковій перспективі реагування міграції на ринок праці регіону (ринок як чинник) і навпаки – у коротко- і середньостроковому періоді, якщо оцінювати міграційну активність як причину змін на ринку праці. Підтверджено найвищу чутливість міграційної активності у Карпатському регіоні до зміни групи індикаторів *якості робочих місць*, серед яких домінантою за кількістю зв'язків з міграцією населення виявилась *зайнятість у неформальній економіці*.

5. У ході вимірювання ступеня лінійної залежності між досліджуваними змінними виявлено, що у Карпатському регіоні найтісніший прямий зв'язок міграційного заміщення населення у 2008-2021 рр. спостерігався із часткою ІТ-спеціалістів у регіоні (коефіцієнт кореляції – 0,737) та часткою зайнятого населення з повною вищою освітою (0,705). За результатами авторегресійного аналізу (VAR) на прикладі Карпатському регіону підтверджено, що конкурентоспроможний ринок праці притягує внутрішніх мігрантів на рівні 77,3%, стримує відтік населення за кордон на 72,0% та сприяє сумарній вхідній міграції (прибуттю мігрантів) – на рівні 69,2%. Найбільшу кількість адекватних моделей побудовано на основі залежності міграційної активності населення від якості робочих місць (коефіцієнти детермінації для цих моделей знаходяться у діапазоні 0,622-0,717).

Імпульсні функції відгуку конкурентоспроможності ринку праці на зміну вихідної міграції наочно показують наявність стійкого зв'язку упродовж усіх часових періодів у випадку зовнішньої еміграційної активності (регіон → закордон) із деяким послабшенням імпульсу у віддаленій перспективі, та тісного зв'язку у короткостроковому періоді у випадку внутрішньої еміграційної активності (регіон → інший регіон).

РОЗДІЛ 3

РЕГІОНАЛЬНИЙ РОЗВИТОК: ЧИННИК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РИНКУ ПРАЦІ

3.1. Еволюція ринку праці, його функцій і завдань у системі регіонального розвитку

Ринок праці відіграє значно ширшу роль в соціально-економічній системі країни та регіонів, ніж його виступ окремим сегментом внутрішнього ринку, призначеним для опосередкування відносин попиту і пропозиції праці. Попри саме таке ключове завдання, на ринку праці формуються та реалізуються інтереси держави, бізнесу і соціуму, створюються умови соціально-трудового життя населення. Іншими словами, ринок праці слугує комплексним узагальненим індикатором цілого спектру соціально-економічних явищ та суспільних процесів. Однак, з іншого боку, вплив на нього також динамічно поширюється на більшість ключових параметрів соціального й економічного розвитку територій. Як показує світова практика, регулювання ринку праці є потужним чинником керування процесами просторового розвитку у сенсі його структурного збалансування й стабілізації, перетворення кількісних характеристик в якісні за випереджальних темпів зростання та, навпаки, поживлення ділової активності за ситуації відставання, стагнації.

Таким чином, ринок праці одночасно і елемент економічної системи, що визначає динаміку економічного зростання, і потужний чинник багатьох соціальних процесів, включно з добробутом населення і задоволенням його базисних соціально-трудових потреб. Із таких позицій йдеться про кругові взаємозв'язки еволюції ринку праці за різних моделей економічного розвитку та водночас його вплив на поступ економіки і суспільства (рис. 3.1). Саме з огляду на це регіональна політика на ринку праці, зазвичай, пов'язується із процесами загальноекономічної динаміки і циклічними коливаннями в економіці.

Ринок праці еволюціонує (від лат. «*evolutio*» – розгортання; поступовий

розвиток сутності при збереженні її якості в процесі кількісних змін, перетворень у часі; на відміну від розвитку може передбачати й деградацію, погіршення кількісних та якісних характеристик) в системі факторів впливу на нього у межах відповідної обраної державою (регіональними, місцевими органами влади) моделі економічного зростання, водночас, в значній мірі визначаючи ресурсний потенціал національної / регіональної економічної системи.



Рис. 3.1. Модель кругових взаємозв'язків функціонування та еволюції ринку праці і соціально-економічного зростання

Джерело: авторська розробка.

Відомий широкий спектр моделей економічного розвитку, як суто на рівні теорій, так і прикладних методів, застосовуваних для забезпечення формування політики і практики економічного зростання й структурно-інституційних змін, поліпшення людського капіталу та якості життя, зокрема через сфери охорони здоров'я, освіти, зайнятості, умов праці і проживання і т.п.

Ключовими типологічними ознаками тут слугують [108, с. 10-13]:

✓ теорії (моделі) економічного розвитку:

¹⁰⁸ Васильців Т.Г., Лупак Р.Л., Левицька О.О. Еволюція ринків праці за різних моделей економічного розвитку та в умовах конфліктів і нестабільності. *Підприємництво та інновації*, 2022, № 24, С. 7-16. DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-3583/24.1>

- меркантилізму і фізіократії;
 - економічного націоналізму;
 - зовнішньої залежності;
 - лінійних етапів зростання;
 - структурних змін;
 - вільного ринку;
 - ендогенного зростання;
 - сталого розвитку;
- ✓ типи економічної політики провідних держав:
- американська (ліберальна);
 - німецька (неоліберальна);
 - шведська (соціально-демократична);
 - англійська, французька,
 - італійська, австрійська (європейсько-кейнсіанська);
 - японська (державно-приватного партнерства);
 - китайська (тоталітарна);
- ✓ моделі соціальної держави:
- ліберальна (англосаксонська);
 - континентально-європейська (консервативна);
 - скандинавська (соціально-демократична);
- ✓ етапи розвитку технологічних укладів і промислових революцій:
- технологічні устрої від першого до шостого порядку;
 - перша індустріальна;
 - друга технологічна;
 - третя інформаційна;
 - четверта цифрова, когнітивна революції;
- ✓ етапи еволюції економічного розвитку:
- індустріалізація;
 - деіндустріалізація;
 - постіндустріалізація;
 - реіндустріалізація;
 - неоіндустріалізація;
- ✓ моделі розвитку економічних систем:
- неокласична (з орієнтацією на ринкове саморегулювання, у тому числі в частині усунення диспропорцій регіонального розвитку);
 - посткейнсіанська (вирівнювання регіональних дисбалансів за рахунок скерування інвестицій та капіталу у відстаючі регіони);
 - наздоганяючого розвитку (протекціонізм і задіяння ендогенних чинників зростання);
 - інноваційна модель розвитку (інвестиції в людський фактор, технологічні інновації та ІКТ для ефективізації й зростання конкурентоспроможності регіональної економіки);

- неоекономічна модель розвитку (базована на новітніх технологіях, знаннях, духовному розвитку).

Відомі й моделі локального економічного розвитку [¹⁰⁹, с. 13-14], а саме:

✓ типи концентрації:

- фокусу на лідерах економічного зростання;
- фокусу на створенні сприятливих умов для всіх економічних агентів;

✓ моделі орієнтації на чинники розвитку:

- зверху;
- ззовні;
- зсередини;
- покращення місцевого ділового клімату;
- інвестицій в м'яку інфраструктуру;
- інвестицій в тверду інфраструктуру;
- зростання місцевого бізнесу;
- стимулювання створення нових суб'єктів господарювання;
- притоку інвестицій;
- секторально-кластерного розвитку та інші моделі;

✓ пріоритети smart-спеціалізації розвитку:

- на основі знань;
- активізаційних технологій (нанотехнології, мікро-нано-електроніка, прогресивні матеріали, промислова біотехнологія, прогресивні виробничі системи);
- розумної спеціалізації

Вочевидь, на загал перелік моделей економічного зростання, як і різних комбінацій, стратегічних послідовностей і алгоритмів їх впровадження, недискретний, а обрання відповідної з них для практичної апробації було обумовлено внутрішніми і зовнішніми обставинами, стратегічними орієнтирами політики розвитку економіки й суспільства. Відтак, це був або примус до адаптації за ситуації, що склалася, або свідоме бачення мети і засобів й слідування орієнтирам зростання..

¹⁰⁹ Васильців Т.Г., Лупак Р.Л., Левицька О.О. Еволюція ринків праці за різних моделей економічного розвитку та в умовах конфліктів і нестабільності. *Підприємництво та інновації*, 2022, № 24, С. 7-16. DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-3583/24.1>

Безпосередньо у контексті дослідження взаємозв'язків просторового розвитку та еволюції ринків праці вище методико-прикладне значення має аналізування досвіду моделей, по-перше, орієнтованих саме на формування і реалізацію економічного потенціалу (в тому числі інтелектуально-кадрового); по-друге, пов'язаних з найбільш актуальними на нині стратегіями економічного зростання. Йдеться передусім про глибину структурної перебудови та інституційних реформ, галузево-секторальну спеціалізацію, чинники піднесення й ефективізації в умовах глобалізації та інтеграції, тип індустріалізації тощо.

Відтак, передусім доречно розглянути процеси еволюції ринків праці за деіндустріалізації, постіндустріалізації, реіндустріалізації, неоіндустріалізації, а також таких сучасних трендів, як цифрова трансформація, технологізація, ІКТ тощо.

Деіндустріалізація є процесом соціальних та економічних змін, викликаних зниженням або повним припиненням індустріальних активностей у регіоні / країні, особливо у важкій промисловості та в індустріальному виробництві, суттєвими змінами в співвідношеннях сфер матеріального і нематеріального виробництва внаслідок глибокої структурної перебудови, що зумовлює домінуючу роль послуг або фінансово-кредитної сфери, перетворенням індустріально розвинутих країн і районів на аграрно-індустріальні або аграрні через деградацію економічної системи [110]. Власне, ці процеси й стали характерними для вітчизняної економіки та більшості її регіонів на сучасному етапі розвитку, що надає достатні підстави для узагальнення характеристики еволюції ринку праці за цієї моделі економічного розвитку на прикладі України, економіка якої прямує, скоріше, до повільної деіндустріалізації, а ніж до становлення постіндустріального суспільства (табл. 3.1).

Ключовими характеристиками ринку праці за деіндустріалізації є незрілість, розбалансованість й низька ефективність його функціонування,

¹¹⁰ Кіндзерський Ю.В. Деіндустріалізація та її детермінанти у світі та в Україні. *Економіка України*, 2017, № 11, С. 48-72.

використання інтелектуально-кадрового ресурсу та наявного трудового потенціалу. Яскраво вираженими парадоксами і дисбалансами такої моделі є поєднання вимушеної неповної зайнятості (з позиції послаблення загроз фіскального навантаження на бізнес, високої енерго- й витратомісткості виробництва, нестабільності внутрішнього попиту) при низькій продуктивності праці та надлишковій зайнятості (головно в державному секторі) за низького рівня оплати праці.

Таблиця 3.1

Ключові положення еволюції ринку праці за деіндустріальної моделі розвитку економіки

Характеристика моделі	Кон'юнктурні характеристики ринку праці	Прояви еволюції ринку праці	
		Позитивні	Негативні
Аграрно-індустріальна спеціалізація виробництва, зниження ролі технологічних інновацій, низька частка переробної промисловості, продукції глибокого рівня переробки	<ul style="list-style-type: none"> ▪ поєднання і дефіциту і надлишку праці, неефективна структура зайнятості; ▪ обмежена продуктивність праці; ▪ низька ціна робочої сили; ▪ висока тінізація праці та її оплати; ▪ наявність сталих і значних «інституційних пасток» 	<ul style="list-style-type: none"> + використання ринку праці в якості інструмента послаблення соціальної напруги; + розвиток системи лібералізації та саморегулювання соціально-трудова відносин; + наявність системи індексації заробітної плати 	<ul style="list-style-type: none"> - погіршення людського капіталу; - розвиток феномену «вимушеної» неповної зайнятості; - збільшення частки зайнятих у низькотехнологічних видів економічної діяльності; - зростання регіональних диспропорцій ринків праці; - контрпродуктивна мобільність робочої сили; - активізація зовнішніх міграційних процесів

Джерело: узагальнено на основі [111; 112; 113; 114].

Інша особливість – високий рівень гнучкої та неформальної зайнятості, що, з одного боку, позитивно в сенсі протидії викликам політико-економічної нестабільності, недостатньої ефективності системи соціального страхування й послуг і т. ін., однак, це не сприяє раціональній структурі зайнятості, нарощуванню інтелектуально-кадрового капіталу та його ефективному

¹¹¹ Системні вади ринку праці та пріоритети його реформування: аналіт. доп. / О.М. Пищуліна, О.П. Коваль, О.О. Кочеміровська; за ред. Я.А. Жаліла. К.: НІСД, 2010. 72 с.

¹¹² Історія міжнародних криз. *Центр економічного аналізу та експертизи*. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/ukrayina-nato-rosiya-viyuna/31222123.html>.

¹¹³ Панченко В., Резнікова Н. Операція деіндустріалізація, або Навіщо нам промисловий ренесанс. URL: https://dt.ua/macrolevel/operaciya-deindustrializaciya-abo-navischo-nampromisloviy-renesans_.html.

¹¹⁴ Квасній Л.Г., Волошанська А.В. Переваги та недоліки процесу деіндустріалізації для світової економіки. *Наукові праці МАУП. Серія Економічні науки*. 2019. Вип. 57 (1). С. 67-78.

використанню в цілях зміцнення конкурентоспроможності економіки та стійкого зростання її високопродуктивних секторів.

Притому чи не найбільш системним недоліком функціонування ринку праці за такої моделі економічного розвитку слід вважати його виступ системною деструктивною перешкодою становлення високоефективної ринкової економіки, в основі якої – структурні вади (перетікання кадрового ресурсу у технологічно примітивні та сировинні (галузі добувної промисловості), а також в більшій мірі обслуговуючі (торгівля, фінансово-кредитний сектор, сфера послуг) види економічної діяльності), контрпродуктивна мобільність (територіальна, галузева, професійно-кваліфікаційна) та слабка інституційна спроможність держави регулювати (неефективні інститути трудового права і соціального діалогу, нерозвиненість інфраструктури ринку праці, декларативність системи колективного регулювання соціально-трудоких відносин) регіональні ринки праці.

Відтак, характер еволюції ринку праці за деіндустріальної моделі економічного розвитку у більшій мірі негативний з наслідками погіршення людського капіталу, зниження рівня і погіршення якості зайнятості, зростання прихованого безробіття, стримування інноваційно-технологічного розвитку та посилення просторово-структурних дисбалансів в економіці, активізації зовнішніх міграційних (і стаціонарних і трудових) процесів.

Постіндустріалізація передбачає перехід до технологій п'ятого укладу, який супроводжується процесами деіндустріалізації другого типу, тобто виводом за межі країни низькотехнологічних галузей, введенням сучасних високотехнологічних виробничих потужностей, орієнтованих на випуск продукції з високою часткою доданої вартості, інформатизацію суспільства, розвиток сфери сучасних наукоємних послуг. Фактично, економічна стратегія, орієнтована на цю модель, передбачає базування на галузях сфери послуг, науки і освіти, інформатизації.

На нині постіндустріальна модель все більше набуває ознак смарторієнтованого розвитку (до прикладу, в країнах ЄС ефективно реалізується

стратегія смартспеціалізації регіонального розвитку [¹¹⁵]), включно з тим, що не заперечує її поєднання з процесами неоіндустріалізації, які, втім, більше стосуються поєднання ІКТ та сучасних прогресивних технологій у сферах матеріального виробництва, тоді як смарторієнтація – сталого просторового розвитку з посиленням ролі ІКТ в усіх сферах суспільного життя; промисловість та інші «важкі» галузі реального сектора не виключення, однак, з позиції зеленої економіки, екологізації, енергоощадності і т. ін.

Ринок праці за такої моделі економічного розвитку має свої особливості пов'язані зі зміщенням акцентів у бік автоматизації праці, заміни фізичної/ручної роботи комп'ютеризацією і застосуванням цифрових технологій, апаратного і програмного забезпечення, що потребує перекваліфікації значної частини персоналу. Позаяк, це має позитивні наслідки, зокрема в частині зниження трудомісткості праці, її соціалізації та зростання якості робочих місць, покращення умов праці і підвищення рівня її оплати. Своєю чергою, потрібні зусилля у межах політики послаблення негативних наслідків перманентного структурного безробіття, перекваліфікації персоналу та збереження належних соціальних гарантій працівників в умовах переходу на дистанційну зайнятість, самозайнятість, онлайнпрацю, аутсорсинг (табл. 3.2).

Еволюція ринку праці за цієї моделі економічного розвитку має низку позитивних аспектів, які в разі їх підсилення, сприяють нарощенню обсягів економіки та її ефективізації, включно з нівелюванням прямих загроз заміщення праці людини та зростання безробіття, надмірного розшарування доходів населення, однак, не виключає і структурних ризиків, загроз соціальній безпеці, витрат та інвестицій на перекваліфікацію, підготовку кадрів для нових професій, розвиток смартінфраструктури.

Для країн – сучасних лідерів як за темпами зростання, так і за часткою в світовому ВВП, внеском у науково-технічний поступ і прогрес характерною стала модель нової індустріалізації як глобального тренду до посилення позицій

¹¹⁵ Smart Specialisation – Strengthening Innovation in Europe's regions. URL: https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/guides/smart_spec/strength_innov_regions_en.pdf.

галузей V з нарощуванням елементів VI технологічних укладів у стратегічно важливих галузях та прискоренням попиту на радикально нові технологічні інновації, включно з когнітивізацією та індивідуалізацією технологічних процесів, застосуванням хмарних технологій, Інтернет-речей і *Big Data*.

Таблиця 3.2

Ключові положення еволюції ринку праці за смарторієнтованого просторового розвитку

Характеристика моделі	Кон'юнктурні характеристики ринку праці	Прояви еволюції ринку праці	
		Позитивні	Негативні
Спеціалізація на секторах створення, опрацювання й торгівлі інформацією; використання ІКТ та їх інфраструктури для смарторієнтованого доступу міст і територій на засадах принципів сталого розвитку	<ul style="list-style-type: none"> ▪ високий попит на працю у сферах ІКТ, інформаційних послуг та безпеки; ▪ належна якість робочих місць; ▪ висока вартість праці; ▪ перманентне структурне безробіття; ▪ висока частка гнучких і нестандартних форм зайнятості та нових професій 	<ul style="list-style-type: none"> + соціалізація і зниження трудо-місткості праці; + інвестиції в людський капітал; + інклюзія систем освіти, науки, професійних кваліфікацій, соціальних послуг; + зростання сектора гнучких форм зайнятості та адаптивності ринку 	<ul style="list-style-type: none"> - структурно-галузеві трансформації в попиті на працю; - зростання витрат на перекваліфікацію та посилення загрози структурного безробіття; - розриви в заробітній платі і доходах населення; - розвиток нестандартних форм зайнятості, що викликають труднощі контролю й спостереження за ринком, повноцінного соціального захисту працюючих осіб

Джерело: узагальнено на основі [116; 117; 118; 119].

Супутніми та в значній мірі визначаючими впровадження цієї моделі економічного розвитку стали тренди глобалізації, тотальної цифрової трансформації економіки й суспільства, віртуалізації, мережизації, поширення робототехніки, Індустрії 4.0 тощо. Ці та інші сучасні зміни закономірно позначаються й на ринку праці, його регулюванні, модифікації і модернізації під вимоги й потреби прогресивної технологізації та її ефективізації (табл. 3.3).

¹¹⁶ Smart-інфраструктура у сталому розвитку міст: світовий досвід та перспективи України. К.: Центр Разумкова, 2021. 400 с.

¹¹⁷ Червінська Л., Червінська Т., Якушик І., Галаченко О. Формування регіональної політики зайнятості в Україні. *Економічні горизонти*, 2021. № 1(16). С. 43-51.

¹¹⁸ Територіальний розвиток і регіональна політика. Стимулювання розвитку регіонів на засадах смарт-спеціалізації: бар'єри та механізми імплементації: наукова доповідь / наук. ред. д.е.н., проф. Сторонянська І.З. Львів, ІРД НАНУ. 2021. 155 с. (Серія «Проблеми регіонального розвитку»).

¹¹⁹ Васильців Т.Г., Левицька О.О. Методичні підходи до аналізування креативних та інформаційно-знансєвих чинників у реалізації моделі смарт-спеціалізації в регіонах ЄС. *Регіональна економіка*. 2020. № 2. С. 153-162.

Таким чином, у підсумку насичення виробничих процесів інформаційно-технологічними системами, засобами штучного інтелекту, хмарними, кібернетичними та нанотехнологіями відбувається спершу поступове, а надалі, – прискорене заміщення праці людини, а точніше виконання таких базових функцій, як комунікативні, аналітичні, інтелектуальні, розумові тощо, що в економіці отримало назву «вихолощення» цілих сегментів та сфер професійної діяльності.

Таблиця 3.3

Ключові положення еволюції ринку праці за неоіндустріальної моделі розвитку економіки

Характеристика моделі	Кон'юнктурні характеристики ринку праці	Прояви еволюції ринку праці	
		Позитивні	Негативні
Розвиток нових прогресивних галузей на основі індивідуалізації, нанотехнологій, біотехнологій, нових енергетичних ресурсів, зростання частки радикально нових інформаційно-технологічних процесів	<ul style="list-style-type: none"> ▪ перенесення значної частини предметів і засобів праці у цифрову площину; ▪ висока продуктивність та низька витратомісткість праці; ▪ висока ціна інтелектуального капіталу; ▪ значна частка високомобільних форм зайнятості; ▪ заміна традиційних економічних відносин системою пов'язаних віртуальних мереж 	<ul style="list-style-type: none"> + зростання частки зайнятих у високо-технологічних видах економічної діяльності; + детінізація; + зростання віртуалізації, мобільності, автономності, прозорості й контролю праці; + покращення систем комунікації, інтенсифікація праці; + послаблення впливу міграційних процесів на ринок праці 	<ul style="list-style-type: none"> - заміщення праці людини робототехнікою, зниження рівня трудо-, фондо- і капіталомісткості виробничих процесів, звуження попиту на працю; - трансформаційні витрати переходу до нових соціально-трудова відносин, цифрової організації праці; - «поляризація» робочої сили і вимивання середнього сегмента; - посилення «розриву» між системою підготовки кадрів, появи нових професій та, навпаки, зникнення «зайвих»; - зростання технологічного безробіття, звуження середнього класу; - концентрація інтелектуальної власності та капіталу в країнах (регіонах) – лідерах

Джерело: узагальнено на основі [120; 121; 122].

¹²⁰ Колот А.М., Герасименко О.О. Концепт «Праця 4.0»: теоретико-прикладні засади формування та розвитку. *Економіка і прогнозування*. 2020. № 1. С. 7-31.

¹²¹ Решетило В.П., Островський І.А. Неоіндустріалізації та її вплив на розвиток вітчизняної та міжнародної економіки. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2018. Вип. 18. Ч. 3. С. 21-25.

¹²² Штань М.В. Державна політика неоіндустріалізації в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 9. С. 34-38.

З іншого боку, пришвидшується інтенсивність та зростає ефективність виробництва, удосконалюються системи контролю, у т. ч. якості виробничих процесів і продукції, що прямує до зміцнення конкурентоспроможності економіки на всіх рівнях відносин.

Таким чином, еволюція ринку праці за неоіндустріальної моделі економічного розвитку має як позитивний, так і негативний контекст, докорінно змінює структурні характеристики всіх елементів системи соціально-трудова відносин, а також кон'юнктурних характеристик, відтак, потребує ретельної підготовки та системного підходу як до поетапного впровадження стратегії і тактики неоіндустріалізації, так і модернізації, мінімізації ризиків та загроз функціонування ринку праці.

Базові моделі економічного зростання, як і процеси еволюції ринків праці, їх передумови, наслідки, підходи до регулювання тощо, беззаперечно, мають свою специфіку в умовах конфліктів і нестабільності. Як можливості економіки, так і рівень її економічної безпеки, включно з нівелюванням ризиків і загроз збереження структурних елементів (з-поміж яких ринок праці та пов'язані з ним процеси) послаблюються за умови, якщо у державі має місце збройний конфлікт, а також залишаються проблеми корумпованості, політичного популізму та спекуляції на патріотичних настроях, нелегального виробництва та збуту продукції, фіктивних угод, грошових махінацій, інших гібридних деформацій і загроз.

Воєнні конфлікти мають особливо критичні наслідки для ринку праці в порівнянні з, до прикладу, іншими типами криз і нестабільності, як от фінансові, політико-економічні та інші, у т. ч. світового масштабу, адже вводять і ринок праці, і економіку країни на загальний стан шоку, глибокої політико-економічної нестабільності. Якщо кризи мають здебільшого дискретний характер впливу, то війни завдають максимально глибоких негативних наслідків довгострокового характеру (табл. 3.4). Це втрата вагової частки людського ресурсу, у т. ч. працездатного віку, докорінна зміна системно-структурних характеристик ринку праці, поширення його регіональних дисбалансів і диспропорцій, високий рівень

складності проблеми відновлення через зменшення чисельності діючих суб'єктів господарювання, втрату доходів населення та фінансового ресурсу суб'єктів господарювання, що призводить до закономірного звуження в рази внутрішнього ринку, скорочення платоспроможного попиту на товари і послуги та, відповідно, ділової активності. За таких ситуацій спрацьовує й ефект мультиплікатора, коли починають активізуватися й інші деструктивні чинники, які заганняють і ринок праці і економічну систему на загал у стан критичної депресії. При цьому держава не має внутрішнього ресурсу, який міг би бути скерованим на стимулювання внутрішнього попиту і є безпосередньо залежною від зовнішньої фінансової, технічної, технологічної й іншої підтримки.

Таблиця 3.4

Ключові положення еволюції ринку праці в умовах воєнних конфліктів і нестабільності

Зміни в кон'юнктурних характеристиках ринку праці	Інструменти політики стабілізації, відновлення та реалізації потенціалу ринку праці	
	Оперативні	Стратегічні
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Велика чисельність людських втрат і погіршення кадрового ресурсу; зростання зовнішніх та внутрішніх міграційних процесів, дестабілізація системи й структури ринку праці; ▪ відтік інвестицій та зниження попиту на працю; ▪ звуження внутрішнього ринку і скорочення робочих місць 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Жорстке регламентування умов найму і звільнення; ✓ лібералізація економіки, повна дерегуляція та дефіскалізація бізнесу, скасування держмонополій та стимулювання конкуренції; ✓ реалізація державної програми створення нових робочих місць для осіб, які втратили роботу, зовнішніх і внутрішніх іммігрантів, демобілізованих; ✓ перепідготовка кадрів для їх зайнятості у сферах будівництва, медицини, ВПК, енергетики; ✓ застосування спеціальних інструментів відновлення і модернізації промисловості як сфери генерування потоку доходів і збільшення зайнятості населення; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Макроекономічні заходи зі стимулювання сукупного попиту для підтримки зайнятості; ✓ активізація приватних інвестицій у малий і середній бізнес; ✓ комплексна технологічна модернізація національної економіки одночасно зі створенням нових конкурентоспроможних робочих місць; ✓ державна підтримка розвитку пріоритетних галузей національної економіки

Джерело: узагальнено на основі [123, 124, 125].

Фактично, ринок праці потрапляє у фазу глибокої депресії, коли його

¹²³ Як військові конфлікти впливають на економіку. URL: <https://mind.ua/openmind/20173685-yak-vijskovi-konflikti-vplivayut-na-ekonomiku>.

¹²⁴ Богдан Т. Післявоєнна відбудова: уроки з досвіду Балкан. URL: https://biz.censor.net/columns/3330248/pislyavoyenna_vidbudova_uroky_z_dosvidu_balkan.

¹²⁵ 5 історій економічного успіху після війни: світовий досвід для України. URL: https://lb.ua/economics/2022/04/13/513199_5_istoriy_ekonomichnogo_uspihu_pislya.html.

пожвавлення залежить від комплексу оперативних, а також стратегічних заходів і засобів. При цьому, як показує світовий досвід, їх успішна реалізація ще не є запорукою відновлення. Все залежить від вдалого поєднання наявного ресурсного забезпечення і потенціалу, вірної стратегії і тактики відбудови економіки та суспільства, інших зовнішніх та внутрішніх чинників і умов.

До прикладу, відомі наступні успішні моделі відновлення економіки та пожвавлення ринку праці країн Європи після Другої світової війни:

- ліберальна, де ключовими стали реформи скасування держмонополій і водночас стимулювання конкуренції та інвестицій, запуск механізмів приватизації, стабілізації фінансового сектора та переорієнтації військових підприємств на легку, харчову, текстильну промисловість, виробництво побутової техніки та автомобілів (Західна Німеччина), скасування розподільчої системи та державного адміністративного регулювання, запуск великих інфраструктурних проєктів (що супроводжувалося підвищенням рівня попиту на працю, створенням великої кількості нових робочих місць), як будівництво Національного ізраїльського водопроводу, енергетичних заводів і портів, потужні державні інвестиції в аграрний сектор та легку промисловість (Ізраїль);

- концентрації капіталу (Італія), коли ресурс зовнішньої допомоги був інвестований у кілька стратегічних підприємств (здебільшого машинобудування) національної економіки, а також проведено аграрну реформу, в підсумку якої розвинулося аграрне виробництво з одночасним попитом знову ж таки на продукцію машинобудування; ця галузь стала локомотивом нарощування експорту, залучення зовнішньої виручки, створення нових робочих місць та розвитку інших галузей національного господарства;

- поєднання лібералізму та демілітаризації (Японія), демонополізації ВПК, відкриття ринку землі та залучення в аграрний сектор, а надалі й інші види економічної діяльності, прогресивних технологій за проактивної банківської підтримки цих процесів; було визначено пріоритетні галузі економіки, зокрема на першому етапі електроніку та автомобілебудування, яким надано максимальну державну підтримку (за умови розвитку високотехнологічного

виробництва) у формі субсидій, пільгових кредитів, високих мит на імпорту готової конкурентної продукції, обмежень іноземних інвестицій і демпінгових інструментів.

Світовий досвід державної політики розвитку ринку праці в умовах війни та повоєнного відновлення можна узагальнити наступним: оперативні заходи держави мають спрямовуватися в першу чергу на нівелювання викликів і загроз втрати доходів і зайнятості біженців, вимушено переміщених осіб, мігрантів, а також осіб, які постраждали від воєнних дій; при цьому необхідна максимальна лібералізація економічних відносин та стимулювання збереження і розвитку бізнесу, особливо малого і середнього, за жорсткого контролю та регламентування найму і звільнення працівників, збереження їх соціально-трудоових гарантій; заходи середньострокового характеру передбачають адаптацію трудового ресурсу, підготовку і перепідготовку кадрів для тих видів діяльності, які найбільш затребувані у період повоєнного відновлення економіки; завдання стратегічного характеру зводяться до інвестицій у пріоритетні галузі економіки, високотехнологічні виробництва, розширення експортного потенціалу.

В сучасних умовах світового порядку людство (Україна безпосередній приклад) зіштовхнулося з поколінням воєнних конфліктів четвертого рівня. Йдеться про нелінійні асиметричні типи зовнішньої воєнної агресії, з-поміж яких найвищим типом складності характеризуються гібридні протистояння. Їх появі й все більш активному використанню посприяли процеси фінансово-економічної та інформаційної глобалізації, переведення зовнішньої воєнної, політичної, економічної агресії у т. зв. приховану площину, коли проти країни (групи країн, регіону) розгортається цілий комплекс ланцюгових реакцій загострення дисбалансів у національній господарській системі, які призводять спершу до структурних диспропорцій, розвитку процесів дестабілізації, а надалі – стагнації виробництва, девальвації національної валюти, зростання інфляції, зниження купівельної спроможності, погіршення коопераційних відносин, ускладнення фінансового стану підприємств, збільшення корпоративного і державного боргу,

активізації зовнішньої трудової, а також внутрішньої вимушеної міграції і системного погіршення ситуації на ринку праці. Як свідчать дослідження, джерелами й сферами поширення гібридного втручання (з позиції впливу на ринок праці та сферу доходів і зайнятості населення) головно слугують економічна, інформаційна та прав людини (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Аспекти еволюції ринку праці в умовах зовнішньої гібридної агресії

Джерела поширення впливу гібридного втручання	Вплив на резильєнтність ринку праці	
	Наслідки для ринку й системи соціально-трудова відносин (СТВ)	Засоби протидії
<p><u>Економічна</u> сфера (дестабілізація стратегічних галузей; зовнішній вплив на діяльність підприємств; опосередкований вплив на ринок праці через афільовані елементи бізнес-інфраструктури);</p> <p><u>Інформаційна</u> сфера (поширення деструктивної інформації в сфері СТВ, соціальної політики, зайнятості для посилення соціальної напруги й невдоволення);</p> <p>Сфера <u>прав людини</u> (провокування соціально-трудова песимізму, експлуатація суспільно-дискусійних тем орієнтованих на руйнування людського і соціального капіталу)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Поширення бідності і поглиблення майнового розшарування населення; ✓ розбалансування ключових структурних характеристик ринку; ✓ безробіття і девіантна поведінка, соціальна апатія; ✓ активізація зовнішніх міграційних процесів та погіршення якості інтелектуально-кадрового потенціалу; ✓ послаблення можливостей соціальної та інфраструктури ринку праці; ✓ зниження фінансово-ресурсних можливостей держави з регулювання ринків праці, стабілізації зайнятості 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Збереження і захист людського потенціалу; ✓ конвергенція систем соціальної безпеки та безпеки ринку праці з провідними міжнародними практиками; ✓ модернізація ринку праці, зайнятості та доходів населення; ✓ системний розвиток інфраструктури ринку праці та елементів системи колективно-договірного регулювання, діалогу суб'єктів системи СТВ; ✓ поширення соціального страхування і відповідальності; ✓ економічні засоби стримування еміграції населення та бізнесу

Джерело: узагальнено на основі [126, 127, 128].

Комплексний характер впливу гібридних загроз призводить до дестабілізації не лише ринків праці, але й системи соціально-трудова відносин держави на загал. Його негативними наслідками стають: критичні деформації соціального і економічного розвитку регіонів та/чи територій (з поширенням

¹²⁶ Світова гібридна війна: український фронт: монографія за заг. ред. В.П. Горбуліна. Харків: Фоліо, 2017. С. 359-368.

¹²⁷ «Гібридна війна» Росії на Балканах: провал «малоросійського» сценарію. *Укрінформ* (07.11.2016 р.). URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-world/2115578-gibridna-vijna-rosii-na-balkanah-proval-malorosijskogo-scenariu.html>

¹²⁸ Васильців Т.Г., Лупак Р.Л., Волошин В.І. Стратегічні імперативи державної політики протидії гібридним загрозам і забезпечення економічної безпеки України. *Економіка України*. 2021. № 2. С. 32-51.

загроз деградації і депопуляції, нарощування проблем сталого розвитку й відтворення), деформації соціальної структури, економічної активності, соціально-культурна деградація та низький рівень соціальної захищеності людини, безпеки праці й дотримання соціальних гарантій працівників.

Своєю чергою, протидія гібридним ризикам і загрозам в сфері соціально-трудових відносин, функціонування ринку праці й зайнятості населення об'єктивно потребують упровадження системного підходу у функціональних сферах, розвитку базових видів економічної діяльності, підвищення рівня зайнятості населення, посилення засад міграційної та демографічної безпеки.

Здебільшого сюди відносять інструменти системного характеру, орієнтовані на збереження й розвиток людського потенціалу, але й операційної значимості, особливо в частині конвергенції ринків праці та систем соціальної безпеки держави з провідними сучасними зарубіжними практиками, комплексного підходу до розвитку інфраструктури ринку праці зі паритетним представленням інтересів працівників, роботодавців та держави, становлення національної / регіональних систем колективно-договірного регулювання та діалогу суб'єктів соціально-трудових відносин, дієвої політики стримування зовнішньої міграції та забезпечення імміграції (повернення в країну) інтелектуально-кадрового ресурсу. Комплексна реалізація заходів у визначених напрямках спроможна забезпечити розвиток позитивних аспектів еволюції ринку праці країни / регіону в умовах зовнішньої гібридної агресії.

3.2. Вплив чинників макросередовища на формування конкурентних переваг і вад регіональних ринків праці

Сучасні тенденції світового розвитку, зміщення пріоритетів у бік регіоналізації економіки і посилення міжрегіональної конкуренції актуалізують проблему забезпечення конкурентоспроможності регіональних ринків праці, виносячи її на загальнонаціональний стратегічний рівень. Вирішення цієї проблеми дозволило б Україні зайняти гідну позицію у глобальному

економічному зростанні і закріпити за собою статус конкурентоспроможного партнера.

Європейський вектор розвитку України, як задекларовано в Угоді про асоціацію між Україною та ЄС, напружена соціально-економічна і політична ситуація в державі породжують новітні тенденції, сучасне бачення зв'язків та взаємин у середовищі функціонування національного ринку праці та його регіональних підсистем. Аналіз специфіки впливу макрочинників на ринок праці має виконуватись на принципах системного підходу, згідно з яким ринок праці функціонує і трансформується у взаємозалежності з умовами зовнішнього середовища. Завдяки усвідомленню сучасних причин і тенденцій розвитку ринку праці забезпечується реальна можливість коректного ідентифікування цілей, засобів і заходів їх досягнення, з'ясування джерел, ресурсів та механізмів функціонування національного і регіональних ринків праці.

Комплексний науково-обґрунтований аналіз ринку праці повинен передбачати вивчення новітніх тенденцій його розвитку в умовах прискорення євроінтеграції, безпекових загроз, міграційних викликів, зокрема активізація внутрішніх переміщень та зовнішніх міграцій, нарощування потоків академічної та освітньої мобільності української молоді. Сьогодні в контексті аналізу економічних чинників середовища функціонування ринку праці необхідно враховувати вплив такої притаманної вітчизняній економіці ознаки як репресивність (*repressed economy*). До прикладу, згідно з міжнародним рейтингом економічної свободи Україна у 2017 році займала 166-те місце серед 180 країн-учасниць і була віднесена до групи країн з репресивною економікою, де економічні права і свободи, у тому числі у сфері соціально-трудова відносин, обмежуються або притісняються. Починаючи з 2018 року, індекс почав покращуватися і в 2022 році Україна піднялась до 130-ї позиції.

У контексті цього дослідження головною складовою індексу економічної свободи є свобода ринку праці, яку формують такі компоненти-індикаторами: (1) співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати на одного працівника; (2) обмеження щодо найму додаткових працівників;

(3) регулювання робочого часу; (4) складність процедури вивільнення працівників; (5) термін повідомлення про звільнення; (6) обов'язковість соціальної допомоги. У сукупності перелічені компоненти дають змогу оцінювати стан і тенденції розвитку українського ринку праці в аспекті його свободи. У табл. 3.6 наведено динаміку ринку праці та сфери зайнятості у період з 2009 по 2017 рр. та під час пандемії 2020-2021 рр., з чого видно реагування ринку на стрімке падіння виробництва і скорочення ділової активності в Україні. Показовими є зрушення в динаміці обох показників, зокрема у 2016 р., коли, насамперед, через військові дії на сході країни, спостерігалось скорочення індексу свободи ринку праці. Загальна ситуація також оцінюється негативно через гострий дефіцит економічної свободи в країні упродовж останніх років. Помітне покращення відбулося в 2022 році – у зв'язку з певною лібералізацією відносин на ринку праці через дію воєнного стану і зміну пріоритетів економічної політики.

Таблиця 3.6

Тенденції розвитку економічної свободи в Україні 2009-2022 рр.:
загальний індекс та компонент свободи ринку праці

Значення індексу	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Свобода ринку праці	52,4	57,7	50,0	51,2	49,9	49,8	48,2	47,9	48,8	52,8	46,7	48,3	48,7	60,7
Сумарне значення індексу	48,8	46,4	45,8	46,1	46,3	49,3	46,9	46,8	48,1	51,9	52,3	54,9	56,2	54,1
Тип країни	за сумарним індексом – не вільна, репресивна (<i>repressed</i>), з 2018 р. – майже не вільна, за індексом свободи ринку праці – репресивна, з 2022 р. – середній рівень свободи													

Джерело: побудовано автором на основі даних [¹²⁹; ¹³⁰; ¹³¹; ¹³²]

¹²⁹ The Heritage Foundation 214 Massachusetts Avenue, NE Washington, 2017. URL: <http://www.heritage.org/index/download>

¹³⁰ Попович Д.В., Мидлик Ю.І. Аналіз індексу економічної свободи України серед країн світу. *Молодий вчений*. 2017. № 5 (45). С. 706-708.

¹³¹ 2015 Index of economic freedom. URL: <http://www.heritage.org/index/visualize>

¹³² Попович Д.В., Мидлик Ю.І. Аналіз індексу економічної свободи України серед країн світу. *Молодий вчений*. 2017. № 5 (45). С. 706-708.

Соціальний вимір функціонування та розвитку ринку праці слід досліджувати у фокусі важливих соціальних структурних зрушень, зокрема щодо якості життя і становлення середнього класу в українському суспільстві. Вектор інноватизації економіки України, який в останні роки активно декларується у відповідних програмних документах (План відновлення України, «Національна економічна стратегія до 2030 року», «Стратегія інноваційного розвитку України до 2030 року» та ін.), детермінує перспективу утвердження нових моделей ринку праці, що ґрунтуються на його інноваційно-технологічній складові, інноваційно-інтенсивній основі зростання продуктивної праці як запоруки створення системи якісно нових конкурентоспроможних робочих місць та підвищення інтелектуалізації праці, її творчої компоненти.

Визначена в назві параграфу проблематика є логічним продовженням дослідження євроінтеграційних засад формування конкурентного середовища на ринку праці. Прийнято класифікувати і характеризувати поліаспектний вплив чинників макросередовища через застосування спеціального стратегічного інструменту PEST-аналізу [¹³³] (рис. 3.2).

Ключовими аспектами за цим підходом визначено: політичні, економічні, соціальні, технологічні. Оцінювання впливу кожного з аспектів макросередовища чи їх сукупної кумулятивної дії є необхідним етапом при стратегуванні поведінки суб'єктів ринку праці (працеактивного населення, роботодавців, інших сторін), дослідженні існуючих викликів і загроз.

Головними внутрішніми чинниками «виштовхування» громадян за кордон є низькі та недостатньо якісні параметри зайнятості в Україні, зокрема рівень оплати праці, що гостро дисонує у порівнянні з мінімальною заробітною платою у країнах ЄС, брак робочих місць або їх невідповідність критеріям гідних умов праці. У цьому контексті однією з ключових умов стримування зовнішніх міграційних процесів є збільшення кількості та покращення якості робочих місць, у зв'язку з чим актуалізується завдання удосконалення державної

¹³³ Осокіна В.В., Руденко Н.В. Формування конкурентного середовища на ринку праці за умов євроінтеграції. *Теоретичні та прикладні питання економіки*. 2015. № 1(30). С. 220-237. (с. 231.)

політики зайнятості на тлі високої міграційної активності населення України.



Рис. 3.2. Матриця PEST-аналізу чинників впливу на функціонування регіональних ринків праці та їх конкурентного середовища

Викликами сучасної сфери зайнятості в Україні, які призводять до зростання зовнішньої міграції населення, є [134]: формування працедефіцитної кон'юнктури національного ринку праці, посилення деструктивних змін у сфері зайнятості. Високі темпи скорочення кількості постійного населення та,

¹³⁴ Левицька О.О., Мульська О.П., Іванюк У.В. Стимулювання ефективної зайнятості в умовах поширення соціальної вразливості. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія «Проблеми економіки та управління», 2021, 2(8). С. 34-45. URL: <https://doi.org/10.23939/semi2021.02.034>

відповідно, робочої сили є основною причиною спаду економічної активності населення. Природним чинником скорочення населення, що зумовлює зниження трудового потенціалу і перспектив економічного зростання України, є погіршення демографічної ситуації в країні.

У сфері зайнятості спостерігається тривалий кількісний дисбаланс, який поглиблюється низькими якісними характеристиками значної кількості вільних робочих місць. Зокрема, серед вакансій, заявлених роботодавцями у 2023 р., для близько 30% рівень запропонованої заробітної плати відповідає прожитковому мінімуму, а для 8% – вище середньостатистичного [135]. При цьому низький рівень заробітної плати пропонується висококваліфікованим представникам робітничих професій, фахівцям у галузі медицини, освіти, програмного забезпечення, економіки, юриспруденції тощо.

Спостерігається збільшення розриву між пропозицією і попитом робочої сили за всіма групами професій. Найбільш гострою є ситуація за спеціальностями, які не потребують високого рівня професійної підготовки та кваліфікації працівників. Негативним аспектом соціально-трудоких відносин в Україні, який характеризує умови праці, є висока частка працівників, зайнятих на шкідливих роботах. Це один із факторів, котрий також стимулює міграційну активність населення, передусім трудову еміграцію, метою якої є пошук вищих стандартів організації праці. в Україні частка зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці становила 31,4% у 2021 р. [136] Для прикладу, у Польщі відповідний показник є у 2,5 рази менший [137], що є свідченням більшої привабливості польського ринку праці для українських мігрантів. При цьому надбавка за роботу в шкідливих чи важких умовах в Польщі є необов'язковою. Роботодавці самостійно вирішують питання стосовно доплат працівникам за роботу в умовах, шкідливих для здоров'я, важких чи небезпечних для життя.

¹³⁵ Середня заробітна плата в Україні (за вакансіями). *Work.ua* (05.01.2024). URL: <https://www.work.ua/salary-all/>

¹³⁶ Гринькевич О., Петро О., Гринькевич В. Про безпеку праці в Україні в контексті соціальних ризиків збереження людського капіталу. *Економічний форум*, 2023, 1(3), 3-11.

¹³⁷ Ilchyshyn, Y., Beseda, D., Beseda, A. Analysis of the effectiveness of preventive measures in reducing the incidence of occupational diseases. *Social Development and Security*, 2024, 14(2), 132-142. URL: <https://doi.org/10.33445/sds.2024.14.2.12>

Розмір надбавки як і схему її нарахування також встановлюють роботодавці – у формі конкретно визначеної суми або відсотку від заробітної плати.

Низький рівень оплати плати, особливо працівників бюджетної сфери, поширення тіньових схем зайнятості, що призводить до зниження соціальної захищеності працівників.

Гідна заробітна плата є чинником стримування еміграції не тільки висококваліфікованої робочої сили, а й численних робітничих кадрів. Однак в Україні тривалою є проблема наднизької вартості праці та значної диференціації рівня заробітної плати за окремими секторами економіки, регіонами України та сусідніми країнами. Так, розбіжність у середньорічних розмірах оплати праці між Україною та країнами ЄС становить від 4-5 (Польща, Чехія, Угорщина) до 8-10 разів (Іспанія, Німеччина, Італія, Велика Британія).

Поширення тіньових схем праці спричиняє динамічний розвиток ринку неформальної зайнятості, який поглиблює проблему зниження соціальної захищеності працівників та їх інклюзії. Для осіб, які зайняті у неформальній економіці і набувають ознак прекаріату (соціально незахищені працівники), середовище є більш сприятливим для міграції, аніж для тих, які є офіційно працевлаштованими з базовими соціальними гарантіями.

Ще однією специфікою тінізації ринку праці в Україні є наявність комбінованих форм оплати праці, які передбачають часткову виплату заробітної плати «у конвертах». Це збільшує ризик недоодержання находжень до бюджету та соціальних фондів, недосягнення цілей реформування системи пенсійного страхування. За даними Міністерства соціальної політики України обсяг тіньових заробітних плат щорічно складає близько 400 млрд грн. При цьому орієнтовні втрати державного бюджету 2020 року оцінювалися у понад 110-150 млрд грн, а недоотримані соціальні внески – на рівні 297 млрд грн на рік [138].

Актуальною проблемою інклюзивного ринку праці є нерегульованість діяльності фрілансерів, чисельність яких продовжує зростати завдяки

¹³⁸ Богуш Л. Зайнятість та оплата праці в Україні в контексті тенденцій їх недекларування. *Цифрова економіка та економічна безпека*, 2024, 2(11), 51-57. <https://doi.org/10.32782/dees.11-8>

представникам «творчих професій» (актори, письменники, художники, дизайнери, IT-фахівці). Стрімкому зростанню кількості новозареєстрованих фрілансерів в Україні сприяє зменшення (обмеження) офіційної зайнятості у зв'язку з карантинними заходами, зумовленими пандемією COVID-19. Попри очевидні переваги нетрадиційних форм зайнятості, умови функціонування ринку фрілансу не включають можливостей колективного захисту низки трудових прав працівників, зокрема через членство в профспілках.

Посилення професійно-кваліфікаційного дисбалансу попиту та пропозиції на ринку праці через невідповідність напрямів підготовки фахівців потребам економіки.

Невідповідність обсягів і напрямів професійного навчання потребам ринку праці, недостатній рівень якості професійної підготовки, незадовільні умови, які пропонуються у сфері зайнятості, – це виклики сучасного ринку праці України, які виникли внаслідок недосконалого формування державного/регіонального замовлення на підготовку кадрів, відсутності дієвих взаємозв'язків між закладами освіти та роботодавцями, а також недостатньою мотивацією молоді до оволодіння робітничими професіями. Крім того, відсутність даних про працевлаштування випускників за фахом, їх доходи та рівень реалізації трудового потенціалу не стимулює заклади вищої та професійної освіти дбати про свою конкурентоспроможність на ринку освітніх послуг, підвищувати соціальну відповідальність за ефективність використання публічних і приватних ресурсів, спрямованих на здобуття освіти.

Структурний дисбаланс на ринку праці є першопричиною посилення проблем із працевлаштуванням молоді, зростанням рівня безробіття серед молодих фахівців, а відповідно зниженням рівня життя. Ці обставини формують позитивні міграційні установки серед молодого покоління, зокрема спонукають до зовнішніх трудових міграцій, а також поширення пасивних, нерегламентованих (тіньова зайнятість) і деструктивних (кримінальних) моделей поведінки.

Сьогодні на сільських територіях України відбуваються глибокі

деструктивні зміни, що, зокрема, стосуються посилення депопуляції, зниження людського потенціалу, процвітання безробіття й бідності, що в результаті стимулює трудову міграцію та від'їзд молоді із села. Занепадають основні галузі спеціалізації сільських територій. Так, у сільському господарстві України спостерігається, з одного боку, дефіцит кваліфікованих кадрів, а з іншого – перевищення пропозиції сільської робочої сили над попитом. Триває незворотний процес старіння і скорочення кваліфікованих фахівців сільськогосподарських підприємств усіх форм власності, існує значна диференціація в оплаті праці, відзначається низький рівень конкурентоспроможності і захищеності працівників у сільській місцевості. Відсутність процесу створення нових виробництв сільськогосподарських і несільськогосподарських видів діяльності також є чинником посилення міграції населення сільських територій, менш економічно розвинених районів та районних центрів до міст або за кордон, де попит на працю в рази вищий. Динаміка основних показників офіційно реєстрованої української міграції свідчить про інтенсифікацію міграційних процесів після 2014 р., що зумовлює депопуляцію та зміни у демографічній ситуації України, у т. ч. її сільських територій. Таким чином, ключовою проблемою залишається несформований ринок праці сільських територій, збереження тенденцій зростання обсягів відкритого та прихованого безробіття серед сільського населення, скорочення попиту на робочу силу в сільській місцевості.

Для сучасного ринку праці України не характерні ознаки інклюзивності, а відтак відсутні рівні умови доступу та конкуренції для всіх контрагентів сукупної пропозиції, зокрема для осіб з інвалідністю, молоді й осіб, які потребують особливого захисту. За сучасних умов на особливу увагу заслуговують учасники Операції об'єднаних сил і члени їхніх сімей, внутрішньо переміщені особи, біженці та постраждалі внаслідок воєнних дій на території Луганської і Донецької областей.

Небажання і відсутність стимулів роботодавців працевлаштовувати недосвідчену, а часто і некваліфіковану молодь, низькі офіційні зарплати для

молодих працівників, які пропонуються на вакантних посадах, і, відповідно, небажання молоді їх заповнювати, високий рівень корупції при працевлаштуванні на «престижні» вакансії є причинами зростання рівня безробіття серед молоді.

Проблема інклюзивності ринку праці України найгостріше стосується осіб із обмеженими фізичними можливостями. Не зважаючи на те, що законодавством встановлена квота працевлаштування інвалідів на всіх підприємствах в Україні, реальна кількість вакансій для інклюзивних осіб є лімітована. Іншими проблемами залишаються невідповідність професійної кваліфікації осіб з інвалідністю вакантним посадам і низька оплата праці.

Недостатня реалізація можливостей і потенціалу державної служби зайнятості у забезпеченні інноваційного розвитку сфери зайнятості.

Цифровізація економіки, широке використання інформаційно-комунікаційних технологій, поширення інновацій вимагають модернізації системи підходів до надання послуг безробітним, роботодавцям, а також іншим контрагентам ринку праці. Несформована система соціального партнерства не дає можливості об'єднати зусилля Державної служби зайнятості України (ДСЗ), сторін соціального діалогу та усіх стейкхолдерів на національному та регіональних ринках праці задля розроблення, фінансування і реалізації загальнодержавних і місцевих ініціатив у сфері зайнятості, у т. ч. щодо створення нових робочих місць і оперативного працевлаштування безробітних [139].

Реалізація потенціалу ДСЗ залежить від повноти охоплення послугами ринку праці, рівня довіри безробітних до ДСЗ і задоволеності контрагентів від отриманих послуг, а також широкого використання сучасних інтерактивних підходів до їх надання. ДСЗ у процесі забезпечення інноваційного розвитку сфери зайнятості залишається у певній мірі «віддаленою» від своїх контрагентів, а саме економічно активного населення і роботодавців, а також не забезпечує

¹³⁹ Мульська О.П., Левицька О.О., Куцик В.І. Державна політика забезпечення інноваційних форм зайнятості в умовах цифровізації економіки. *Регіональна економіка*. 2020. № 3(97). С. 81-90. DOI: 10.36818/1562-0905-2020-3-9

достатній рівень соціальної відповідальності (у частині забезпечення зайнятості). Все ще не в повній мірі імplementовано досвід ЄС щодо впровадження норм і стандартів сервісної діяльності ДСЗ на основі реалізації електронних послуг для стейкхолдерів.

Не в повній мірі забезпечено комплексний порядок організації аналітично-планової роботи ДСЗ (зокрема, у частині обґрунтованості планових показників працевлаштування безробітних, зменшення тривалості безробіття та укомплектування вакансії), раціонального використання ресурсного забезпечення при вирішенні проблем фіктивного безробіття; організації роботи з питань працевлаштування внутрішньо переміщених осіб; співпраці з обміну адміністративними даними про зайнятість трудових мігрантів тощо.

Зважаючи на негативні аспекти сфери зайнятості населення України, які призводять до зростання міграційної активності населення, «вимивання» висококваліфікованих і робітничих кадрів, посилення структурних диспропорцій на ринку праці, існує об'єктивна необхідність реалізації ефективних інституційно-адміністративних, організаційно-економічних й інформаційних інструментів державної політики зайнятості, від чого значною мірою залежить природне стримування міграційних процесів в Україні, зокрема за такими напрямками: сприяння економічному відновленню країни через покращення інвестиційного середовища, формування більш раціональної системи оподаткування для пожвавлення підприємницької діяльності і створення нових робочих місць. Для цього необхідно: створити сприятливі умови для відкриття, ведення і розвитку малого та середнього підприємництва через реалізацію фінансових (міжнародна фінансова допомога, державні програми підтримки підприємництва, фінансування за допомогою кредитних спілок, схеми гарантування кредитів, векселі, факторинг, лізинг тощо) і нефінансових (інформаційне забезпечення щодо можливостей Європейської мережі підприємств і програми ЄС «Конкурентоспроможність підприємств малого та середнього бізнесу», рамкової програми ЄС з досліджень і інновацій «Горизонт 2030») інструментів; реалізувати організаційно-економічні заходи з

реіндустріалізації національного господарства на основі технологічної модернізації шляхом кооперації переробних і високотехнологічних галузей, створення науково-виробничих кластерів і R&D-центрів, спінінгових і мостових організацій, оновлення інноваційно-технологічного забезпечення, широкого використання виробничих й інформаційних платформ та удосконалення політики державних закупівель, використання експортних субсидій і кредитів, нарощування виробничих потужностей; пропагувати ідею національного економічного патріотизму, пов'язану зі створенням сприятливих соціально-економічних, політичних та інституційних умов і позитивного іміджу України задля стимулювання зайнятості та самозайнятості населення, особливо молоді (у сфері започаткування власної справи, стартапів); підвищити рівень наукоємності промисловості через комерціалізацію наукових розробок, трансфер високотехнологічних інновацій, співпрацю приватного бізнесу та наукових кластерів, реалізацію науково-технічної й інноваційної політики з метою створення високопродуктивних робочих місць у промисловому секторі.

Реалізація цього інструмента зорієнтована на стабілізацію економічної ситуації в країні та регіонах за рахунок стимулювання детінізації бізнесу та доходів, підвищення добробуту населення, збільшення можливостей для молоді у працевлаштуванні та зростання аспірацій трудових мігрантів до реєміграції і реалізації власних підприємницьких цілей на території України. Вирішення цього завдання можливе у процесі імплементації Міністерством економіки України державної програми (стратегії) повернення українських трудових мігрантів та біженців, їх соціально-економічної реінтеграції.

Імплементація національної стратегії створення високооплачуваних робочих місць є ще одним необхідним інструментом активізації зайнятості висококваліфікованих кадрів, мінімізації тіньової зайнятості та оплати праці, зменшення «прекаріату», ключовими векторами якої є: розвиток ринку новітніх/гнучких форм зайнятості (дистанційна, віртуальна тощо) і самозайнятості шляхом стимулювання ініціативності населення до створення суб'єктів малого та середнього підприємництва, забезпечення організаційно-

економічних і нормативно-правових передумов розвитку молодіжного бізнесу; прискорення пенсійної реформи, що сприятиме створенню реальних стимулів для детінізації ринку праці та запровадження системи соціального страхування; імплементація світового досвіду щодо мінімізації тіньової зайнятості методом запровадження «ваучерів на послуги», зокрема у таких видах діяльності як утримання та ремонт житла, сільське господарство, садівництво, охорона здоров'я, побутові послуги, догляд за дітьми, ремонт автомобілів тощо; формування креативного потенціалу та розвиток інноваційної активності населення шляхом створення виробничих лабораторій і забезпечення вільної адаптації інноваційних ідей для фізичних і юридичних осіб. Виробничі лабораторії є одними із ключових структурних елементів більшості промислових підприємств у світі, основними завданнями яких є тестування інноваційної продукції і контроль її якісних характеристик. Ефективна організація діяльності виробничих лабораторій в інноваційній діяльності сприяє визначенню конкурентних переваг підприємства і збільшенню рівня комерціалізації інновацій приватного сектору економіки.

Забезпечення використання «міграційних облігацій» з метою цільового спрямування грошових трансфертів трудових мігрантів у реальний сектор економіки, що забезпечить створення нових робочих місць і підвищення ефективності використання міграційного капіталу.

Міграційні облігації як ефективний механізм швидкого залучення коштів на бюджетні потреби використовується у багатьох країнах світу (Ізраїль, Індія, Китай, Ліван та ін.), що дозволило залучити близько 50 млрд дол. США за 60 років. За оцінками експертів ефективне використання міграційних облігацій може сприяти залученню на цілі економічного розвитку України близько 10 млрд дол. США на рік ^[140].

Також реалізація заходів із усунення дисбалансів попиту та пропозиції на ринку праці на підставі проведення національних і регіональних обстежень

¹⁴⁰ Гайдуцький А. Облігації для мігрантів: незадіяні можливості. *Дзеркало тижня* (28.05.2010). URL: https://zn.ua/ukr/finances/obligatsiyi_dlya_migrantiv_nezadiyani_mozhливosti.html

роботодавців та випускників закладів вищої та професійно-технічної освіти через формування програми обстеження роботодавців і випускників та системи постійного моніторингу (за прикладом Польщі – система ELA). У Польщі діє система моніторингу працевлаштування випускників університетів (Ogólnopolski system monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów szkół wyższych, ELA), яка враховує результати закладів вищої освіти та факультетів у чотирьох категоріях: кар'єра випускників, якість викладання, науковий потенціал та інтернаціоналізація [¹⁴¹, с. 129].

Усунення дисбалансу у кваліфікаціях передбачає створення адаптивних систем освіти та навчання, забезпечення ефективних професійних орієнтацій, підтримку навчання протягом усього життя, залучення кваліфікованих працівників з-за кордону, збереження талантів шляхом підвищення якості роботи та гідної її оплати, а також ведення політики регулювання ринку праці, яка сприяє мобільності та гнучкості робочої сили.

Формування системи превентивних заходів регулювання сфери зайнятості у сільській місцевості, найбільш важливими з яких є: введення законодавчої норми щодо створення резерву робочих місць на підприємствах АПК і переробної сфери для випускників ЗВО та ЗПТО з метою стимулювання залучення випускників, а також молодих фахівців у виробничу сферу; розвиток туризму на сільських територіях, зеленого туризму та альтернативних видів сільськогосподарської діяльності, що сприятиме створенню нових робочих місць та зменшенню обсягів трудової міграції населення у сільській місцевості у т. ч. завдяки розвитку сфери послуг й інфраструктури (транспорт, зв'язок, торгівля, рекреація та ін.); формування координаційної структури (представники місцевих органів влади, некомерційних і громадських організацій, підприємств і організацій роботодавців), основним завданням якої є укладання договорів про співробітництво у сприянні зайнятості населення, що проживає у сільській

¹⁴¹ Гринькевич О.С., Садова У.Я., Левицька О.О. Міжнародний досвід моніторингу працевлаштування випускників та шляхи його застосування в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1 (35). С. 126-138.

місцевості. Сторонами-учасниками договорів можуть бути також профспілки агропромислового комплексу та представники фермерських господарств; залучення ресурсів у межах програм міжнародних організацій і проектів міжнародної підтримки («U-LEAD з Європою», програми секторальної підтримки ЄС, програми ЄС щодо розвитку сільських територій та інші) для створення сільськогосподарських кооперативів і фермерських господарств.

Для удосконалення системи інституціонального забезпечення інклюзивного ринку праці необхідна реалізація таких ключових заходів:

а) розвиток автоматизованої інформаційної бази (на основі Cloud технологій) на регіональних ринках праці для резервування вакансій для особливих категорій населення (ветеранів війни, інвалідів, пенсіонерів, малозабезпечених осіб);

б) професійна підготовка та перепідготовка економічно неактивного населення на основі тристоронніх договорів між ДСЗ, роботодавцями та закладами освіти;

в) створення можливостей дистанційного виконання операційних функцій окремими верствами населення за допомогою спеціалізованих інтернет-платформ, широкого використання ІКТ, що формують передумови для розвитку віртуального ринку праці, контрагентами якого будуть усі категорії населення;

г) створення Національного агентства з регулювання ринку праці та віртуальної зайнятості, підпорядкованого Міністерству соціальної політики України.

У цьому контексті основні пріоритети сучасної політики зайнятості населення України стосуються: ратифікації конвенцій МОП щодо нових форм зайнятості та гнучкого режиму роботи, удосконалення Кодексу законів про працю України відповідно до міжнародних трудових стандартів та новітніх форм зайнятості; внесення змін до Закону України «Про колективні договори та угоди» щодо договорів та угод, укладених на різних рівнях (національному, регіональному, галузевому), включення положень, що стосуються регулювання умов праці вразливих категорій населення, а також диджиталізації управління

людськими ресурсами, зокрема запровадження електронного процесу найму, онлайн навчання, цифрових програм, віртуальних тренінгів та співпраці для ефективного прийняття рішень.

У підсумку варто зазначити, що сучасні тенденції впливу чинників макросередовища на розвиток національного і регіональних ринків праці, а насамперед зв'язок соціальної та технологічної складових у системі такого впливу, актуалізують необхідність державного сприяння створенню середнього прошарку населення в Україні. Зазначена політика через трансформацію вітчизняної законодавчої і програмно-цільової бази повинна спрямовуватися на: детінізацію зайнятості; вирівнювання оплати праці висококваліфікованих фахівців та робітничих кадрів; посилення соціального захисту найманих працівників та захищеність результатів їх праці; підтримку підприємницьких ініціатив, відхід від політики «дешевої робочої сили»; резервування вакансій для особливих категорій населення (ветеранів війни, інвалідів, пенсіонерів, малозабезпечених осіб). Тільки за таких умов вітчизняний ринок праці може бути збалансованим, гнучким та ефективним. При цьому зникне загроза дефіциту інтелектуально-кадрових ресурсів, особливо кваліфікованих фахівців (представників науки, культури, освіти, медицини) та робітничих кадрів, міграційні втрати яких з кожним роком зростають.

3.3. Моделювання залежності соціально-економічного розвитку від конкурентоспроможності ринку праці регіону

Ситуація на ринку праці є запорукою забезпечення належного рівня життя широких верств населення, досягнення соціальної злагоди, формування громадянського суспільства і середнього класу, розвитку людського потенціалу загалом. Розвиток ринку праці є важливою передумовою зростання національної і регіональної економіки, підвищення її конкурентоспроможності та покращення показників добробуту, що в результаті сприяє зменшенню міграційних втрат населення.

Результати, одержані на попередніх етапах дослідження (тест Грейнджера на причинність, вимірювання парної лінійної регресії, динамічний авторегресійний аналіз), підтвердили на прикладі Карпатського регіону гіпотезу про те, що конкурентоспроможність ринку праці перебуває у *комплементарній кумулятивній залежності* із міграційною активністю населення і детермінує міграційну безпеку регіону. Як було встановлено, конкурентоспроможний ринок праці притягує внутрішніх мігрантів і стримує відтік населення за кордон (вплив ринку на міграцію підтверджено рівні 77,3% і 72,0% відповідно). Водночас, в динамічному аспекті, на основі аналізу імпульсних функцій змінних, виявлено незначну реакцію ринку праці на коливання внутрішньої еміграційної активності (регіон → інший регіон) у коротко- і середньостроковому періоді, та помітну реакцію ринку у випадку зміни зовнішньої еміграційної активності (регіон → закордон) упродовж усіх часових лагів із деяким послабшенням відгуку на імпульс у віддаленій перспективі. Такі регресійні залежності показують наявність *буферного ефекту* ринку праці регіону, який проявляється у *пом'якшенні міграційних втрат інтелектуально-кадрових ресурсів шляхом стримування еміграційної активності населення регіону*.

Водночас, важливо виявити і дослідити *бустерний ефект* ринку праці, котрий полягає у *здатності ринку забезпечувати (пришвидшувати) зростання економіки регіону* за рахунок збереження наявного ресурсного (інтелектуально-кадрового, фінансово-інвестиційного, інноваційно-технологічного) потенціалу регіону та залучення якісного економічного, зокрема міграційного, ресурсу ззовні. Цей ефект реалізується через те, що ринок праці одночасно є і елементом економічної системи, що визначає динаміку її зростання, і вагомим чинником багатьох соціальних процесів, зокрема добробуту населення і задоволенням його базисних соціально-трудова потреб. У цьому аспекті відкриваються так звані «кругові взаємозв'язки» еволюції ринку праці, його впливу на поступ економіки і суспільства, з одного боку. А з іншого – економічне зростання створює підстави для підвищення зайнятості та доходів, нарощування продуктивності праці і, як наслідок, зміцнення конкурентоспроможності ринку праці.

Для здійснення оцінки комплементарного зв'язку конкурентоспроможності ринку праці Карпатського регіону та соціально-економічного

зростання досліджуваної території необхідно побудувати *композиційні (інтегральні) індекси поступу економіки регіонів за період 2016-2021 рр.* Для реалізації цього завдання було обрано новий підхід до нормування вихідних індикаторів на основі часткових коефіцієнтів зростання регіонів відносно кожного індикатора у конкретний період часу.

Попередньо було сформовано систему індикаторів поступу економіки регіонів за напрямками економічного розвитку і соціального благополуччя. Це дало змогу скомплектувати *п'ять збалансованих груп індикаторів* і систематизувати їх за вектором впливу на композиційний показник у розрізі стимуляторів і дестимуляторів (табл. 3.7). Серед компонентів поступу економіки регіонів виокремлено такі: (1) загальний рівень економіки, (2) ефективність базових галузей, (3) інноваційна та зовнішньоекономічна активність, (4) розвиток малого та середнього бізнесу і (5) соціальне благополуччя. Для дослідження експертним методом обрано 27 індикаторів, більшість з яких мають прямий позитивний вплив на загальний поступ економіки, за винятком частки сукупних споживчих витрат домогосподарств на первинні потреби (харчування і безалкогольні напої) як одного з індикаторів бідності (за критерієм споживання).

Таблиця 3.7

Система індикаторів для оцінювання поступу економіки регіонів методом побудови композиційного індексу

Індикатори та одиниці вимірювання	Вплив (S/D)*
Група 1. Загальний рівень економіки	
1.1. Індекси фізичного обсягу валового регіонального продукту, у цінах попереднього року, %	S
1.2. Валовий регіональний продукт, грн, у розрахунку на одну особу	S
1.3. Частка регіону у ВВП, %	S
1.4. Обсяг капітальних інвестицій на одну особу, дол. США	S
1.5. Обсяг прямих іноземних інвестицій на одну особу, дол. США	S
Група 2. Ефективність базових галузей	
2.1. Індекс промислової продукції, % до попереднього року	S
2.2. Обсяг реалізованої промислової продукції, грн, у розрахунку на одну особу	S

Індикатори та одиниці вимірювання	Вплив (S/D)*
2.3. Індекс обсягу сільськогосподарського виробництва, % до попереднього року	S
2.4. Обсяг виконаних будівельних робіт, грн, у розрахунку на одну особу	S
2.5. Обсяг вантажообороту автомобільного та залізничного транспорту, тис. тонн-кілометрів, у розрахунку на 1 тис. осіб	S
2.6. Індeksi фізичного обсягу роздрібногo товарообороту підприємств роздрібної торгівлі, % до попереднього року	S
Група 3. Інноваційна та зовнішньоекономічна активність	
3.1. Частка реалізованої інноваційної продукції у загальному обсязі реалізованої промислової продукції, %	S
3.2. Темпи зростання обсягів експорту товарів, %	S
3.3. Співвідношення експорту до імпорту товарів	S
3.4. Частка експорту товарів у загальному обсязі, %	S
3.5. Частка інноваційно активних промислових підприємств, %	S
Група 4. Розвиток малого та середнього бізнесу	
4.1. Кількість суб'єктів середнього підприємництва, од., у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення	S
4.2. Кількість суб'єктів малого підприємництва (з урахуванням мікро підприємництва), од., у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення	S
4.3. Частка обсягу реалізованої продукції (товарів, послуг) суб'єктів середнього підприємництва (у загальному обсязі реалізованої продукції (товарів, послуг) суб'єктами господарювання, %	S
4.4. Частка обсягу реалізованої продукції (товарів, послуг) суб'єктів малого підприємництва (з урахуванням мікропідприємництва) у загальному обсязі реалізованої продукції (товарів, послуг) суб'єктами господарювання, %	S
4.5. Кількість найманих працівників на малих підприємствах, % до загальної кількості найманих працівників	S
Група 5. Соціальне благополуччя	
5.1. Частка сукупних споживчих витрат домогосподарств на первинні потреби (харчування і безалкогольні напої), % у середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство	D
5.2. Частка сукупних споживчих витрат домогосподарств на освіту, навчання, дошкільне виховання, % у середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство (доступність освіти)	S
5.3. Частка сільських домогосподарств, які мають доступ до Інтернету вдома, % до загальної кількості таких домогосподарств	S
5.4. Темп зростання обсягу прийнятого в експлуатацію житла, % до відповідного періоду попереднього року	S
5.5. Загальна площа житлового фонду, кв. м, у розрахунку на одну особу	S
5.6. Співвідношення середнього розміру пенсії та середньої заробітної плати за місяць, %	S

*характер впливу індикатора на поступу економіки (S – стимулятори (зростання індикатора

спричиняє підвищення рівня темпів поступу економіки), D – *дестимулятори* (зростання індикатора призводить до зниження темпів поступу економіки)).

Джерело: складено автором на основі експертного підходу.

Для проведення розрахунків вихідні значення індикаторів пройшли процедуру нормування (стандартизації) на основі ланцюгових приростів, зважених на часткові коефіцієнти зростання (ранги). Нормовані дані з врахуванням відповідних рангів наведені у Дод. Є. Вони фактично ілюструють скориговані ланцюгові темпи зростання регіонів за кожним індикатором у 2016-2021 рр.

На основі методу головних компонент (*PCA*) було одержано ваги (вагові коефіцієнти) для кожної групи індикаторів, розподіл яких дає змогу визначити ключові домінанти за структурно-динамічним принципом (рис. 3.3). При цьому вагові коефіцієнти формуються для всієї сукупності регіонів України.

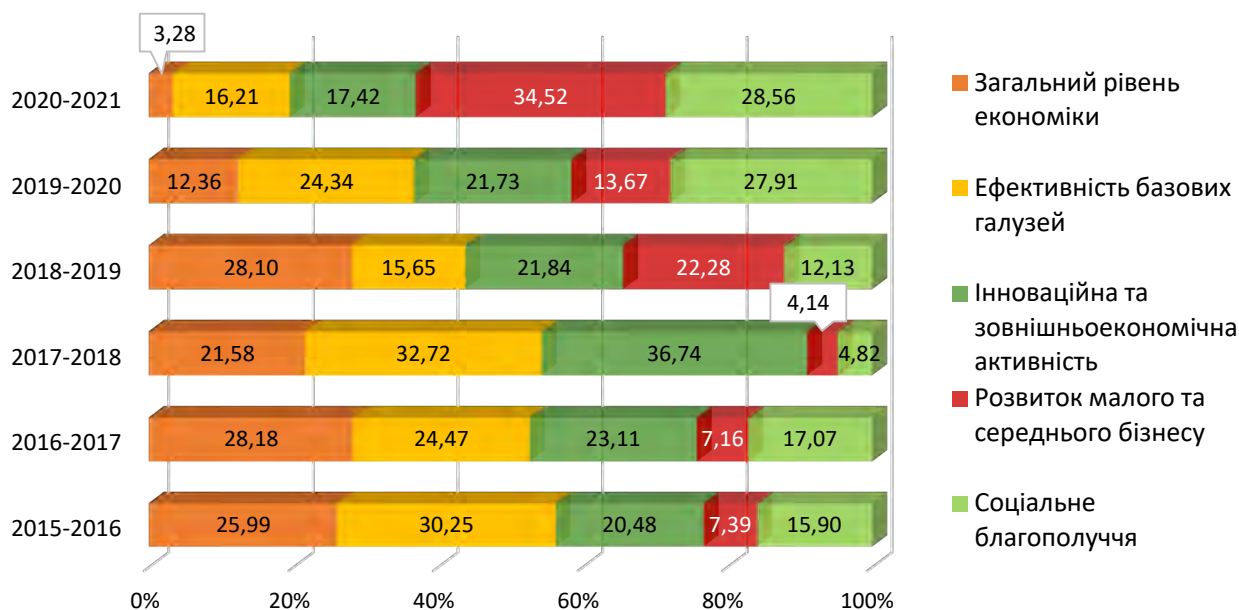


Рис. 3.3. Розподіл вагових коефіцієнтів груп індикаторів поступу економіки регіонів України у ланцюговій динаміці, 2016-2021 рр.

Джерело: обчислено методом головних компонент на основі вихідних даних у Дод. Є.

Встановлено, що у 2016 році (на основі співставлення значень індикаторів із попереднім роком і відповідних врахування рангів регіонів) найбільший внесок у формування кінцевого індексу поступу економіки регіонів мала група індикаторів соціального благополуччя (30,25%), а найменшу вагу демонструвала компонента «розвиток малого та середнього бізнесу» (7,39%). Ця група індикаторів залишалась найменш значимою і в 2017 (7,16%) та 2018 рр. (4,14%), а домінантами виявились групи «загальний рівень економіки» (28,18%, 2017 р.) та «інноваційна і зовнішньоекономічна активність» (36,74%, 2018 р.). У 2019 р. найнижчий ваговий коефіцієнт було одержано для індикаторів соціального благополуччя (12,13%), а найвищий – для групи показників загального рівня економіки (28,10%), котра у 2020 і 2021 рр. виявилась найменш вагомою (12,36% і 3,28% відповідно). Цікаво, що найбільший внесок у формування композиційного показника у 2021 році мала група індикаторів розвитку малого та середнього бізнесу (34,52%), що підкреслює роль сектору підприємництва у зростанні регіональної економіки. Наведені структурні зрушення зумовлені змінами у розмаху варіації часткових (ланцюгових) приростів індикаторів поступу економіки регіонів у межах кожної групи.

Далі здійснювалась побудова рядів групових коефіцієнтів поступу економіки за просторово-динамічним принципом, на основі яких були розраховані композиційні показники поступу економіки регіонів методом лінійного зважування за формулою (1.13). Одержані проміжні та композиційні індекси за 2016-2021 рр. показують частковий та сукупний приріст (скорочення) економіки регіонів відносно попереднього року за всією системою індикаторів. Результати оцінювання для всіх регіонів представлені у Дод. Ж.

Аналіз розвитку економіки Карпатського регіону у розрізі областей дав можливість оцінити тенденції, які намітились упродовж останніх років перед початком повномасштабної війни в Україні. Спостерігалось загальне зниження темпів поступу економіки Карпатського регіону з 1,95% у 2016 р. до 1,12% у 2021 р. (рис. 3.4).

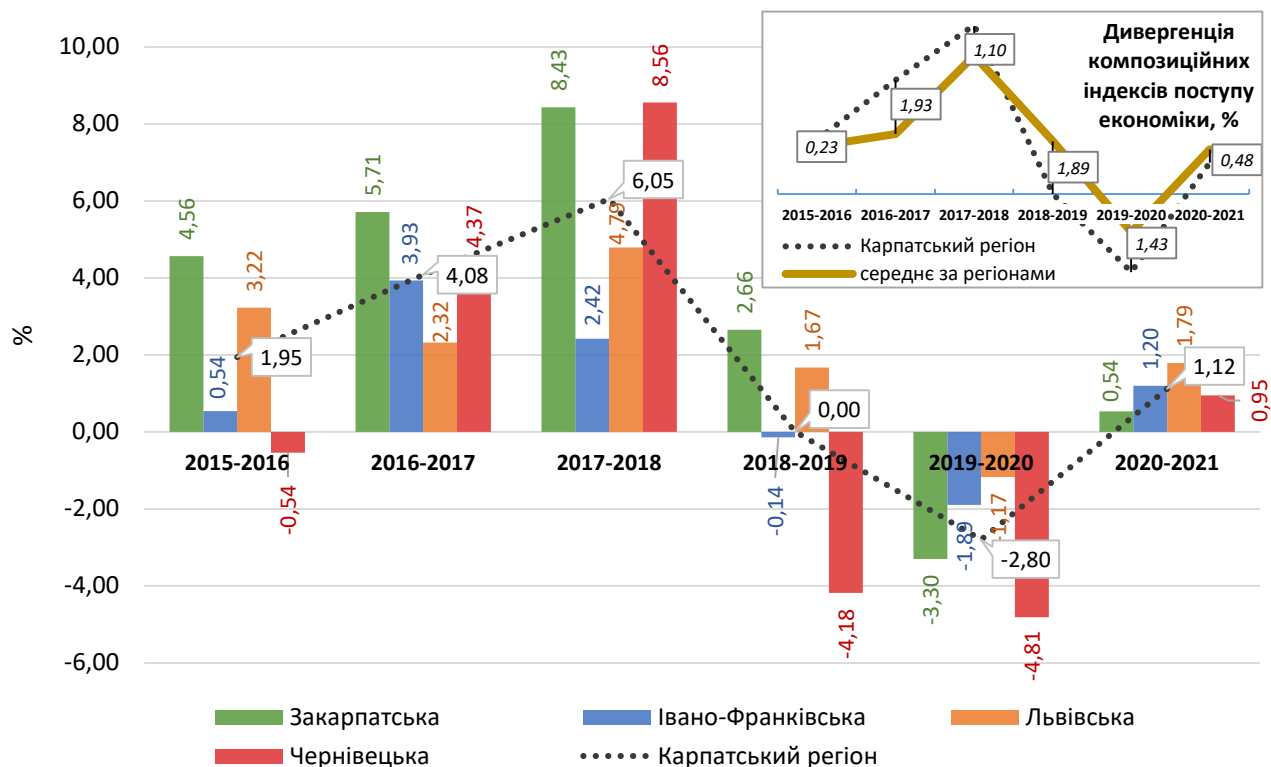


Рис. 3.4. Темпи поступу економіки Карпатського регіону у розрізі областей у ланцюговій динаміці, 2016-2021 рр.

Причиною такого спаду стало уповільнення зростання Закарпатської і Львівської областей у 2019 р., яке складало 2,66% і 1,67% відповідно, та скорочення економіки Івано-Франківської (-0,14%) і Чернівецької (-4,18%) областей. Кризовий у зв'язку з пандемією коронавірусу 2020 рік виявився несприятливим для усіх областей Карпатського регіону – спад економіки зафіксовано в середньому на рівні -2,80%: найменші втрати були у Львівській області (-1,17%), а найбільші – у Чернівецькій (-4,81%).

На тлі середнього рівня значень композиційних індексів поступу економіки за регіонами України¹⁴² (див. рис. 3.4) Карпатський регіон вирізнявся випереджувальними темпами зростання до 2018 р. на 1-2%, а з 2019 р., регіон почав відставати від середньорегіональних темпів поступу з максимальною дивергенцією у 2020 році (розрив у 1,43%), котра у 2021 р. скоротилась до 0,48%.

¹⁴² За винятком м. Києва (як нетипової одиниці), який не враховувався в оцінюванні через велику розбіжність значень індикаторів поступу економіки столиці та регіонів.

Спостерігається також значна *розбалансованість структури соціально-економічного розвитку областей Карпатського регіону*, внаслідок чого темпи поступу (скорочення) за його структурними компонентами знаходились у межах від -0,13% до 0,09%, що демонструє дуже повільні темпи зростання, зокрема після рецесії 2019-2020 рр. (табл. 3.8). Найбільш різновекторним виявився тренд поступу/спаду індикаторів соціального благополуччя Карпатського регіону через нестабільність структури споживчих витрат домогосподарств, доступності Інтернет-мережі та житла для населення, а також рівня соціальних стандартів (співвідношення середніх пенсій до середніх заробітних плат) в областях регіону. Водночас, найбільший розмах варіації темпів поступу Карпатського регіону відзначається за рівнем субіндексу інноваційної і зовнішньоекономічної активності, котрий у 2018 р. демонстрував приріст у 0,05% порівняно із попереднім періодом, а в 2019 р. – спад на рівні 0,13%, в основному через зниження відповідних показників у Чернівецькій області – темпи скорочення інноваційної і зовнішньоекономічної активності в області в цей рік становили 0,45%.

У цілому, за аналізований період найбільше деструктивних змін композиційного та проміжних індексів, котрі проявлялись у від’ємних значеннях показників поступу економіки і її складових, було притаманно Чернівецькій області як регіону-аутсайдеру і за рівнем конкурентоспроможності ринку праці, обчисленого на попередніх етапах дослідження.

Таблиця 3.8

Результати оцінювання темпів поступу економіки областей Карпатського регіону за структурними складовими, 2016-2021 рр.

Показники \ Області	Закарпатська	Івано-Франківська	Львівська	Чернівецька	Карпатський регіон
Композиційний індекс поступу економіки, %					
2015-2016	4,5640	0,5381	3,2243	-0,5420	1,9461
2016-2017	5,7112	3,9313	2,3175	4,3716	4,0829
2017-2018	8,4332	2,4209	4,7947	8,5582	6,0518
2018-2019	2,6579	-0,1410	1,6699	-4,1782	0,0022
2019-2020	-3,3039	-1,8942	-1,1725	-4,8137	-2,7961
2020-2021	0,5370	1,1962	1,7899	0,9493	1,1181

Показники \ Облaсті	Закарпатський	Івано-Франківський	Львівський	Чернівецький	Карпатський регіон
субіндекс загального рівня економіки					
2015-2016	0,1036	0,0236	0,1131	-0,0254	0,0537
2016-2017	0,1008	0,0694	0,0354	0,0994	0,0763
2017-2018	0,1009	0,0193	0,0194	0,0695	0,0523
2018-2019	0,0923	-0,0187	0,0350	0,1515	0,0650
2019-2020	-0,0798	-0,0151	-0,0054	-0,0452	-0,0364
2020-2021	-0,0183	0,0576	-0,0236	-0,0135	0,0006
субіндекс ефективності базових галузей					
2015-2016	0,0809	0,0244	0,0311	0,0524	0,0472
2016-2017	0,0892	0,1060	0,0317	0,0533	0,0701
2017-2018	0,1484	0,0063	0,0802	0,1424	0,0943
2018-2019	0,0187	0,0089	0,0183	0,0252	0,0178
2019-2020	-0,0580	-0,0068	0,0153	-0,0878	-0,0343
2020-2021	0,0172	0,0895	0,0696	0,0353	0,0529
субіндекс інноваційної і зовнішньоекономічної активності					
2015-2016	0,0044	0,0165	-0,0095	-0,0069	0,0011
2016-2017	0,0206	-0,0355	0,0071	0,0159	0,0020
2017-2018	0,0347	0,0522	0,0478	0,0615	0,0491
2018-2019	-0,0439	-0,0019	-0,0106	-0,4534	-0,1274
2019-2020	-0,0043	-0,0213	0,0008	-0,0424	-0,0168
2020-2021	0,0214	0,0167	0,0222	0,0455	0,0264
субіндекс розвитку малого та середнього бізнесу					
2015-2016	-0,0321	-0,0092	-0,0041	-0,0661	-0,0279
2016-2017	0,0175	0,0129	0,0194	0,0310	0,0202
2017-2018	0,0297	0,0177	0,0071	0,0273	0,0205
2018-2019	0,0184	0,0005	0,0073	0,0366	0,0157
2019-2020	-0,0032	0,0019	0,0058	0,0079	0,0031
2020-2021	-0,0037	-0,0205	0,0054	-0,0193	-0,0095
субіндекс соціального благополуччя					
2015-2016	-0,0270	-0,0683	-0,0272	-0,0526	-0,0438
2016-2017	0,0049	0,0064	0,0142	-0,0190	0,0016
2017-2018	0,0003	-0,0399	-0,0070	0,0055	-0,0103
2018-2019	0,0265	0,0226	0,0387	0,0213	0,0273
2019-2020	-0,0275	-0,0396	-0,0564	-0,0467	-0,0426
2020-2021	0,0026	-0,0009	0,0058	0,0103	0,0044

Джерело: обчислено за формулами (1.11, 1.13) на основі вихідних даних у Дод. Є.

Стратегічно-динамічне позиціонування областей Карпатського регіону за темпами поступу економіки, інтенсивністю вихідної зовнішньої міграції та рівнем конкурентоспроможності ринку праці (на основі авторської адаптації матриці GE/McKinsey) дозволило підтвердити залежність між досліджуваними параметрами та наочно продемонструвати бустерно-буферний ефект регіонального ринку праці (рис. 3.5). Як видно з представленої матриці, області з вищим рівнем конкурентоспроможності ринку праці (що відповідає розміру куль) демонструють вищі темпи поступу економіки та нижчу інтенсивність зовнішньої міграції, тобто менші міграційні втрати населення. Це, зокрема, стосується Львівської області, котра і в 2016, і 2021 рр. була більш конкурентоспроможною за розвиток ринку праці порівняно із іншими регіонами (середнім значенням), що, без сумніву, сприяло вищим темпам поступу економіки (*бустерний ефект*) та стримувало еміграційну активність (*буферний ефект*) в області.

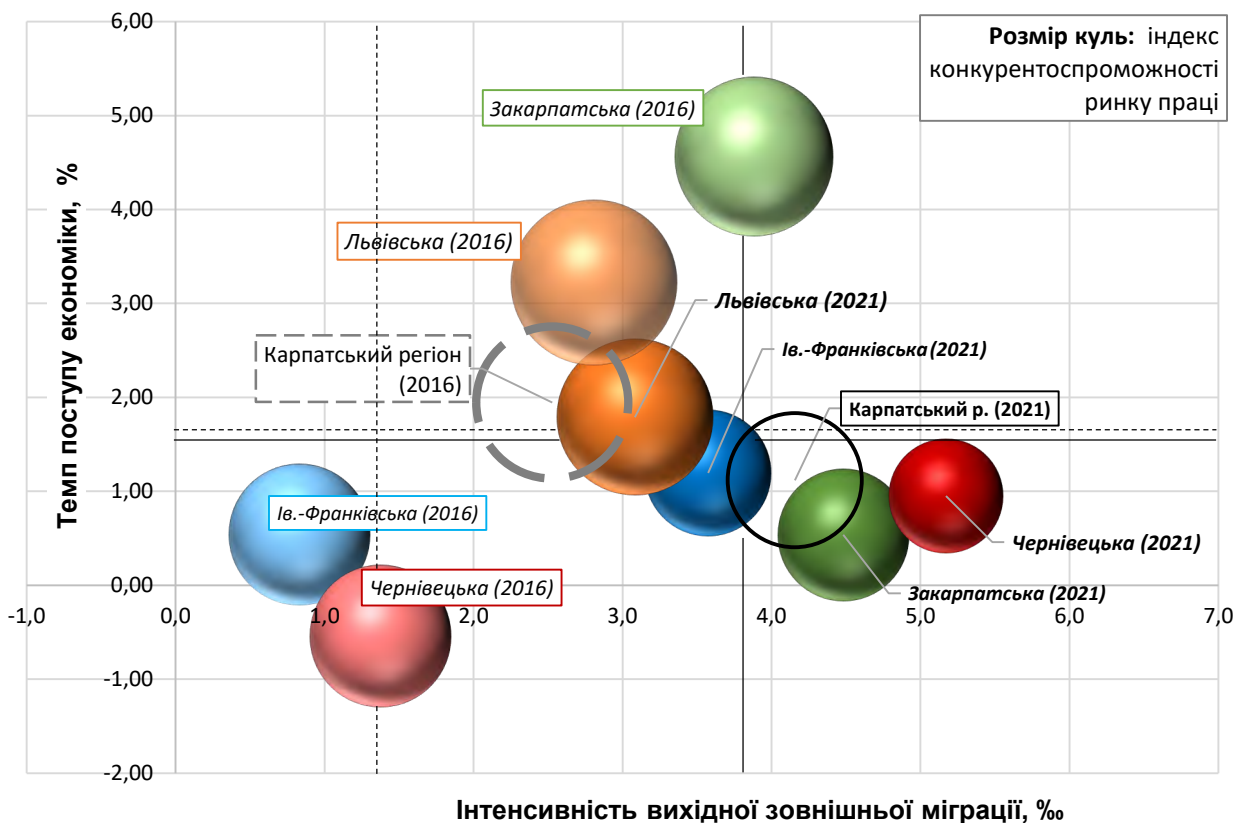


Рис. 3.5. Позиціонування областей Карпатського регіону за темпами поступу економіки, інтенсивністю вихідної зовнішньої міграції та рівнем конкурентоспроможності ринку праці, 2016 vs. 2021 рр.

Примітка: вертикальні та горизонтальні штрих-пунктирні і суцільні лінії, які ділять площину на квадранти, позначають середні за регіонами значення інтенсивності вихідної зовнішньої міграції та темпів поступу економіки (м. Києва як нетипова одиниця не враховувався)

Водночас, суттєва втрата Закарпатською областю конкурентних позицій за параметрами розвитку ринку праці у 2021 р. порівняно з 2016 р. призвела до різкого сповільнення економіки та зростання міграційних втрат. Подібна активізація вихідної зовнішньої міграції населення була характерна і для Івано-Франківської та Чернівецької областей, які продемонстрували погіршення конкурентоспроможності своїх ринків праці за 2016-2021 рр. Загалом, ситуація з Карпатським регіоном досить схожа: вища за середній рівень конкурентоспроможність ринку праці у 2016 р. сприяла швидшим темпам росту економіки і помірній еміграційній активності, проте погіршення параметрів розвитку ринків праці областей у 2021 р. відбувалось на тлі сповільнення соціально-економічного поступу регіону та збільшення інтенсивності відтоку населення за кордон.

Цікаво, що станом на 2016 р. були надії на те, що кризовий розвиток міграційних процесів, спровокований початком російсько-української війни у 2014 р., добігає кінця. Спостерігалось деяке пожвавлення економіки країни, певної стабілізації було досягнуто на фронті. Шокові чинники міграції ослабли, що підтверджує суттєве скорочення чисельності українців, які зверталися за притулком за кордоном, певне зменшення освітньо-міграційних аспірацій молоді і в цілому низьке середнє значення інтенсивності вихідної зовнішньої міграції (1,52%), котре виявилось мінімальним за весь період після 2008 року.

В умовах багаторічної війни в Україні всі міграційні процеси активувалися. Звісно, домінантною причиною масових вимушених переміщень населення України (як в межах країни, так і за кордон) стали наслідки війни. Однак, багато рішень приймалося й у відповідності до фізичної безпеки перебування, поточної ситуації на ринку праці та можливостей зайнятості. За даними Міністерства соціальної політики України [¹⁴³] у 2022 р. показники інтенсивності вихідної

¹⁴³ Mykhailyshyna, D., Samoiliuk, M., Tomilina, M. *Refugees from Ukraine: Who are they, how many are there and how*
206

зовнішньої міграції з областей Карпатського регіону суттєво зросли за рахунок вимушеної еміграції за кордон: у Закарпатській області – до 91,2‰ (у 20,4 разів порівняно з 2021 р.), в Івано-Франківській – до 34,1‰ (у 9,5 разів), у Львівській – до 81,8‰ (у 26,6 разів), а в Чернівецькій – до 44,9‰ (у 8,7 разів). Такі великі втрати людського ресурсу і пов’язані з ними безпекові виклики спровокували появу нової соціально-гуманітарної кризи у регіоні та країні загалом.

Наступним етапом дослідження було здійснення у програмному забезпеченні CurveExpert Professional 2.6.3 економіко-математичного моделювання залежності низки змінних (інтенсивності вхідної та вихідної сумарної міграції, інтенсивності вихідної зовнішньої міграції, сукупної продуктивності праці та темпів поступу економіки) від рівня конкурентоспроможності ринків праці областей Карпатського регіону, побудовано нелінійні функції зв’язку (на основі поліноміальної регресії 3-го і 4-го степеня, раціональної функції та інших спеціальних моделей) (табл. 3.9-3.12).

Таблиця 3.9

Моделювання впливу конкурентоспроможності ринку праці (композиційний індекс, LMC_t) на інтенсивність міграції населення, продуктивність праці і поступ економіки Закарпатської області, 2008-2021 рр.

Змінні Параметри	Інтенсивність міграції населення			Сукупна продуктивність праці $PROD_t$	Поступ економіки (композиційний індекс) $GROWTH_t$
	вхідна сумарна	вихідна сумарна	вихідна зовнішня		
	$MIGRin_t$	$MIGRout_t$	$MIGRoutEXT_t$		
<i>a</i>	0,742 (0,022)	0,606 (0,043)	1,132 (0,180)	-0,303 (0,018)	0,491 (0,018)
<i>b</i>	-0,154 (0,074)	-0,622 (0,489)	-0,121 (0,059)	0,329 (0,189)	-0,062 (0,054)
<i>c</i>	1,342 (0,283)	2,370 (1,532)	4,787 (0,705)	-13,034 (0,952)	-3,097 (1,816)
<i>d</i>	-1,571 (0,606)	-3,931 (0,619)	-8,236 (1,352)	22,652 (1,318)	-
<i>e</i>	-	23,901 (4,023)	5,214 (2,879)	-14,592 (8,569)	-
Коефіцієнт кореляції	0,790	0,776	0,658	0,785	0,918

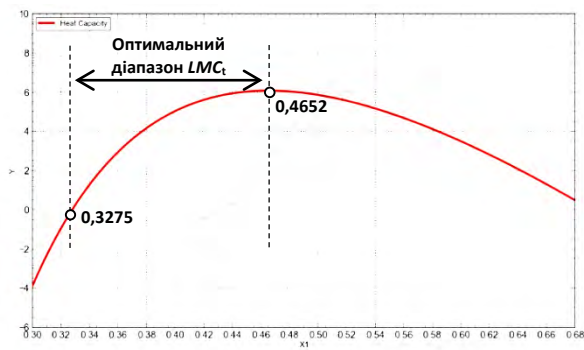
Коефіцієнт детермінації	0,624	0,602	0,433	0,616	0,843
Стандартна похибка регресії	0,058	0,081	0,093	0,065	0,033
Інформаційний критерій Акайке	60,743	75,750	33,170	-32,025	10,132
Економіко-математичні моделі впливу LMC_t на змінні					
$MIGRin_t = f(LMC_t)$	<i>Rational model (df=10):</i> $MIGRin_t = \frac{0,742 - 0,154LMC_t}{1 - 1,342LMC_t - 1,571LMC_t^2}$				
$MIGRout_t = f(LMC_t)$	<i>Polynomial Regression model (df=9):</i> $MIGRout_t = 0,606 - 0,622LMC_t + 2,370LMC_t^2 - 3,931LMC_t^3 + 23,901LMC_t^4$				
$MIGRoutEXT_t = f(LMC_t)$	<i>Polynomial Regression model (df=9):</i> $MIGRoutEXT_t = 1,132 - 0,121LMC_t + 4,787LMC_t^2 - 8,236LMC_t^3 + 5,214LMC_t^4$				
$PROD_t = f(LMC_t)$	<i>Polynomial Regression model (df=9; вихідні дані для $PROD_t$ прологарифмовано):</i> $PROD_t = -0,303 + 0,329LMC_t - 13,034LMC_t^2 + 22,652LMC_t^3 - 14,592LMC_t^4$				
$GROWTH_t = f(LMC_t)$	<i>Heat Capacity model (df=3):</i> $GROWTH_t = 0,491 - 0,062LMC_t - \frac{3,097}{LMC_t^2}$				
Оптимізація рівня конкурентоспроможності ринку праці					
Оптимальний діапазон LMC_t (у розрізі змінних)	0,3958 – 0,4763	0,3931 – 0,5258	0,3999 – 0,4881	0,3876 – 0,4654	0,3275 – 0,4652
Фактичний рівень LMC_t	0,3305 (2021 р.)				
Оптимальний діапазон LMC_t (зведений)	0,3999 < LMC_t < 0,4652				
Оптимізація значень залежних змінних за оптимального LMC_t					
Фактичний рівень у 2021р.	53,72%*	52,40%	4,48%**	115 тис. грн/ос.	0,537%
Верхній поріг	58,18%	61,48%	4,12%	211 тис. грн/ос.	6,094%
Нижній поріг	56,81%	47,27%	3,09%	77 тис. грн/ос.	5,463%

Примітки: * у 2022 р. показник зріс до 164,5% за рахунок ВПО (дані Мінсоцполітики на 11.09.2023 р.)
 ** у 2022 р. показник зріс до 91,2% за рахунок вимушеної еміграції за кордон (опитування Info Sapiens).
 Розраховано на основі раціональної функції, поліноміальної регресійної моделі 4-го степеня та моделі *Heat Capacity*. У дужках зазначено рівень стандартної похибки при $p=0,05$.
 Моделювання і оптимізацію здійснено у програмному забезпеченні CurveExpert Professional 2.6.3

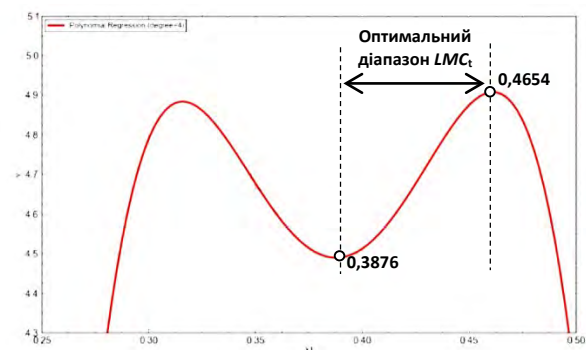
Серед економіко-математичних моделей вибиралися лише ті, які мали найвищі оцінки достовірності та найменшу похибку. Це дало змогу розрахувати оптимальні значення конкурентоспроможності досліджуваних ринків праці, за яких відбувається зростання економіки та зменшення міграційних втрат населення областей Карпатського регіону (рис. 3.6-3.9).

Ринок праці Закарпатської області (за період аналізу з 2008 по 2021 рр.) був малопривабливим для іммігрантів (як зовнішніх, так і внутрішніх) і

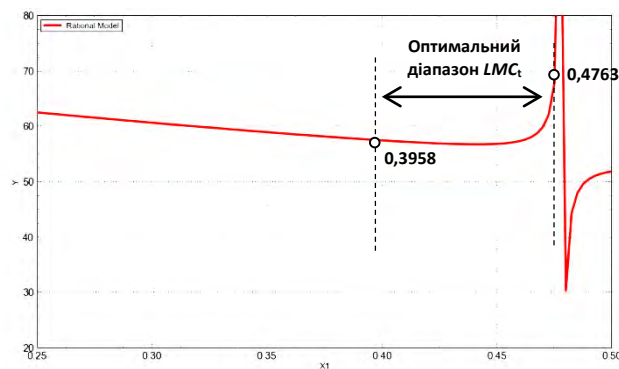
провокував надмірні міграційні втрати власного людського ресурсу, які були вищими за середні значення по країні. Темпи зростання (поступу) економіки в останні роки не достатні для забезпечення оптимального рівня конкурентоспроможності ринку праці регіону в діапазоні 0,3999-0,4652 (фактичний рівень інтегрального індексу у 2021 р. становив лише 0,3305). Відповідно інтенсивність вихідної зовнішньої міграції населення у 2021 р. перевищувала критичний верхній поріг (фактичне значення – 4,49‰, порогове – 4,12‰). Високим показникам міграції сприяло підписання Україною низки двосторонніх угод про місцевий прикордонний рух, що полегшило пересування населення Закарпатської області до Угорщини, Румунії, Польщі та Словаччини. Мінімальний річний приріст економіки області повинен бути не менше 5,46%.



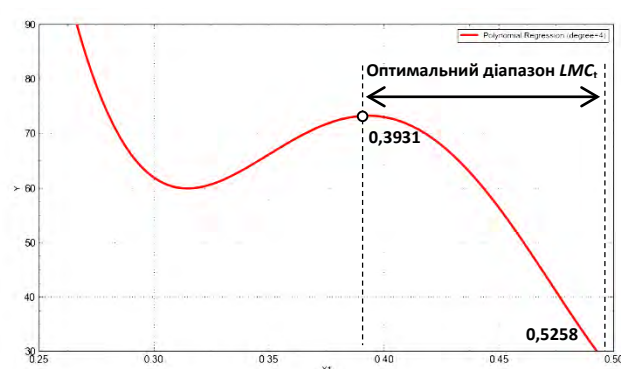
(а) $GROWTH_t = f(LMC_t)$



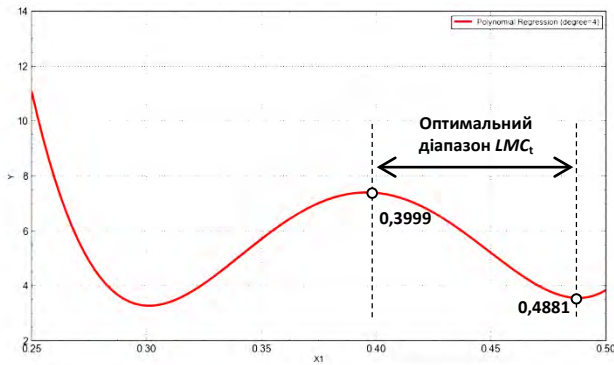
(б) $PROD_t = f(LMC_t)$



(в) $MIGRint_t = f(LMC_t)$



(г) $MIGRout_t = f(LMC_t)$



Примітка: LMC_t – композиційний індекс конкурентоспроможності ринку праці (на графіках відповідає осі x). Часовий інтервал вихідних даних: 2008-2021 рр.

Побудову моделей та пошук оптимальних значень LMC_t здійснено у програмному забезпеченні CurveExpert Professional 2.6.3.

$$(d) \text{MIGRoutEXT}_t = f(LMC_t)$$

Рис. 3.6. Економіко-математичні моделі впливу конкурентоспроможності ринку праці на (а) темпи поступу економіки, (б) сукупну продуктивність праці, (в) сумарну вхідну міграцію, (г) сумарну вихідну міграцію, (д) вихідну зовнішню міграцію у Закарпатській області

Попри досить високу інтенсивність вихідної міграції населення Івано-Франківської області (у порівнянні з рештою областей Карпатського регіону в період 2008-2021 рр.), на зовнішню міграцію припадало в середньому лише 3,38% в структурі сумарної міграції з області. Це означає, що специфіка економіки Івано-Франківщини з її низькими темпами приросту (1% в середньому в рік при розрахованому оптимальному діапазоні у 1,45% – 4,08%) і невисоким рівнем конкурентоспроможності ринку праці (0,3053 – композиційний індекс у 2021 р.) спрацьовують на «виштовхування» населення з області – переважно в інші регіони країни.

Крім того, це єдина прикордонна область в Україні (49 км спільного з Румунією кордону), яка не має жодного пропускного пункту з державою, з якою межує. Це пов'язано зі складною гірською місцевістю на прикордонні і нестачею політичної волі для організації масштабних і дороговартісних інфраструктурних проектів. Не зважаючи на те, що питання відкритості кордону між Україною та Румунією порушується з 1994 року, воно досі не отримало належної підтримки та розвитку.

Таблиця 3.10

Моделювання впливу конкурентоспроможності ринку праці (композиційний індекс, LMC_t) на інтенсивність міграції населення, продуктивність праці і зростання економіки Івано-Франківської області, 2008-2021

Змінні Параметри	Інтенсивність міграції населення			Сукупна продуктивність праці $PROD_t$	Поступ економіки (композиційний індекс) $GROWTH_t$
	вхідна сумарна	вихідна сумарна	вихідна зовнішня		
	$MIGRin_t$	$MIGRout_t$	$MIGRoutEXT_t$		
a	-	0,772 (0,046)	1,157 (0,165)	0,617 (0,059)	-0,252 (0,034)
b	-	-0,127 (0,093)	-0,105 (0,084)	-0,337 (0,156)	0,063 (0,087)
c	-	8,137 (1,727)	6,779 (0,727)	2,181 (0,951)	-9,585 (1,323)
d	-	-2,125 (0,182)	-17,763 (1,818)	-5,338 (1,238)	2,707 (1,188)
e	-	19,516 (5,611)	16,356 (4,118)	4,463 (2,108)	-
Коефіцієнт кореляції	-	0,716	0,635	0,688	0,879
Коефіцієнт детермінації	-	0,513	0,403	0,473	0,773
Стандартна похибка регресії	-	0,081	0,099	0,093	0,051
Інформаційний критерій Акайке	-	89,064	24,614	-32,351	19,260
Економіко-математичні моделі впливу LMC_t на змінні					
$MIGRin_t = f(LMC_t)$	Адекватної моделі не знайдено				
$MIGRout_t = f(LMC_t)$	Polynomial Regression model (df=9): $MIGRout_t = 0,772 - 0,127LMC_t + 8,137LMC_t^2 - 2,125LMC_t^3 + 19,516LMC_t^4$				
$MIGRoutEXT_t = f(LMC_t)$	Polynomial Regression model (df=9): $MIGRoutEXT_t = 1,157 - 0,105LMC_t + 6,779LMC_t^2 - 17,763LMC_t^3 + 16,35LMC_t^4$				
$PROD_t = f(LMC_t)$	Polynomial Regression model (df=9; вихідні дані для $PROD_t$ прологарифмовано): $PROD_t = 0,617 - 0,337LMC_t + 2,181LMC_t^2 - 5,338LMC_t^3 + 4,463LMC_t^4$				
$GROWTH_t = f(LMC_t)$	Rational model (df=3): $GROWTH_t = \frac{-0,252+0,063LMC_t}{1-9,585LMC_t+2,707LMC_t^2}$				
Оптимізація рівня конкурентоспроможності ринку праці					
Оптимальний діапазон LMC_t (у розрізі змінних)	x	0,2800 – 0,3856	0,2838 – 0,3833	0,2750 – $\forall(LMC_t)$ при $\lim(LMC_t \rightarrow 1)$	0,2815 – 0,3541
Фактичний рівень LMC_t	0,3053 (2021 р.)				
Оптимальний діапазон LMC_t (зведений)	0,2838 < LMC_t < 0,3541				
Оптимізація значень залежних змінних за оптимального LMC_t					

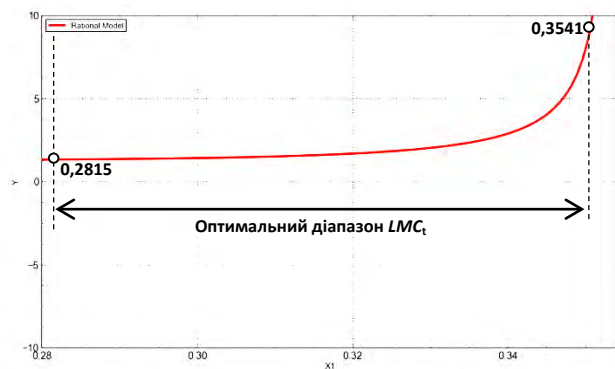
Фактичний рівень у 2021 р.	106,89%*	101,30‰	3,58%**	152 тис. грн/ос.	1,196%
Верхній поріг	x	120,14‰	4,66‰	x	4,084%
Нижній поріг	x	101,68‰	3,26‰	81 тис. грн/ос.	1,450%

Примітки: * у 2022 р. показник зріс до 200,9‰ за рахунок ВПО (дані Мінсоцполітики на 11.09.2023 р.)
 ** у 2022 р. показник зріс до 34,1‰ за рахунок вимушеної еміграції за кордон (опитування Info Sapiens).
 Розраховано на основі поліноміальної регресійної моделі 4-го степеня та раціональної функції.
 У дужках зазначено рівень стандартної похибки при $p=0,05$.
 Моделювання і оптимізацію здійснено у програмному забезпеченні CurveExpert Professional 2.6.3

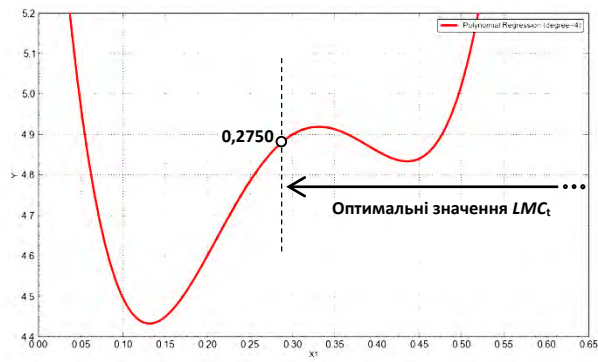
Однак, як свідчать попередні економічні дослідження, відкриття пропускних пунктів могло б створити передумови для будівництва трьох гірськолижних курортів із розрахунковою вартістю інвестицій у 329 млн євро. Це зумовило б значний наплив туристів та створення від 10 до 20 тис. робочих місць [144]. Тому українським органам влади центрального рівня (передусім Міністерству розвитку громад, територій та інфраструктури України, Державному агентству відновлення та розвитку інфраструктури України та Державній митній службі України) і місцевого самоврядування разом із партнерами з ЄС (наприклад, консультативною місією ЄС в Україні) варто звернути увагу на перспективу транскордонної співпраці та закласти її у свої довгострокові плани економічного співробітництва «Україна – ЄС». Відповідно регіональні програми і плани у сфері зайнятості населення Івано-Франківської області мали б узгоджуватися з новими економічними пріоритетами в частині розвитку пропускної спроможності українсько-румунського кордону і як наслідок – підвищення конкурентоспроможності регіонального ринку праці.

Оптимальні значення конкурентоспроможності регіонального ринку праці, за яких відбувається зростання темпів поступу економіки і зменшення міграційних втрат населення Івано-Франківської області, представлені на відповідних моделях на рис. 3.7.

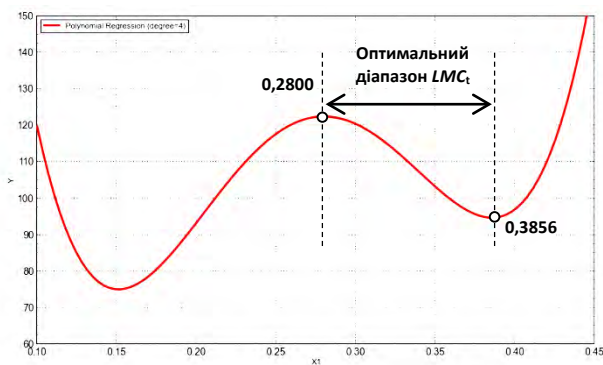
¹⁴⁴ Григор'єва Є., Сушко І. Як повномасштабна війна дала поштовх розвитку кордону з Румунією. *Європейська правда* (12 квітня 2023 р.). URL: <https://www.eurointegration.com.ua/articles/2023/04/12/7159514/>



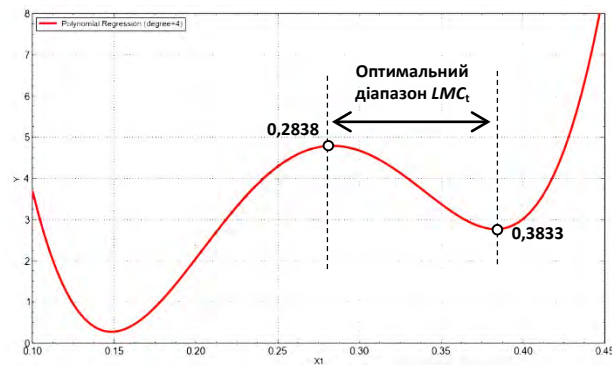
(а) $GROWTH_t = f(LMC_t)$



(б) $PROD_t = f(LMC_t)$



(в) $MIGRout_t = f(LMC_t)$



(г) $MIGRoutEXT_t = f(LMC_t)$

Рис. 3.7. Економіко-математичні моделі впливу конкурентоспроможності ринку праці на (а) темпи поступу економіки, (б) сукупну продуктивність праці, (в) сумарну вихідну міграцію, (г) вихідну зовнішню міграцію в Івано-Франківській області

Примітка: LMC_t – композиційний індекс конкурентоспроможності ринку праці (на графіках відповідає осі x). Часовий інтервал вихідних даних: 2008-2021 рр.

Побудову моделей та пошук оптимальних значень LMC_t здійснено у програмному забезпеченні CurveExpert Professional 2.6.3.

За результатами моделювання впливу конкурентоспроможності ринку праці Львівської області на обрані залежні змінні з'ясовано, що інтенсивність вихідної, у тому числі зовнішньої, міграції чутлива до зміни інтегрального індексу конкурентоспроможності ринку праці. Водночас виявлено значний потенціал зростання індексу, оптимальні межі якого розраховано в діапазоні від 0,4345 до 0,6024, при фактичному значенні показника у 2021 р. на рівні 0,4712. Міграційний потенціал регіону до війни також не був вичерпаним, адже показники вихідної міграції наближались до своїх верхніх границь, у деякі роки

досліджуваного періоду (2008-2021 рр.) навіть перетинали так звану «червону лінію», однак з 2020 р. у зв'язку з пандемією – інтенсивність міграції почала спадати і знаходилась у межах розрахованої норми. Встановлено також, що за рахунок підвищення рівня конкурентоспроможності ринку праці Львівської області до верхнього оптимального значення (0,6024) – реально досягти 5,12%-го приросту економіки і зростання сукупної продуктивності праці в області на 37,7%.

Таблиця 3.11

Моделювання впливу конкурентоспроможності ринку праці (композиційний індекс, LMC_t) на інтенсивність міграції населення, продуктивність праці і зростання економіки Львівської області, 2008-2021

Змінні Параметри	Інтенсивність міграції населення			Сукупна продуктивність праці $PROD_t$	Поступ економіки (композиційний індекс) $GROWTH_t$
	вхідна сумарна	вихідна сумарна	вихідна зовнішня		
	$MIGRin_t$	$MIGRout_t$	$MIGRoutEXT_t$		
a	-	-0,733 (0,059)	0,634 (0,036)	1,469 (0,026)	-0,264 (0,079)
b	-	0,120 (0,068)	-0,575 (0,045)	-0,126 (0,039)	-0,961 (0,119)
c	-	-3,823 (1,194)	22,210 (0,159)	3,719 (0,598)	0,215 (0,181)
d	-	-0,507 (0,832)	-2,392 (1,708)	1,472 (1,166)	-
Коефіцієнт кореляції	-	0,757	0,595	0,780	0,896
Коефіцієнт детермінації	-	0,573	0,354	0,608	0,802
Стандартна похибка регресії	-	0,072	0,106	0,061	0,037
Інформаційний критерій Акайке	-	72,741	15,534	-34,699	7,651
Економіко-математичні моделі впливу LMC_t на змінні					
$MIGRin_t = f(LMC_t)$	Адекватної моделі не знайдено				
$MIGRout_t = f(LMC_t)$	Truncated Fourier Series ($df=10$): $MIGRout_t = -0,733 \cos(LMC_t - 0,507) + 0,120 \cos(2LMC_t - 0,507) - 3,823 \cos(3LMC_t - 0,507)$				
$MIGRoutEXT_t = f(LMC_t)$	Polynomial Regression model ($df=10$): $MIGRoutEXT_t = 0,634 - 0,575 LMC_t + 22,210 LMC_t^2 - 2,392 LMC_t^3$				

$PROD_t = f(LMC_t)$	<i>Truncated Fourier Series (df=10; вихідні дані для $PROD_t$ прологарифмовано):</i> $PROD_t = 1,469 \cos(LMC_t + 1,472) - 0,126 \cos(2LMC_t + 1,472) + 3,719 \cos(3LMC_t + 1,472)$				
$GROWTH_t = f(LMC_t)$	<i>Steinhart-Hart Equation (df=3):</i> $GROWTH_t = \frac{1}{-0,264 - 0,961 \ln(LMC_t) + 0,215 \ln(LMC_t)^3}$				
Оптимізація рівня конкурентоспроможності ринку праці					
Оптимальний діапазон LMC_t (у розрізі змінних)	x	0,3425 – 0,7439	0,4345 – 0,6029	0,2905 – 0,6024	0,2954 – 0,7354
Фактичний рівень LMC_t	0,4712 (2021 р.)				
Оптимальний діапазон LMC_t (зведений)	0,4345 < LMC_t < 0,6024				
Оптимізація значень залежних змінних за оптимального LMC_t					
Фактичний рівень у 2021 р.	112,30%*	108,95%	3,08%**	215 тис. грн/ос.	1,790%
Верхній поріг	x	120,91%	3,67%	296 тис. грн/ос.	5,119%
Нижній поріг	x	80,06%	2,12%	82 тис. грн/ос.	2,423%

Примітки:

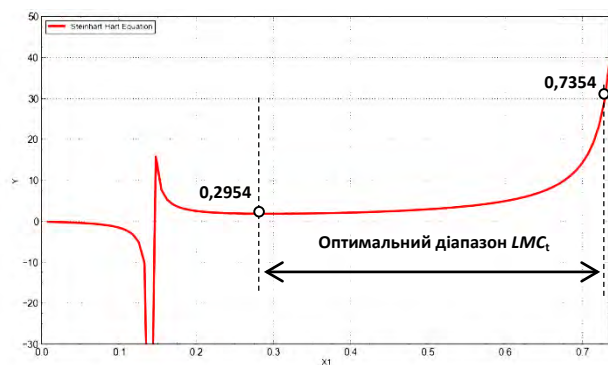
* у 2022 р. показник зріс до 206,1% за рахунок ВПО (дані Мінсоцполітики на 11.09.2023 р.)

**у 2022 р. показник зріс до 81,8% за рахунок вимушеної еміграції за кордон (опитування Info Sapiens).

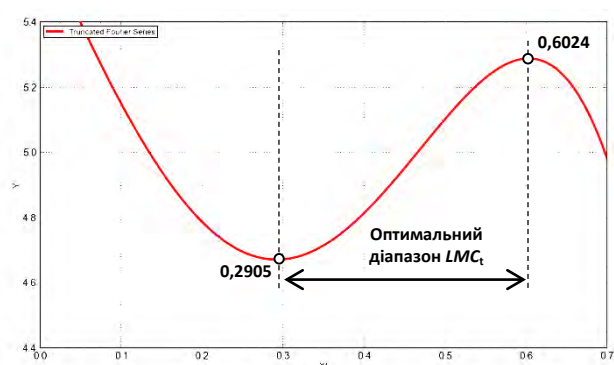
Розраховано на основі моделі усічених рядів Фур'є, поліноміальної регресійної моделі 3-го степеня та рівняння *Стейнхарта-Харта*. У дужках зазначено рівень стандартної похибки при $p=0,05$.

Моделювання і оптимізацію здійснено у програмному забезпеченні CurveExpert Professional 2.6.3

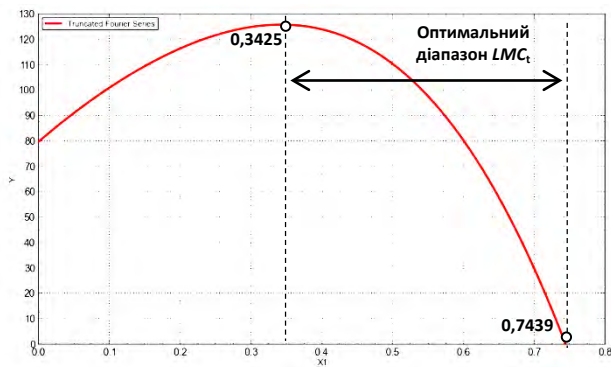
Оптимальні значення конкурентоспроможності регіонального ринку праці, за яких відбувається зростання темпів поступу економіки і зменшення міграційних втрат населення Львівської області, представлені на відповідних моделях на рис. 3.8.



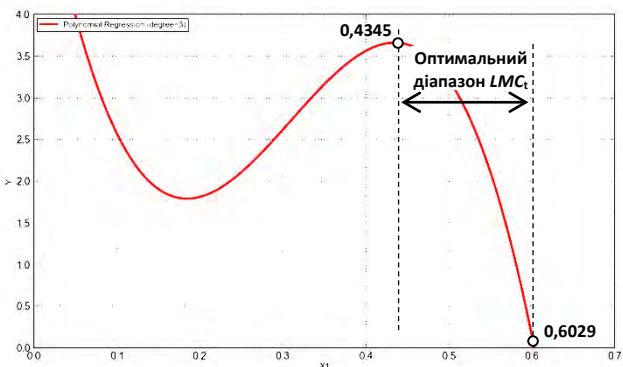
(a) $GROWTH_t = f(LMC_t)$



(б) $PROD_t = f(LMC_t)$



(а) $MIGRout_t = f(LMC_t)$



(з) $MIGRoutEXT_t = f(LMC_t)$

Рис. 3.8. Економіко-математичні моделі впливу конкурентоспроможності ринку праці на (а) темпи поступу економіки, (б) сукупну продуктивність праці, (в) сумарну вихідну міграцію, (з) вихідну зовнішню міграцію у Львівській області

Примітка: LMC_t – композиційний індекс конкурентоспроможності ринку праці (на графіках відповідає осі x). Часовий інтервал вихідних даних: 2008-2021 рр.

Побудову моделей та пошук оптимальних значень LMC_t здійснено у програмному забезпеченні CurveExpert Professional 2.6.3.

Чернівецька область суттєво вирізняється серед інших областей Карпатського регіону України за рівнем вихідної міграції населення. Адже у 2021 р. інтенсивність відтоку людських ресурсів за кордон з Чернівецької області сягала 5,17‰ (при середньому значенні у регіоні у 3,8‰). Для прикладу, рівень цього показника у Львівській області був у 1,7 разів нижчим і становив 3,08‰. Серед головних причин такої ситуації на Буковині – передусім низький рівень економіки, підтверджений низкою емпіричних показників, зокрема: найнижчою часткою регіону (1% у 2021 р., це, зокрема, рівень сучасної Луганської області) у структурі ВВП країни у порівнянні з рештою областей, найменшим обсягом прямих іноземних (57,3 дол. США на одну особу) та капітальних інвестицій (134,9 дол. США на одну особу, що є більшим лише за обсяг капітальних інвестицій в економіку Донецької та Луганської областей), а також недостатнім розвитком малого та середнього бізнесу в Чернівецькій області – 2,5 суб'єкта середнього підприємництва та 43,3 суб'єкта малого підприємництва у

розрахунку на 10 тис. наявного населення при середніх значеннях по країні у 2021 р. – 3,6 і 66,9 відповідно. Рівень життя у досліджуваній області за показниками доходів населення вважається найгіршим, адже розмір середньомісячної номінальної заробітної плати одного штатного працівника становив лише 11,1 тис. грн, що у 2021 р. було найнижчим рівнем серед усіх областей, за винятком Кіровоградської області, де значення показника було аналогічним. У підсумку за результатами щорічних вибірових обстежень умов життя домогосподарств України, які здійснюють органи державної статистики, понад 80% домашніх господарств Чернівецької області постійно відносять себе до бідних (на основі самооцінки рівня своєї матеріальної забезпеченості).

Цілком передбачуваним наслідком такої соціально-економічної ситуації у регіоні став один із найнижчих в країні (за 2021 р.) рівень конкурентоспроможності ринку праці – 0,2499 (серед інших регіонів-«аутсайдерів» варто відзначити Рівненську, Вінницьку та Луганську області, за якими значення інтегрального індексу були ще нижчими).

Розрахований на основі економіко-математичного моделювання оптимальний рівень індексу конкурентоспроможності ринку праці для Чернівецької області знаходився у діапазоні значень від 0,3421 до 0,4142. Це означає, що для зниження вихідної (зокрема зовнішньої) міграції населення, підвищення сукупної продуктивності праці та забезпечення зростання економіки принаймні до рівня 4,6% індекс конкурентоспроможності ринку праці повинен зрости на 36,9-65,7%.

Таблиця 3.12

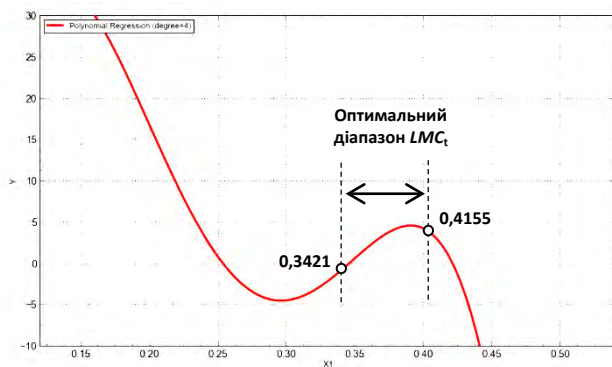
Моделювання впливу конкурентоспроможності ринку праці (композиційний індекс, LMC_t) на інтенсивність міграції населення, продуктивність праці і зростання економіки Чернівецької області, 2008-2021

Змінні Параметри	Інтенсивність міграції населення			Сукупна продуктивність праці $PROD_t$	Поступ економіки (композиційний індекс) $GROWTH_t$
	вхідна сумарна	вихідна сумарна	вихідна зовнішня		
	$MIGRin_t$	$MIGRout_t$	$MIGRoutEXT_t$		
a	-	0,622 (0,059)	2,149 (0,023)	0,517 (0,037)	-0,210 (0,022)
b	-	-0,136	-0,321	-0,124	0,048

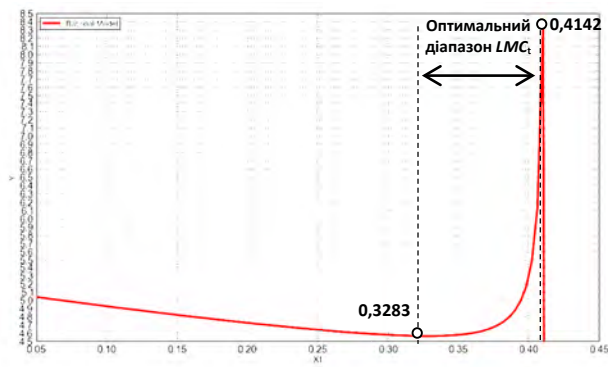
		(0,085)	(0,072)	(0,064)	(0,094)
<i>c</i>	-	-4,246 (0,979)	-5,263 (0,282)	-1,918 (0,833)	-3,194 (1,657)
<i>d</i>	-	5,262 (1,345)	2,504 (1,153)	-1,213 (1,003)	8,416 (1,797)
<i>e</i>	-	-	-	-	-7,694 (2,172)
Коефіцієнт кореляції	-	0,769	0,698	0,762	0,878
Коефіцієнт детермінації	-	0,591	0,487	0,581	0,771
Стандартна похибка регресії	-	0,068	0,080	0,073	0,042
Інформаційний критерій Акайке	-	90,285	25,207	-35,462	59,857
Економіко-математичні моделі впливу LMC_t на змінні					
$MIGRin_t = f(LMC_t)$	Адекватної моделі не знайдено				
$MIGRout_t = f(LMC_t)$	Rational model (df=10): $MIGRout_t = \frac{0,622 - 0,136LMC_t}{1 - 4,246LMC_t + 5,262LMC_t^2}$				
$MIGRoutEXT_t = f(LMC_t)$	Rational model (df=10): $MIGRoutEXT_t = \frac{2,149 - 0,321LMC_t}{1 - 5,263LMC_t + 2,504LMC_t^2}$				
$PROD_t = f(LMC_t)$	Rational model (df=10; вихідні дані для $PROD_t$ прологарифмовано): $PROD_t = \frac{0,517 - 0,124LMC_t}{1 - 1,918LMC_t - 1,213LMC_t^2}$				
$GROWTH_t = f(LMC_t)$	Polynomial Regression model (df=2): $GROWTH_t = -0,210 + 0,048LMC_t - 3,194LMC_t^2 + 8,416LMC_t^3 - 7,694LMC_t^4$				
Оптимізація рівня конкурентоспроможності ринку праці					
Оптимальний діапазон LMC_t (за змінними)	x	0,2884 – 0,4575	0,2421 – 0,6698	0,3283 – 0,4142	0,3421 – 0,4155
Фактичний рівень LMC_t	0,2499 (2021 р.)				
Оптимальний діапазон LMC_t (зведений)	0,3421 < LMC_t < 0,4142				
Оптимізація значень залежних змінних за оптимального LMC_t					
Фактичний рівень у 2021 р.	86,32%*	81,50%	5,17%**	116 тис. грн/ос.	0,949%
Верхній поріг	x	98,54%	3,32%	131 тис. грн/ос.	4,591%
Нижній поріг	x	62,97%	2,20%	38 тис. грн/ос.	1,128%

Примітки: * у 2022 р. показник зріс до 179,7% за рахунок ВПО (дані Мінсоцполітики на 11.09.2023 р.)
 ** у 2022 р. показник зріс до 44,9% за рахунок вимушеної еміграції за кордон (опитування Info Sapiens).
 Розраховано на основі раціональної функції та поліноміальної регресійної моделі 4-го степеня.
 У дужках зазначено рівень стандартної похибки при $p=0,05$.
 Моделювання і оптимізацію здійснено у програмному забезпеченні CurveExpert Professional 2.6.3

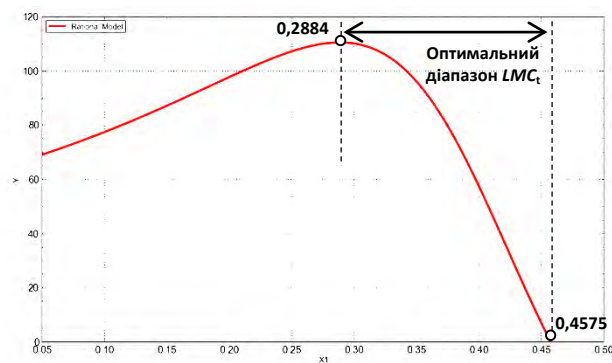
Оптимальні значення конкурентоспроможності ринку праці, Чернівецької області представлені відповідними моделями на рис. 3.9.



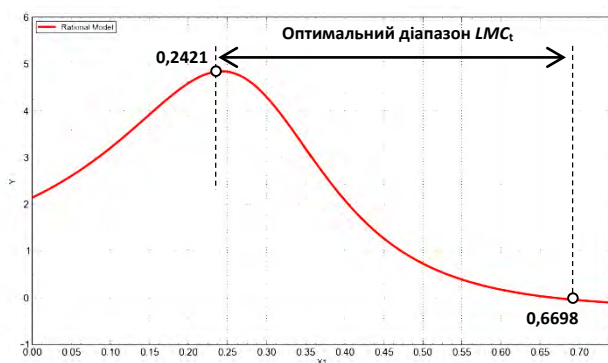
(а) $GROWTH_t = f(LMC_t)$



(б) $PROD_t = f(LMC_t)$



(в) $MIGRout_t = f(LMC_t)$



(г) $MIGRoutEXT_t = f(LMC_t)$

Рис. 3.9. Економіко-математичні моделі впливу конкурентоспроможності ринку праці на (а) темпи поступу економіки, (б) сукупну продуктивність праці, (в) сумарну вихідну міграцію, (г) вихідну зовнішню міграцію у Чернівецькій області

Примітка: LMC_t – композиційний індекс конкурентоспроможності ринку праці (на графіках відповідає осі x). Часовий інтервал вихідних даних: 2008-2021 рр.

Побудову моделей та пошук оптимальних значень LMC_t здійснено у програмному забезпеченні CurveExpert Professional 2.6.3.

У підсумку цього етапу дослідження варто зазначити, що вдалось підтвердити основну ідею нової теорії буферно-бустерного ефекту ринку праці, що полягає у його здатності пом'якшувати вплив внутрішніх і зовнішніх макроекономічних шоків, зберігаючи економічну систему в частині соціально-трудової сфери у стані відносної стійкості та стримуючи міграційні втрати населення (*буфер-ефект*), а також забезпечувати і пришвидшувати економічне зростання за рахунок збереження наявного ресурсного (інтелектуально-кадрового, фінансово-інвестиційного, інноваційно-технологічного) потенціалу регіону та залучення якісного економічного, передусім міграційного, ресурсу ззовні (*бустер-*

ефект). З цього випливає, що можливості забезпечення конкурентоспроможності ринку праці та її ефектів залежать від реалізації своєчасних і проактивних механізмів й інструментів регулювання, орієнтованих на забезпечення ефективної зайнятості (у тому числі новітніх, віртуальних форм зайнятості), гідних умов та оплати праці, раціонального використання робочої сили, збільшення продуктивності праці, посилення інституційної підтримки та соціального діалогу між учасниками ринку праці.

Висновки до третього розділу

1. Економічний розвиток та еволюція ринків праці взаємопов'язані та взаємообумовлені. Нарощування обсягів діяльності, зростання ефективності виробництва, реалізація експортного потенціалу є процесами, що сприяють створенню нових конкурентоспроможних робочих місць, підвищенню рівня зайнятості, розвитку інфраструктури та інституційно-організаційної системи якісного функціонування системи соціально-трудоких відносин, а, відтак, належному представленню і захисту соціально-економічних інтересів працівників, нарощуванню інтелектуально-кадрового капіталу та його раціональному розміщенню й використанню. З іншого боку, кадровий ресурс – один із ключових факторів виробництва в контексті належної реалізації обраного курсу економічного поступу країни. Відповідно, здійснити повноцінну апробацію визначеної моделі стратегічного зростання неможливо без побудови відповідного ринку праці, створення інституційних, економічних та інших умов для формування й використання необхідного інтелектуального і кадрового ресурсу. Параметри й структурні характеристики функціонування ринку праці є комплексним узагальнюючим індикатором суспільного розвитку й прогресу, однак, це одночасно й джерело впливу на більшість факторів стабілізації соціальної сфери й поживлення економіки.

У провідних економіках світу сьогодні реалізується модель неоіндустріалізації, що передбачає становлення нових прогресивних галузей на основі індивідуалізації, нанотехнологій, біотехнологій, нових енергетичних

ресурсів, зростання частки радикально нових інформаційно-технологічних процесів, що супроводжується такими аспектами еволюції ринку праці, як зростання частки зайнятих у високотехнологічних видах економічної діяльності, якості та ефективності процесів праці і системи їх соціально-трудоного регулювання, однак, на тлі заміщення праці людини робототехнікою, звуження попиту на працю, зростання технологічного безробіття і «поляризації» робочої сили. Схожими є тенденції еволюції ринку праці за смарторієнтованого просторового розвитку. Тут наслідки структурно-галузевих диспропорцій в попиті і пропозиції праці м'якші, втім також супроводжуються розвитком нестандартних форм зайнятості, що викликає труднощі контролю й спостереження за ринком, повноцінного соціального захисту працівників.

2. З'ясовано, що країни, які зберігають аграрно-індустріальну спеціалізацію виробництва, не орієнтуються на технологізацію виробничих процесів, залишаються здебільшого сировинно орієнтованими, фактично поглиблюють деіндустріальну модель економічного розвитку, яка не потребує спеціалізованих кадрів, потужних інвестицій в інтелектуалізацію та мінімізує достатньо широкий спектр загроз безпеці розвитку ринку праці. Позаяк, у середньо- та довгостроковій перспективі призводить до погіршення людського капіталу, збільшення зайнятості у низькотехнологічних видах економічної діяльності, зростання регіональних диспропорцій розвитку ринків праці, контрпродуктивної мобільності робочої сили, активізації міграційних процесів, зокрема зовнішніх та таких, що призводять до суттєвого погіршення інтелектуально-кадрового ресурсу країни.

Відбуваються цілком специфічні процеси еволюції та адаптації ринку праці в умовах критичної політико-економічної нестабільності, зокрема війни, для якої характерні велика кількість людських втрат і погіршення кадрового ресурсу, зростання міграційних переміщень, дестабілізація системи й структури ринку праці, відтік інвестицій, зниження попиту на працю. За такої ситуації стабілізація ринку праці відбувається одночасно з процесами відновлення економіки, коли першочергові оперативні заходи спрямовуються на нівелювання викликів і загроз втрати доходів і зайнятості, а також максимальну лібералізацію економічних відносин, стимулювання бізнесу за жорсткого контролю і регламентування

трудових відносин, збереження соціально-трудова гарантій, заходи середньострокового характеру передбачають адаптацію і перепідготовку кадрів для тих видів діяльності, які найбільш затребувані у період повоєнного відновлення економіки, а завдання стратегічного характеру зводяться до інвестицій у пріоритетні галузі економіки, високотехнологічне виробництво, інфраструктуру і розвиток експортного потенціалу.

3. Формування конкурентних переваг і вад регіональних ринків праці в Україні відбувається під впливом складної системи чинників та умов макросередовища. В теперішніх реаліях визначальними серед них є політичні, економічні, соціальні та технологічні детермінанти. Встановлено, що за рівнем економічної свободи, у тому числі свободи ринку праці, Україна належить до країн із репресивною економікою (за винятком деякого покращення ситуації в останні роки). Політико-правова нестабільність та поширення корупції на тлі повномасштабної війни в Україні критично посилила еміграційні настрої, зокрема серед молоді, мотиваторами яких є: фізична та соціальна безпека, саморозвиток через опанування знань і навичок, фінансовий добробут. З іншого боку, пришвидшення євроінтеграційного курсу України відкриває нові можливості економічного зростання в майбутньому, одним із векторів цього курсу обрано побудову ефективного ринку праці та продуктивної зайнятості. Серед соціальних чинників деструктивний вплив на регіональний розвиток мають відсутність потужного середнього класу і зростання соціальної вразливості в Україні, у тому числі пов'язаної із прекарізацією праці. Технологічний фактор передбачає посилення конкурентних позицій суб'єктів господарювання на ресурсних ринках та підвищення ефективності систем менеджменту за рахунок використання нових технологій, ноу-хау та інновацій. Увагу акцентовано також на недостатньому використанні можливостей, передбачених Угодою про асоціацію між Україною та ЄС щодо науково-технологічного співробітництва, розвитку підприємництва та промислової політики. Вивчення впливу кожного із аспектів макросередовища чи їх об'єднаної дії на функціонування регіональних ринків праці є необхідним етапом при виборі стратегії поведінки працездатного населення та роботодавців, а також при побудові проактивної політики зміцнення конкурентоспроможності ринку

праці у регіонах та в країні загалом.

4. На основі проведеного економіко-математичного моделювання залежності інтенсивності вихідної зовнішньої міграції населення від рівня конкурентоспроможності ринків праці областей Карпатського регіону, виявлено, що зменшення міграційних втрат (ефект буфера) відбувається при досягненні оптимального діапазону значень композиційного індексу конкурентоспроможності ринку праці (зведеного за усіма умовами), який для Львівської області становить 0,4345-0,6024, Івано-Франківської – 0,2838-0,3541, Закарпатської – 0,3999-0,4652, Чернівецької – 0,3421-0,4142 (в останніх двох областях оптимального діапазону значень у 2021 р. не було досягнуто). Водночас, знайдені оптимальні значення конкурентоспроможності ринку праці задовільняють умову щодо забезпечення поступу економіки областей регіону (ефект бустера). Ідентифіковано, що у Закарпатській і Чернівецькій областях рівень загрози міграційній безпеці за вихідним зовнішнім вектором міграції перевищує розрахункові критичні значення (4,12% і 3,32% відповідно) на період дослідження, а міграційний потенціал Івано-Франківської та Львівська областей поки ще не вичерпаний. Одержаний емпіричний базис підтверджує, що конкурентоспроможність ринку праці перебуває у комплементарній кумулятивній (збільшення кількості зв'язків зі збільшенням часового горизонту) залежності із міграційною активністю населення і детермінує міграційну безпеку та зростання економіки регіону, що відкриває нові можливості у коригуванні політики зайнятості і розвитку ринку праці регіону.

РОЗДІЛ 4

ІМПЕРАТИВИ ТА ІНСТРУМЕНТАРІЙ ПОЛІТИКИ ЗМІЦНЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РИНКУ ПРАЦІ, СТАБІЛІЗАЦІЇ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ ТА АКТИВІЗАЦІЇ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

4.1. Стратегічні пріоритети зміцнення конкурентоспроможності ринку праці регіону та регулювання міграційних процесів

Повномасштабна війна, яка розпочалася у 2022 році й триває досі, стала екзистенційним викликом для економіки України і її регіонів. У 2022-2023 рр. погіршилися як ключові макроекономічні індикатори (ВВП, ВРП, обсяги виробництва та експорту продукції (послуг), інвестиції та ін.), так і якісні каталізатори зростання – ділова активність, інвестиційна привабливість, обсяги споживчого попиту та місткість внутрішнього ринку, врешті-решт зменшилася чисельність населення. Очевидно, що наслідки цих негативних (з огляду на погіршення потенціалу збереження стійкості соціально-економічної системи країни) тенденцій стали менш помітними для т. зв. тилових областей, однак і тут відчутні процеси зростання соціальної вразливості населення, погіршення базових компонент якості життя, дестабілізації ринку праці й зниження доходів населення, спаду ділової активності у більшості галузях та видах економічної діяльності.

У підсумку аналізування тенденцій розвитку регіональної економіки (на прикладі Львівської області), функціонування ринку праці та соціальної сфери регіону в умовах війни, а також ідентифікації значного послаблення як ресурсних можливостей, так і потенціалу стійкості, стверджувати про реально існуючі перспективи швидкого комплексного посилення конкурентоспроможності ринку праці області (особливо відносно конкуренції з ринками праці країн Європи, у т. ч. сусідніх) не доводиться.

З іншого боку, беззаперечно, що, на разі в областях, де воєнні дії не

відбуваються і де наявний аграрний, промисловий, торговельний, транспортно-логістичний потенціал, велика чисельність зайнятого населення (до яких в тому числі відноситься Львівська область), наявні значно кращі можливості для забезпечення конкурентоспроможності та реалізації наявних конкурентних переваг в порівнянні з регіонами, які тимчасово не підконтрольні, чи де ведуться бойові дії, які прилегли до лінії фронту і т. п.

Позаяк, така ситуація абсолютно не має слугувати орієнтиром для політики формування конкурентоспроможності регіонального ринку праці, адже в умовах високої міграційної активності населення України продовження війни та разюче відставання в економічному розвитку і рівні якості життя населення (від інших країн Європи і світу) абсолютно нівелюють будь-які переваги у внутрішніх міжрегіональних порівняннях та призводять до інтенсифікації зовнішньої міграції і втрати людського потенціалу територій, на відновлення яких підуть цілі покоління, що ускладнить та пролонгує на десятиріччя відновлення темпів економічного розвитку не говорячи вже навіть про вирівнювання рівня економічного зростання зі середнім по ЄС.

Відтак, на нашу думку, за ситуації, яка склалася, більш раціональним є застосування стратегії поетапного забезпечення конкурентоспроможності регіонального ринку праці, коли на першому етапі йдеться про стабілізацію ситуації і відновлення стійкості ринку; на другому – про збереження людського потенціалу регіону та його територій в умовах високої міграційної активності населення; на третьому – про відновлення конкурентних переваг й безпосередньо зміцнення конкурентоспроможності ринку праці області та його сегментів.

Саме такий підхід видається найбільш оптимальним, щоправда слід визнавати й акцентувати на об'єктивно існуючій неможливості чіткої ідентифікації строків проходження відповідних етапів та досягнення системних зрушень і змін з огляду на невизначеність тривалості війни в Україні та її потенційних соціально-економічних й гуманітарних наслідків. Водночас, попри цю вагому обставину, реалізація заходів регіональної політики, орієнтованої на

досягнення стратегічних завдань модернізації та зміцнення конкурентоспроможності ринку праці області має здійснюватися вже зараз, в середовищі війни, оскільки через наслідки воєнних дій на тлі системних недоліків і вад ринку праці, і країна і регіон продовжує втрачати кадровий ресурс і людський потенціал. Відтак, етапізація та генеральні завдання політики забезпечення конкурентоспроможності ринку праці Львівської області набувають вигляду як на рис. 4.1.

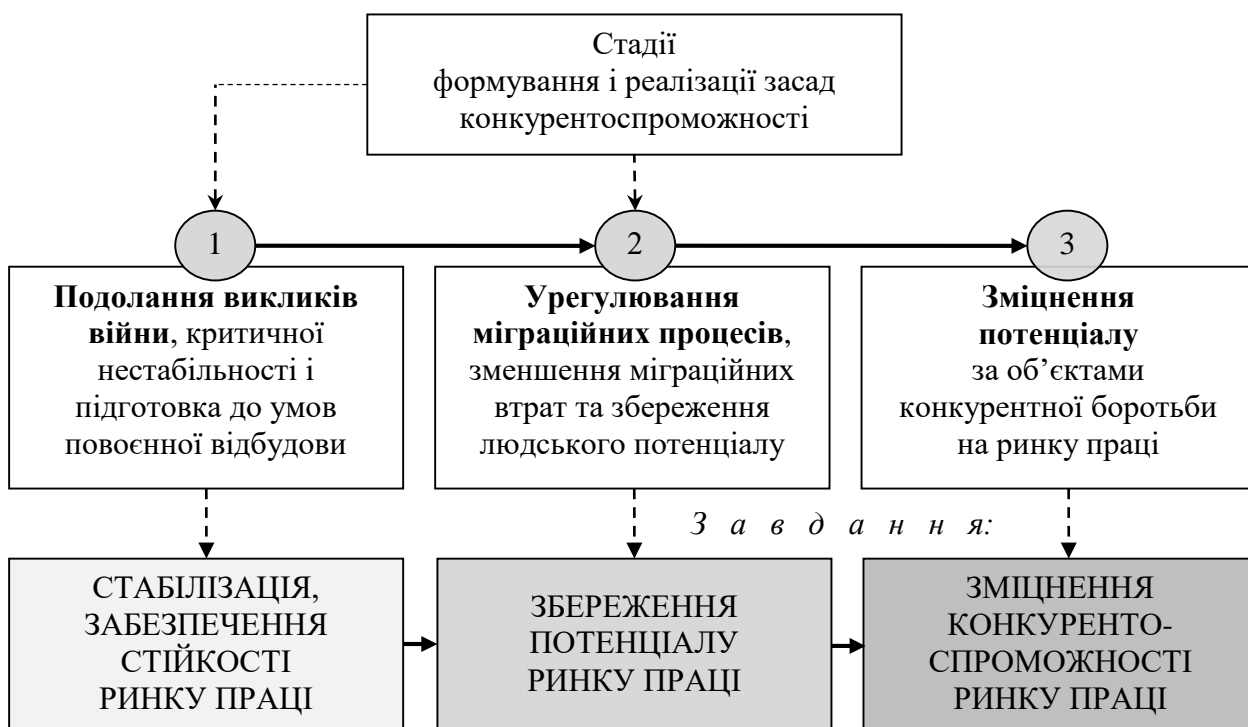


Рис. 4.1. Етапізація генеральних завдань політики забезпечення конкурентоспроможності регіонального ринку праці в умовах війни
Джерело: авторська розробка.

На наш погляд, цілковито очевидно, що реалізацію політики покращення параметрів конкурентоспроможності ринку праці в умовах кризи слід починати з подолання її наслідків й існуючих та потенційних викликів. На тепер безпосередньо для Львівської області вони головно пов'язані з, по-перше, великою чисельністю ВПО, які продовжують (тимчасово чи вже на постійній основі) знаходитися на теренах регіону, а, відтак, впливати на структурні характеристики в частині пропозиції праці, потребувати соціального захисту й

працевлаштування; по-друге, зовнішніми міграціями населення (жінок, дітей і пенсіонерів, які виїхали з області за кордон після початку повномасштабної війни, а також тих осіб, які до війни перебували за кордоном – освітні, трудові та інші мігранти, та продовжують перебувати там на тепер); по-третє, змінами, які відбулися в економіці (як у країні загалом, так і в області зокрема) і які мали свій вплив на попит і пропозицію, кон'юнктурні характеристики ринку праці.

Зазначені тенденції посилили дію існуючих, а також активували вплив новітніх викликів соціальної безпеки, стабільного функціонування регіонального ринку праці, а, відтак, і економіки. Відносно ВПО це достатньо значні навантаження на соціальну інфраструктуру, особливо громад, що вагомо, адже там як бюджетно-ресурсні можливості, так і потенціал соціальної сфери істотно нижчий ніж в обласному центрі або ж на території великих міст / районних центрів. Зберігається й ризик недостатнього забезпечення ВПО, що перебувають на території області, повноцінним житлом і роботою, коли мова йде про близько 250 тис. ВПО, які планують залишитися тут по завершенні війни, а це біля 10 % від постійного населення регіону. Це суттєво й на тлі зростання чисельності ветеранів війни, неповносправних, неповних сімей (одиноких матерів чи батьків). Таким чином, значним викликом слід вважати подальше зростання навантаження на соціальну інфраструктуру, працююче населення, збільшення соціальних виплат та звуження значного прошарку пропозиції праці. Додамо сюди й деформацію шлюбної та статевої (у репродуктивному віці) структури населення, погіршення фізичного і психічного здоров'я громадян, підвищення рівня смертності, прискорення природного (на тлі активного міграційного) скорочення населення регіону.

Однак, виклики зовнішньої міграції населення не менші. Йдеться як про ризик неповернення трудових мігрантів, які виїхали ще до повномасштабної війни, та мігрантів, які виїхали вже під час війни, так і про ризик нової хвилі повоєнної міграції населення середніх вікових груп, дітей та молоді за ситуації затяжної війни та/чи недостатніх темпів і результатів повоєнної відбудови країни.

Особливо негативно, коли зазначені процеси відбуваються за існуючих вже тривалих демографічних викликів, характерних для Львівської області, як от – різке падіння народжуваності та стрімке старіння населення. В економічному сенсі це означає критичне зростання навантаження працездатного населення людьми похилого віку, що загрожує істотною стагнацією внутрішнього ринку праці.

Слід вказати на те, що міграційні процеси та демографічні зміни самі по собі обумовлюють достатньо болючі наслідки для регіонального ринку праці, втім під час війни вони доповнилися суто кон'юнктурними (а, відтак, більш системними) вадами функціонування ринку праці. Йдеться про наступні виклики:

- поява та посилення диспропорцій з-поміж професійних і галузевоструктурних характеристик попиту і пропозиції праці. Війна різко змінила пропорції, які були до того, через зміни з боку пропозиції праці у підсумку напливу у регіон ВПО, зовнішньої міграції та мобілізації частини працюючих, а також відносно попиту на працю в результаті змін, пов'язаних з релокацією підприємств, а також в обсягах виробництва і збуту продукції (надання послуг) у тих, чи інших видах економічної діяльності / галузях економіки, коли стрімко зріс попит на робітничі професії (робітники з інструментом, робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин, працівники сфери торгівлі і послуг, некваліфіковані працівники) та, навпаки, скоротився попит у секторах сільського господарства, будівництва та ін.;

- еміграція вузькоспеціалізованих та висококваліфікованих фахівців, мізків, інтелектуального капіталу, а також бізнесу та об'єктів інтелектуальної власності, технологічного та інноваційного потенціалу. Війна пришвидшила та масштабувала ці процеси, що впливає й на структурні характеристики суспільства, звужуючи сегмент середнього класу і підприємливих людей, які мають хист та готові вести підприємницьку діяльність, ризикуючи при цьому своїм майном. Звідси звуження можливостей у працевлаштуванні як з позиції зменшення чисельності суб'єктів господарювання, відповідно, робочих місць,

так і меншої спроможності населення до самозайнятості, включно зі залученням в бізнес членів родин, домогосподарств;

- необхідність соціально-трудової інтеграції ветеранів війни, демобілізованих осіб, осіб, які постраждали під час бойових дій. По мірі збільшення чисельності соціально вразливих категорій населення, особливо з інвалідністю, проблема їх працевлаштування ставатиме все гострішою і суспільно значимою, тоді як вже зараз ринок праці не спроможний (а роботодавці обмежені в можливостях фінансування створення нових робочих місць для інвалідів, ветеранів війни тощо) в повній мірі задовольнити пропозицію праці зазначених груп населення;

- зростання потреби у фахівцях, необхідних в середовищі війни та під час повоєнної відбудови країни. Йдеться про фахівців соціальних структур, медичний персонал, працівників комунальних служб, надзвичайних ситуацій, рятувальників і т. п. Відтак, викликом, який постає, є зміни в структурі підготовки кадрів закладами професійної (професійно-технічної) та вищої освіти, зокрема задля покращення можливостей для швидкої перекваліфікації дорослого населення, здобуття нових професій, пошуку себе на ринку праці соціально вразливими верствами населення (ВПО, особи з інвалідністю, ветерани війни). З огляду на те, що один зі провідних принципів повоєнної відбудови країни передбачає відновлення об'єктів на засадах їх інноваційно-технологічної модернізації, особливо актуальними стають питання збільшення чисельності фахівців інноваційних професій у зв'язку зі значним потенціалом розвитку прогресивних бізнес-ідей, креативних рішень та новацій, а також якнайширшого залучення до процесів відновлення і модернізації інфраструктурних об'єктів на засадах смарт-спеціалізації фахівців ІТ-сектора.

Отже, йдеться про такі головні виклики стійкості ринку праці Львівської області, як значні структурні диспропорції, коли одночасно спостерігаються високий рівень реального безробіття та гострий дефіцит фахівців багатьох робітничих спеціальностей, загострення проблеми скорочення чисельності робочих місць та збільшення масштабів соціальної вразливості, погіршення

кадрового потенціалу. На подолання цих викликів важливо спрямувати стратегічні пріоритети (відповідно, в їх межах – механізми, інструменти та заходи регулювання) політики забезпечення конкурентоспроможності регіонального ринку праці.

Окрім вирішення завдання *стабілізації та забезпечення стійкості* регіонального ринку праці, стратегічні пріоритети політики формування його конкурентоспроможності мають стосуватися *збереження людського потенціалу*, як джерела ресурсу пропозиції праці в регіоні. Магістральними напрямками регіональної політики у цьому напрямку, беззаперечно, є демографічний та міграційний. Однак, засоби першого мають в більшій мірі довгостроковий характер, тоді як врегулювання міграційних процесів орієнтується на нівелювання гострих поточних викликів та отримання більш оперативних результатів.

З огляду на вказане, в дусі стратегічних пріоритетів політики посилення конкурентоспроможності регіонального ринку праці, важливо передбачити зорієнтованість на вирішення таких завдань, як:

- удосконалення моніторингу та інформаційно-аналітичного забезпечення управління зовнішніми міграційними процесами;
- ідентифікація провідних чинників міграційних аспірацій населення регіону;
- активізація організаційно-економічних інструментів, спрямованих на подолання ключових причин зовнішньої міграції населення – проблем з житлом, працевлаштуванням, відкриттям власної справи та ін.;
- моніторинг проблем українських мігрантів за кордоном та здійснення заходів, орієнтованих на їх усунення;
- ведення активної інформаційної кампанії з повернення громадян на територію України.

Особливо актуальним питанням в сенсі збереження людського потенціалу регіону є врегулювання міграційних процесів молоді. Відтак, доцільно звернути увагу на результати соціологічного дослідження, проведеного в рамках проєкту

НФДУ «Міграційні втрати молоді: імітаційне моделювання та сценарне прогнозування у контексті збереження людського потенціалу для повоєнної відбудови України» під керівництвом д.е.н., професора Васильціва Т.Г., згідно з яким з-поміж відповідей на питання відносно причин виїзду за кордон міграційно активної української молоді переважає довготривала війна та пов'язана з нею невизначеність в країні (16,1%). Водночас, серед відповідей переважають прояви найбільш системних проблем, характерних для України вже на достатньо тривалому етапі її розвитку ще після здобуття незалежності. Це, до прикладу, високий рівень корупції і недовіри до влади (15,8%) та відсутність соціально-економічної стабільності і впевненості у власному майбутньому (15,3%). Відповідно, системна нестабільність та вади українського суспільства мають більший вплив на ухвалення молоддю рішень відносно еміграції, а ніж, наприклад, питання соціальної захищеності особи (10,4%) чи працевлаштування і задоволення соціально-трудова потреб, коли на безробіття та низький рівень оплати праці як провідний чинник – мотиватор до зовнішньої міграції населення вказали лише 14,4% респондентів (кожен сьомий з опитаних), а на відсутність безпечних і гідних умов праці – 10,2% (кожен десятий), неможливість професійної реалізації в Україні – 9,9% (аналогічно). Практично не мають значного впливу на ухвалення рішення в частині міграції такі чинники, як погіршення екологічної ситуації (2,9%) та наявність близьких за кордоном (1,9%) [145].

Як зазначалося у теоретико-методологічній частині цього дослідження, функціональний підхід до сутнісно-змістового трактування поняття «конкурентоспроможність» зводить її до характеристики міри здатності її суб'єкта перемагати в конкурентній боротьбі за ті, чи інші ресурси, блага, результати тощо, які виступають об'єктами конкуренції.

Водночас, склад об'єктів конкурентної боротьби закономірно змінюється як в часі (у відповідності до зміни характеристик зовнішнього і внутрішнього середовища, чинників і обставин), так і у залежності від рівня конкурентних

¹⁴⁵ Ляш О., Бараняк І. Міграційні аспірації молоді України в умовах війни. *Економіка та суспільство*, 2023, (56). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-50>

відносин. Відповідно, коли йдеться про регіональний ринок праці, то об'єкти конкурентної боротьби головно зводяться до таких аспектів, як:

по-перше, боротьба за стійкість (реалізація конкурентного потенціалу одного з учасників боротьби, власне, орієнтована на витіснення з ринку (програш тощо) іншого гравця; відтак, бути конкурентоспроможним означає володіти можливостями для збереження власних позицій на ринку; притому це завдання ускладнюється в рази в умовах кризи, дії потужних внутрішніх і зовнішніх чинників – дестабілізаторів продуктивної спроможності системи);

по-друге, «битва» за ресурс (у превалюючій мірі це інтелектуально-кадрове забезпечення суб'єктів господарювання або, іншими словами, ресурс праці, однак сюди відносяться й технології управління персоналом, засоби і предмети праці, інвестиції в бізнес та процеси покращення існуючих і створення нових робочих місць, ін.);

по-третє, змагання за ринок (здатність підприємств і організацій, які формують регіональну економічну систему, бути активним учасником внутрішнього і зовнішнього ринків та забезпечувати реалізацію результатів праці);

по-четверте, прагнення до вищої ефективності, масштабів діяльності та розвитку (адже володіти кращим ресурсним потенціалом ще не означає його раціонального використання та одержання більшої віддачі у вигляді вищої продуктивності праці, нижчої ресурсної, зокрема трудо-, місткості, кращого господарювання і задоволення потреб споживача за менших обсягів інвестицій, витрат тощо);

по-п'яте, досягнення такої важливої характеристики системи, як її збалансованість (відповідність попиту та пропозиції праці (на тепер і в динаміці) за обсягами та структурою, місцем алокації і використання ресурсу праці, галузевими потребами в персоналі та тими структурними змінами, які відбуваються на ринку праці і в економіці, у т. ч. на глобальному рівні);

по-шосте, відповідність, а в кращому випадку – випередження сучасних прогресивних трендів, які розвиваються на ринку праці, в сфері зайнятості та соціально-трудових відносин і т. п., як от діджиталізація соціально-трудових відносин, самої праці і всього іншого, що з нею пов'язане, є її прямим чи

опосередкованим наслідком;

по-сьоме, підсилення конкурентоспроможності регіональної економічної системи (висока конкурентоспроможність ринку праці регіону має підпорядковуватися більшій цілі та сприяти реалізації мети і завдань значно вищого порядку, а саме в частині покращення якості життя та зростання регіональної економіки).

Як на нашу думку, саме ці характеристики слугують провідними об'єктами конкурентної боротьби, коли йдеться про конкурентоспроможність регіонального ринку праці. З таких позицій вони, по суті, виступають напрямками державної / регіональної політики регулювання і забезпечення, з одного боку, а також аналізування й оцінювання стану й структурних характеристик і рівня конкурентоспроможності, і ефективності політики її забезпечення, з іншого боку. Відтак, сукупність стратегічних пріоритетів регіональної політики формування конкурентоспроможного ринку праці набуває вигляду як на рис. 4.2.

Ведемо мову про достатньо тісну взаємозалежність та взаємообумовленість процесів, з одного боку, модернізації і зміцнення конкурентоспроможності ринку праці регіону та врегулювання міграційних процесів, з другого боку. По суті, розвинений ринок праці та якісна система соціально-трудова відносин, наявність конкурентоспроможних робочих місць є чинниками, які позитивно позначаються на аспіраціях місцевого населення в частині бачення свого майбутнього виключно на території області або принаймні в країні. І навпаки, зростання інтенсивності та масштабування зовнішніх міграційних процесів обмежує трудовий потенціал регіону, дестабілізуючи внутрішній ринок праці, загострюючи проблеми дефіциту кадрів важливих професій.

При тому, згадані явища і тенденції опосередковуються соціально-економічною системою регіону. Відтак, як стратегічні пріоритети, так і подальші практичні кроки та заходи у більшій мірі орієнтуються на зміни в економіці і соціальній системі регіону, де все ще збережено потенціал і можливості для вирішення таких стратегічних завдань, як поступ малого приватного бізнесу, активізація місцевого (на рівні територіальних громад) економічного розвитку, створення центрів економічного зростання, інноваційно-технологічна

модернізація галузей реального сектора регіональної економіки, розширення виробничих потужностей у переробній промисловості (галузях з високим рівнем переробки продукції, зокрема в сфері АПК) та створення за рахунок цього нових конкурентоспроможних робочих місць.

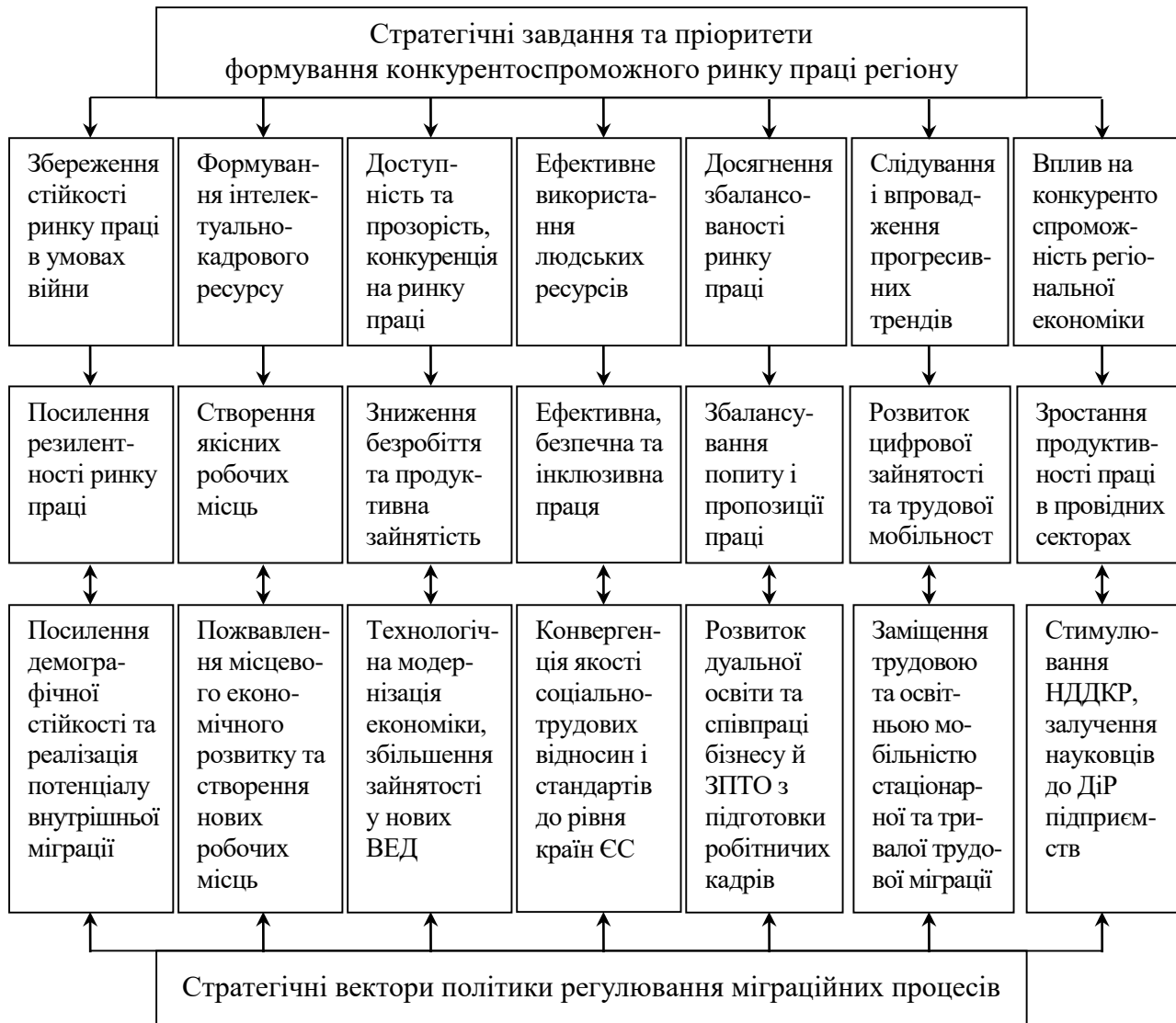


Рис. 4.2. Система стратегічних завдань та пріоритетів політики забезпечення конкурентоспроможності регіонального ринку праці

Джерело: авторська розробка.

Виходячи зі зазначеного, слід вказати на те, що стратегічними векторами регіональної політики, орієнтованої на посилення конкурентоспроможності ринку праці Львівської області слід визначити: (1) посилення його резилентності, (2) збільшення чисельності якісних робочих місць, (3) зниження безробіття та

забезпечення продуктивної зайнятості, (4) підвищення ефективності, безпеки та інклюзивності праці, (5) узгодження і збалансування попиту та пропозиції праці, (6) розвиток цифрової зайнятості і трудової мобільності, (7) зростання рівня продуктивності праці.

Досягнення зазначених стратегічних пріоритетів тісно корелює з реалізацією стратегічних векторів політики регулювання міграційних процесів через зміцнення демографічної стійкості та використання можливостей внутрішньої міграції, пожвавлення економічного розвитку, особливо на локальному рівні, технологічну модернізацію регіональної економіки, наближення стандартів якості соціально-трудова відносин в регіоні до європейських, модернізацію системи підготовки і працевлаштування фахівців робітничих професій, зміни в аспіраціях потенційних мігрантів з міграції на міжнародну трудову й освітню мобільність, підтримку наукових досліджень і науково-дослідних робіт, стимулювання науковців для реалізації свого потенціалу на теренах регіону.

Відтак, державна політика регулювання ринку праці на загал та регіональні владні ініціативи зокрема слід спрямовувати на збалансування ринку праці та нівелювання найбільш гострих ризиків і загроз. При цьому доцільно використати й низку позитивних тенденцій, а також можливостей у ситуації, що склалася й продовжує розвиватися. Йдеться про:

- *активну міграцію до західних регіонів країни ІТ-фахівців, збільшення чисельності ІТ-кластерів, перетворення міст Львова, Ужгорода, Івано-Франківська на потужні інформаційно-технологічні хаби.* Якщо до війни у м. Львові працювало близько 30 тис. ІТ-фахівців, то зараз їх чисельність налічує 70-100 тис. осіб, що становить понад третину всього українського ІТ та у півтора-два рази більше, ніж працювало до війни у таких містах – головних ІТ-центрах України, як Київ, Харків. Збільшилася й кількість ІТ-компаній Львова до понад 500 од. [¹⁴⁶].

¹⁴⁶ ІТ-компанії витратили на переїзд до Львова понад \$40 млн. Місто перетворилося в головний технологічний хаб. Який економічний ефект? URL: <https://forbes.ua/innovations/lviv-stav-golovnim-it-khabom-ukraini-skilki-tam-zaraz-aytishnikiv-ta-yakiy-ekonomichniy-efekt-tse-mae-29032022-5137>.

Крім того, попри воєнні дії не знижується й загальна ділова активність в ІТ-індустрії, що сприяє повноцінному використанню кадрового потенціалу, у т. ч. за його істотного зростання. За експертними даними, в умовах війни 98% компаній зберегли ділову активність, близько 42% – мають аналогічний рівень завантаженості, а близько 6% – отримують більший обсяг замовлень. Подальшому зростанню виробничих потужностей та ефективному використанню економічного потенціалу галузі сприяє й забезпечення західних регіонів України станціями *Starlink* та доступом до супутникового Інтернету;

- *переїзд до західних регіонів України фахівців високого рівня кваліфікації та дефіцитних кадрів.* При тому такі особи активно шукають роботу. Так, у Львівській області близько 25% пошукачів роботи є саме переселенцями, а більшість з них – дефіцитними для регіону фахівцями (технологи, менеджери середньо і вищої ланок, фахівці зі закупівель, аналітики, які мають досвід роботи на великих підприємствах) [147]. Однак, проблемою залишається можливість працевлаштування фахівців безпосередньо за фахом, а також на відповідний рівень посади в системі менеджменту бізнесу та/чи некомерційних структур. Це посилює дисбаланси на регіональних ринках праці, коли фахівці з вищою кваліфікацією зайняті на робочих місцях, де потребується кваліфікація нижчого рівня;

- *активізація діяльності владних структур, а також суб'єктів інфраструктури ринку праці відносно забезпечення зайнятостю внутрішньо переміщених осіб.* Так, лише у Львові створено понад 1,5 тис. вакансій безпосередньо для внутрішньо переміщених осіб (інженери комунальних служб, паркувальники, пекарі, працівники сфери громадського обслуговування та системи споживчих послуг). Для належної координації такої роботи відкрито Центр підтримки вимушено переміщених українців та запущено чат-боти зі пропозиціями вакансій у Львівській (<https://ayko.app/lvividliatebebot>;

¹⁴⁷ На захід України з «гарячих» міст переїхали дефіцитні фахівці. Як це використовує місцевий бізнес. URL: <https://forbes.ua/inside/na-zakhid-ukraini-z-garyachikh-mist-pereikhali-defitsitni-fakhivtsi-yak-tse-vikoristovue-mistseviy-biznes-07042022-5322>.

@DCZWorkNowBbot) та Закарпатській (@RobotaVZakarpattiBot) областях [148; 149]. Приблизно таку ж кількість громадян – переселенців за час війни вже забезпечено роботою, а саме за приблизно такою структурою зайнятості: 20% – оператори та складальники устаткування і машин, 17% – робітники сфери торгівлі та побутових послуг, 12% – кваліфіковані робітники з інструментом, 11% – законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери, 10% – фахівці, 9% – професіонали, 6,5% – робітники найпростіших професій, 6% – особи без професії, 4% – технічні службовці, 1% – кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства [150].

У стратегічній перспективі надважливим завданням в руслі забезпечення конкурентоспроможності регіонального ринку праці є посилення конвергенції системи його регулювання (з кращими європейськими практиками) в умовах політики євроінтеграції та нівелювання наслідків російського військового вторгнення в Україну. Ринок праці Львівської області, як прикордонний з ЄС, може стати драйвером таких процесів, а також Львівщина, з огляду на віддаленість від країни-агресора і наближеність транспортно-логістичної системи до країн ЄС, має можливість стати центром промислового розвитку та локації стратегічних підприємств і галузей реального сектора національної економіки, що потребуватиме відповідних змін у структурі підготовки кадрів.

Реформування регіонального ринку праці Львівської області має орієнтуватися на загальний економічний розвиток і розширення внутрішнього ринку, відтак, безпосередніми завданнями стають:

- розвиток приватного підприємництва та укрупнення суб'єктів господарювання, перетворення мікро підприємств у малі, малих в середні, фізичних осіб – суб'єктів господарювання у юридичні особи, діяльність яких більш стабільна й прогнозована;

¹⁴⁸ Львів пропонує переселенцям 1,5 тисячі вакансій. *Твоє місто*. URL: https://tvoemisto.tv/news/lviv_proponuie_pereselentsyam_15_tysyachi_vakansiy_129619.html.

¹⁴⁹ На Закарпатті запустили чат-бот для працевлаштування. *Офіційний веб-сайт Закарпатської обласної військової адміністрації* (11 травня 2022 р.). URL: <https://carpathia.gov.ua/news/na-zakarpatti-zapustili-chat-bot-dlya-pracevlashtuvannya>

¹⁵⁰ За час війни на Львівщині роботою забезпечили понад 500 осіб, в тому числі переселенців. *Офіційний веб-сайт Львівської обласної військової адміністрації* URL: <https://loda.gov.ua/news?id=66573>.

- покращення інвестиційного середовища для залучення на внутрішній ринок регіону інвестицій, створення нових та розширення виробничих потужностей діючих підприємств, залучення під бізнес тимчасово не використовуваних об'єктів і земельних ділянок;

- розвиток соціального діалогу та інших інститутів соціального партнерства і соціально-трудова відносин, формування мобільної системи координаційних та моніторингових комітетів, міжрегіональних рад, багатосторонніх комісій, галузевих та інших трудових угод;

- активізація регіональної політики в частині стимулювання місцевого економічного розвитку, а саме малого підприємництва на сільських територіях та залучення в таких цілях міграційного капіталу населення, підтримки діяльності існуючих і релокованих підприємств, залучення у підприємницьку діяльність площадок та об'єктів нерухомості, які тимчасово не використовуються і т. д.;

- збільшення чисельності діючих на території регіону виробничо-торговельних кластерів, промислових та логістичних зон, індустріальних парків, локальних інтегрованих структур – кластерів тощо. Особливо перспективними, з огляду на специфіку галузевої структури економіки Львівської області, наявний ресурсний потенціал, а також вигідне географічне розташування, є інвестиції в створення нових виробничих потужностей з глибокої промислової переробки аграрної продукції з подальшим експортом готової продукції кінцевого призначення у країни ЄС.

Важливо вказати на те, що вирішення більшості з визначених стратегічних пріоритетів регіональної політики, особливо відносно посилення демографічної стійкості та збереження людського і трудового потенціалу регіону, істотно ускладнене без повернення тих громадян, які на тепер перебувають за кордоном. Вирішенню цього завдання слугуватиме встановлення надійних систем поінформування мігрантів та комунікації з ними через дипломатичні служби і консульства, а також громадські організації у сфері міграції, діаспори, працевлаштування, захисту прав громадян тощо.

Можливості сучасних електронних сервісів дозволяють здійснювати поінформування громадян України, які перебувають за кордоном, про їх права та можливості, зокрема щодо покращення їх становища у суспільстві перебування, участі в суспільному житті, працевлаштування, використання можливостей освітніх програм і додаткової підготовки. Не менш потрібною та важливою є інформація про ситуацію на батьківщині, можливості щодо зайнятості та праці, здійснення інвестицій, відкриття об'єктів бізнесу і т. п.

Воєнний час, а також специфіка відносно повернення наших громадян з-за кордону і забезпечення їх працевлаштування потребують застосування нових гнучких форм зайнятості, використання її альтернативних моделей. Слід надавати особам з високим рівнем трудової й соціальної мобільності грантову, фінансово-кредитну та іншу ресурсну підтримку у їх прагненнях відносно започаткування і розвитку власного бізнесу.

З огляду на зазначене, *стратегічні пріоритети формування конкурентоспроможного ринку праці мають бути узгодженими з базовими векторами політики регулювання міграційних процесів.* Зокрема, посиленню резилентності регіонального ринку праці сприятиме покращення демографічної стійкості та реалізація потенціалу внутрішньої міграції. Відносно першого, то об'єктивно існуюча на сьогодні неможливість забезпечення переходу до розширеного відтворення населення, у т. ч. для компенсації демографічних втрат загибелі військових і цивільних громадян та вимушеної еміграції, обумовлює необхідність вирішення завдань принаймні стабілізації чисельності населення та забезпечення його простого відтворення. Враховуючи низький рівень народжуваності та ризики неповернення значної частини мігрантів, зокрема репродуктивного віку, для реалізації такої мети необхідна чітка пронаталістська політика держави з комплексом прямих і непрямих заходів підтримки багатодітних сімей, пов'язаних передусім з проблемами забезпечення житлом, роботою та відповідною соціально-економічною інфраструктурою.

Для демографічної стабілізації може використовуватися й потенціал внутрішньої міграції, який для Львівської області високий. Для цього слід й

надалі працювати над посиленням загальної конкурентоспроможності області та її економіки, високий рівень якої обумовлює сприятливе середовище для інвестицій та ведення тут бізнесу, але також і для проживання населення. З метою покращення умов для внутрішньої міграції населення з інших областей доцільно здійснювати заходи, спрямовані на розвиток освітньої та науково-дослідної інфраструктури, модернізацію об'єктів системи охорони здоров'я, надання населенню якісних соціальних послуг та ефективного функціонування системи соціальної підтримки населення, створення банків комунального, соціального та службового житла.

Інший пріоритет – це нівелювання ключового чиннику формування міграційних аспірацій населення Львівської області, особливо віддалених та сільських територій, де рівень соціально-економічного розвитку нижчий, а депресивність, навпаки, вища. Йдеться про відсутність системоформуючих підприємств / суб'єктів господарювання, які б створювали робочі місця і забезпечували місцеве населення доходами, а, відтак, купівельними фондами, слугували чинником до пожвавлення процесів розвитку місцевої економіки.

Змінити ситуацію на краще можливо виключно засобами стимулювання місцевого економічного розвитку на рівні територіальних громад і відповідні можливості для цього наявні, особливо на тепер у середовищі війни, коли достатньо великий ресурс міжнародної технічної фінансової допомоги виділяється на відповідні цілі й заходи. Діяльність органів місцевого самоврядування у цьому напрямі, фактично, зводиться до двох векторів дій: (1) стимулювання розвитку місцевих підприємницьких ініціатив (покращення підприємницьких навичок місцевого населення), (2) залучення зовнішніх інвестицій та «притягнення» на територію громад суб'єктів бізнесу з інших територій (розробка інвестиційних паспортів територій, підготовка інвестиційних площадок «під ключ», створення індустріальних парків та інших центрів алокації суб'єктів середнього і великого бізнесу).

Збільшенню чисельності нових робочих місць, а, відтак, і покращенню зайнятості та працевлаштування населення сприятиме диверсифікація

регіональної економіки, зокрема на засадах технологічної модернізації і розвитку нових видів економічної діяльності з високим вмістом цифровізації бізнес-процесів. На сьогодні це безпосередній шлях не лише до зміцнення конкурентоспроможності місцевого бізнесу, збільшення обсягів виробництва і збуту продукції (товарів, робіт, послуг), створення нових виробництв і, відповідно, робочих місць, зниження рівня безробіття, але й досягнення більш продуктивної зайнятості.

Закономірно, коли більшість аспектів зменшення міграційних втрат і збереження людського потенціалу в умовах високої міграційної активності населення стосуються створення нових робочих місць і забезпечення зайнятості, зокрема ефективної і прогресивної. Однак, не меншої важливості у сенсі ухвалення населенням рішень відносно подальшого проживання і бачення свого майбутнього на тій, чи іншій території набувають питання стандартів якості життя та зокрема трудового життя. Львівщина, як регіон, що межує з Європейським Союзом та населення якого розділяє європейські цінності, потребує утвердження саме європейських стандартів якості життя.

Достатній життєвий рівень є основою для гарантування громадянам практично всіх інших прав і свобод людини. Відтак, імперативами регіональної економічної та соціальної політики мають стати: подолання системної корупції, удосконалення інституту захисту права приватної власності, детінізація економіки та зростання прозорості доходів і витрат громад, бізнесу і населення, відсутність проявів тінізації капіталу та виведення коштів в офшорні юрисдикції, недопущення приховування результатів господарської діяльності, тіньової і неофіційної зайнятості, розвиток інституту соціального діалогу та партнерства. Фактично, стратегічним імперативом, на який слід орієнтуватися регіональним органам влади та місцевого самоврядування, є конвергенція якості соціально-трудова відносин і стандартів у регіоні / країні з відповідними параметрами і стандартами, принципами, характерними для країн Європейського Союзу.

Ще на превоєнному етапі особливо для західних областей України характерними стали процеси активної зовнішньої трудової міграції випускників

закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Більше того, розвиваються програми як офіційної, так і не офіційної співпраці вітчизняних закладів освіти з зарубіжними суб'єктами господарювання, предметом якої є підготовка відповідних кадрів, які по завершенні закладів освіти цілими групами переїжджають на роботу за кордон.

Очевидно, що ці процеси мають негативними наслідками не тільки втрати регіону в людському та трудовому потенціалі, але й зростання дисбалансів у системі підготовки і працевлаштуванні кадрів робітничих професій, появу значного незадоволеного попиту на працівників робітничих професій. Вказані диспропорції в умовах війни та загострення потреби у низці спеціалізованих робітничих кадрів лише посилилися і це вимагає, навпаки, більш активного залучення системи закладів професійної (професійно-технічної) освіти до підготовки таких фахівців для регіональної економічної системи.

Очевидним пріоритетом (і факт цього підтверджується результатами численних досліджень та досвідом країн з високим рівнем ефективності функціонування системи навчання і підготовки професійних кадрів) відносно удосконалення функціонування регіональної системи закладів професійної (професійно-технічної) освіти є розвиток дуальної освіти і співпраці бізнесу з закладами освіти щодо підготовки робітничих кадрів.

До стратегічних пріоритетів регулювання міграційних процесів у системі політики формування конкурентоспроможного ринку праці важливо віднести заміщення трудовою і освітньою мобільністю зовнішньої стаціонарної та трудової міграцій населення. Як відомо, мобільність є спроможністю до швидкого пересування, у т. ч. в частині соціальних, просторових, трудових переміщень тощо. Мобільність сприяє здобуттю особою тих, чи інших навичок, знань, досвіду з його подальшим використанням на попередньому місці проживання, праці. Своєю чергою, розвитку мобільності населення сприятиме активізація керованих процесів горизонтальної та вертикальної мобільності молоді, формування освіченої, активної мобільної робочої сили, популяризація відповідних процесів у молодіжному середовищі, становлення громадянського

суспільства, підтримка практик єднання, волонтерства, допомоги, взаємодопомоги.

Як вже зазначалося, одним зі стратегічних завдань політики регулювання міграційних процесів та збереження людського потенціалу регіону є збереження інтелектуально-кадрового ресурсу, мізків, вузькоспеціалізованих фахівців, освітян, науковців, представників сфери культури і духовності та інших груп населення, які, власне, формують інтелектуальний потенціал суспільства, іншими словами – т. зв. «колективний мозок», знання та ресурси, які потрібні для досягнення високотехнологічного розвитку.

Саме тому, збереження та нарощення інтелектуального потенціалу регіону має стати одним зі пріоритетів, особливо важливим відносно поєднання процесів, з одного боку, зменшення міграційних втрат, з іншого боку, забезпечення конкурентоспроможності регіонального ринку праці і, що ще важливіше, – створення передумов і можливостей для їх синергічного позитивного впливу на зміцнення конкурентоспроможності регіональної економіки в цілому.

4.2. Організаційно-економічні важелі впливу на розвиток ринку праці на тлі зростання міграції населення

Висока міграційна активність, особливо зовнішня, була характерна для України й на довоєнному етапі і обумовлювалася політико-економічною та соціальною нестабільністю та її безпосередніми наслідками, як от – дестабілізація ринку праці та сфери зайнятості, обмеження робочих місць і труднощі у працевлаштуванні, соціальна вразливість незахищеність частини населення і т. п. У доповнення в Україні близько 1,5 млн осіб були внутрішньо переміщеними унаслідок воєнних дій на сході країни починаючи з 2014 року. Закономірно, що після повномасштабного вторгнення РФ обсяги та інтенсивність міграції українського населення зросли в рази, сягаючи у пікові періоди до 13 млн осіб, з яких понад 40% становили т. зв. біженці за кордон.

Така ситуація закономірно позначилася на функціонуванні національного та регіональних ринків праці, коли в областях, де велися бойові дії і на прилеглих до них територіях, утворилася працедефіцитна, а у більшості областей західної і центральної України, у громади яких перемістилася значна частина ВПО, – праценадлишкова кон'юнктура ринку праці. Однак, на дестабілізацію ситуації на ринках праці вплинули й інші чинники: мобілізація, руйнування та закриття підприємств, релокація бізнесу, загальна економічна стагнація та звуження внутрішнього ринку, зменшення виробничих потужностей, пошкодження виробничої інфраструктури, ускладнення логістики та систем збуту (зокрема щодо експорт продукції), погіршення інвестиційної привабливості країни, її регіонів і громад.

Беззаперечно, війна – системний виклик не лише функціонування, але й збереження цивілізованого ринку праці. Відповідно, за ситуації, що склалася, органам державного управління та місцевого самоврядування слід активувати передусім економічний інструментарій регулювання заради збереження ключових структурних характеристик ринку праці, існуючих робочих місць і можливостей для працевлаштування, самозайнятості, наявного людського і зокрема працересурсного капіталу, однак і раціонального використання потенційно нових можливостей. При тому, головний фокус має робитися на збереження людського потенціалу країни і її регіонів на тлі високої міграційної активності населення.

Не зважаючи на всю гостроту і складність як постановки, так і вирішення цього завдання, авторська позиція в тому, що стратегічний характер проактивної політики має спрямовуватися не на збереження, а принципово – розвиток ринку праці та сам цей процес зводиться не стільки до зростання його кількісних параметрів, як до формування необхідних системно-структурних характеристик, вибудування інституціонального та інфраструктурного забезпечення, становлення «запобіжників» міграційної і економічної безпеки, гарантування належної якості соціально-трудова відносин.

Такий підхід обумовлює актуалізацію й безпосереднє утвердження

розуміння поняття «розвиток ринку праці». Потрібно вказати на те, що питання розвитку ринку праці піднімається у численних вітчизняних та зарубіжних наукових публікаціях, згадується у більшій частині досліджень на цю тематику. Однак, науковці здебільшого не вдаються до деталізації й уточнення тих характеристик та/чи критеріїв, які закладають у розвиток, апріорі маючи на увазі, що це будь-які позитивні зміни, на кшталт, збільшення зайнятості й зниження безробіття, створення нових робочих місць, підвищення оплати праці тощо.

На перший погляд, по суті все вірно, однак, як свідчить і теорія і практика, збільшення кількісних показників є свідченням зростання та навіть розширеного відтворення, однак не однозначно що розвитку. До прикладу, підвищення рівня оплати праці спершу забезпечує зростання її продуктивності, втім, як показують дослідження, при проходженні певної критичної межі рівень оплати праці перестає бути мотивуючим чинником і може призводити навіть до демотивації; збільшення кількості робочих місць за певних умов знижує рівень оплати праці, а розвиток технологічного прогресу – звужує попит на працю через цифровізацію та автоматизацію; зниження рівня безробіття може бути наслідком трудової міграції, віртуальної зайнятості; активний розвиток промислових центрів за депресивності інших територій призводить до вимивання трудового ресурсу з регіону посилюючи його депресивність і т. п. Такі суперечності можна продовжувати, що тільки посилює аргументацію нетотожності аспектів збільшення обсягів, відтворення, розвитку відносно ринку праці. Відповідно, саме розвиток дозволяє закласти підвалини, створити умови досягнення належної ефективності процесів функціонування ринку праці, недопущення його регресу та поширення дестабілізаційних тенденцій, деформацій і диспропорцій.

Етимологічно-методологічні асиметрії ринку праці дають підґрунтя для узагальнення змістових характеристик цих схожих та все ж не ідентичних процесів, а, відтак, й подальшого розвитку методико-прикладних засад його більш ефективного регулювання (рис. 4.3).



Рис. 4.3. Методологічні асиметрії розвитку та зростання ринку праці

Джерело: авторська розробка.

Таким чином, формуючи засади регіональної економічної політики у сфері розвитку праці, слід стратегічно орієнтуватися не стільки на покращення конкретних макроекономічних параметрів, як на:

- (1) становлення необхідних структурних співвідношень, подолання макроекономічних дивергенцій на регіональному ринку праці;
- (2) формування повноцінного інституціонального (нормативно-правового та інфраструктурного) забезпечення його функціонування і розвитку;
- (3) інституціалізацію запобіжників безпеки й розбалансування.

Кожен з напрямів регулювання має властиві йому об'єкти та сфери, на зміни в параметрах яких має орієнтуватися і спрямовуватися інструментарій регіональної політики (рис. 4.4). При тому їх склад формують як класичні аспекти / проблеми функціонування і розвитку ринку праці, так і специфічні, які

актуалізувалися на теперішньому етапі та слугують перешкодами або ж новими можливостями ефективного функціонування й поступу регіонального ринку праці.



Рис. 4.4. Напрями та об'єкти регулювання розвитку регіональних ринків праці
Джерело: авторська розробка.

У структурному плані, попри класичні попит та пропозицію праці, формування робочих місць, оплати та продуктивності праці, аспекти підготовки

і працевлаштування кадрів, на сьогодні актуалізувалися проблеми просторових (обласний центр та економічно розвинені великі міста, райони ↔ сільські, гірські та віддалені території), соціально-групових (внутрішньо переміщені особи, особи з інвалідністю, фахівці окремих професій і т. д.) та інших структурних диспропорцій, а також можливостей, пов'язаних з мобільністю робочої сили; традиційно актуальними для ринку праці регіону залишаються питання високого рівня тінізації зайнятості й оплати праці, включно зі застосуванням в таких цілях інституту фізичних осіб – підприємців.

Розвиток нових форм зайнятості, у т. ч. під час впровадження цифрових технологій, і актуалізує і надає нових барв специфіці вдосконалення інституційно-правового врегулювання відносин на ринку праці. Це, зокрема нове, проєвропейське цивілізаційне бачення функціонування інститутів соціального діалогу та профспілок, колективно-договірного регулювання, розширення стимулів для повернення і працевлаштування зовнішніх мігрантів, а також загальна конвергенція вітчизняного законодавства у сфері праці та зайнятості з європейськими взірцями і стандартами.

Потрібно визнати та вказати на те, що сьогоденні передумови формування нової регіональної політики забезпечення розвитку ринку праці в Україні критично складні та специфічні, що потребує врахування низки обставин. По-перше, попри виражений міждисциплінарний характер ринку праці, його функціонування з боку державного регулювання все ж об'єктивно в більшій мірі розглядається з позиції впливу на економіку – бізнесу, території, регіону, країни. Відповідно, значно вищою вважається й сила дії механізмів та інструментів безпосередньо економічного характеру на зміни і зрушення у його пропорціях, структурних характеристиках, усуненні асиметрій і деформацій, нівелюванні викликів, ризиків та загроз, у т. ч. за напрямками регулювання його розвитку – структурним (засоби антициклічної, структурно-галузевої, регуляторної економічної політики), нормативно-правовим (інструментарій фіскальної, антимонопольно-конкурентної, бюджетної політики, інституційних перетворень), інфраструктурним (інвестиційні, податкові та спеціальні

інструменти державно-приватного партнерства, колективно-договірного регулювання, інституційних змін), безпековим (засоби антикризового менеджменту, зовнішньоекономічної, регуляторної, грошово-кредитної, політики).

По-друге, важелі державного регулювання слід вибудовувати у відповідності до об'єктів регулювання, якими слугують негативні тенденції і їх наслідки для регіонального ринку праці, як нові, так і ті, що мають лонгітюдний характер, є системними та мають тяглість ще практично з років початку незалежності, відколи вкорінилися глибинні ринкові девіації як у державному управлінні та економічних відносин на загал, так і безпосередньо в соціально-трудої сфері.

По-третє, потребують свого чіткого врахування виклики та наслідки, структурно-просторові диспропорції функціонування ринку праці в умовах повномасштабної війни, а також зміни і тенденції на регіональному ринку праці, які прогнозуються, проектується та моделюються, є очікуваними та пов'язуються зі специфікою етапу повоєнної відбудови національного господарства і його регіональних економічних комплексів, коли мінятиметься структура економіки й інвестицій, в рази зросте попит на окремі професії та спеціальності й, навпаки, різко знижуватиметься на інші, особливо коли відбудова буде тісно корелювати з інноваційно-технологічною модернізацією у всіх сферах суспільного життя та цифровою трансформацією процесів і комунікацій як у сфері державних послуг, функціонування суспільства, так і розвитку та зміцнення конкурентоспроможності українського бізнесу.

По-четверте, в структурі новітніх (пов'язаних з воєнними діями на території України) викликів і загроз стійкості регіональних ринків праці центрові позиції закономірно посідають ті, що обумовлені та пов'язані з міграційними процесами (як зовнішніми, так і внутрішніми, а також соціально-трансформаційними зрушеннями, змінами в мобільності) та їх наслідками в частині втрати людського ресурсу, капіталу і потенціалу, демографічної та працересурсної дестабілізації, потреби в захисті та підтримці соціально

вразливих категорій населення, чисельність яких стрімко зростає, соціально-трудова адаптація та асиміляція ВПО, неготовності регіональних ринків праці одних регіонів наростити попит на працю, а інших, навпаки, в повній мірі вдовольнити пропозицію праці, всього спектру проблематики в соціально-трудова сфері навколо суб'єктів господарювання, які релокуються, у т. ч., на жаль, за межі України.

По-п'яте, навіть в ситуації завершення війни та швидкої й успішної повоєнної відбудови для України залишаться характерними виклики втрати та/чи нереалізації тих нових унікальних можливостей, які відкриваються як в цілому в частині євроінтеграції, суспільного поступу, економічного зростання тощо, у т. ч. в сфері розвитку регіональних та національного ринків праці. І причиною цього слугують системні проблеми й асиметрії ринків праці. Такі обставини потребують не меншого рівня і концентрації уваги та включення в систему інструментарію регулювання регіонального ринку праці засобів подолання системних проблем і перешкод його функціонування.

У підсумку модель економічних важелів забезпечення розвитку ринку праці в сучасних умовах нестабільності і обумовлених нею зростаючих міграційних процесів набуває вигляду як на рис. 4.5.

Регіональна економічна політика в сфері розвитку внутрішнього ринку праці має передусім опиратися на питання забезпечення його стійкості і стабілізації в умовах повномасштабної війни. Як вже зазначалося, війна активувала цілий спектр критично гострих викликів, ризиків та загроз зростання безробіття, поширення бідності і зниження рівня матеріального добробуту населення, зростання навантаження на соціальну інфраструктуру, розвитку кон'юнктурних та інших структурних диспропорцій регіональних ринків праці, послаблення кадрового ресурсу підприємств.



Рис. 4.5. Модель економічних важелів регулювання та забезпечення розвитку регіонального ринку праці в умовах активізації міграційних процесів

Джерело: авторська розробка.

Масштабні обсяги біженців з України, а також вимушених внутрішніх міграцій після 24 лютого 2022 р. стали чинником значних трансформацій на внутрішньо регіональних ринках праці. Вітчизняні суб'єкти господарювання зазнали втрат (через міграції та мобілізацію) значного інтелектуально-кадрового та трудового ресурсу. Однак, з іншого боку, при закритті підприємств та зменшенні купівельної спроможності населення на внутрішньому ринку знизився й попит на працю та скоротилася значна кількість робочих місць, що активувало розширення масштабів безробіття. Як свідчить досвід війни на Балканах, недостатня увага до проблематики поширення безробіття, а також недостатньо проактивна політика стимулювання зайнятості може призвести до тривалої стагнації бізнес-активності та консервування проблеми критично високої незайнятості на роки, а, відтак, обмеження доходів населення, поширення бідності й спроможності соціальної сфери на загал до свого повноцінного відновлення.

Таким чином регіональна економічна політика забезпечення розвитку ринку праці має передусім спрямовуватися на зменшення масштабів і подолання негативних наслідків безробіття з одночасним врегулюванням проблеми посилення тиску та розвитку структурно-кваліфікаційних диспропорцій попиту і пропозиції на ринку праці (головно у західних та центральних областях України у підсумку масових внутрішніх міграцій та, відповідно, посилення відмінностей у професійно-кваліфікаційних характеристиках з боку пропозиції та з боку попиту на працю через не співпадання структури регіональної економіки з економікою східних і південних областей України).

Фактично регіональну політику в цьому керунку доцільно спрямувати за векторами:

(1) якнайширша реалізація потенціалу місцевого економічного розвитку засобами відкриття індустріальних парків, виробничо-складських та торговельних хабів (на територіях області, які мають високий транзитний потенціал та знаходяться на перетині національних і регіональних транспортних магістралей, ресурсний потенціал для розвитку АПК, переробної промисловості,

інших галузях реального сектора) та створення центрів акумуляції й ініціалізації нових бізнес-активностей (у громадах віддалених від обласного центру та на сільських територіях);

(2) використання потенціалу ВПО та релокованого бізнесу через активізацію політики забезпечення ВПО зайнятістю, їх перекваліфікацію та адаптацію до місцевого ринку праці, підтримку в започаткуванні та розвитку ВПО власного мікро- та/чи малого бізнесу, зростання трудової мобільності ВПО;

(3) проактивна політика збереження людського потенціалу та, відповідно, пропозиції праці, а також відновлення структурних пропорцій на внутрішньо регіональному ринку праці засобами стимулювання повернення зовнішніх мігрантів (як умовних біженців від війни, так і трудових мігрантів) засобами застосування дистанційних форм зайнятості зі програмами стимулювання подальшого повернення (за можливості) на попередні та/чи нові місця праці в регіоні; посилення гнучкості ринку праці та оптимізації трудових відносин; запуску механізмів реверсної трудової міграції та релокації бізнесу з-за кордону; розвитку сегменту ринку віртуальної і креативної зайнятості; сприяння інститутам саморегулювання ринку праці; ув'язки процесів релокації бізнесу та зайнятості на релокованих підприємствах.

З іншого боку, як вже зазначалося, з огляду на існуючі виклики і загрози функціонування регіонального ринку праці в умовах повномасштабної війни, регіональна політика, орієнтована на його стабілізацію та відновлення структурних пропорцій, передбачає імплементацію системи інструментів, згрупованих за напрямками: (1) економічний, (2) фахово-професійний, (3) міграційно-стабілізуючий.

Вже зараз зрозуміло, що етап повоєнної відбудови національної економіки України характеризуватиметься істотним дефіцитом кадрів, особливо робітничих професій та у таких видах економічної діяльності, як будівництво, транспорт і логістика та галузі переробної промисловості – виробництво будівельних матеріалів, металевих виробів, машин та устаткування, ін. Це

закономірно, адже ослаблена внаслідок війни економіка буде потерпати від низької купівельної спроможності, звуження об'ємів внутрішнього ринку і пригніченої ділової активності, а ключовими завданнями стануть відновлення зруйнованих об'єктів нерухомості за новітніми, сучасними стандартами, структурні зміни в економіці в частині зростання частки переробної промисловості, інноваційно-технологічних процесів, ІКТ та діджиталізації. Однак, вказане це одночасно і причина і наслідок налагодження нормальних умов життя, повернення в країну мільйонів біженців та скорочення відставання в економічному розвитку в порівнянні з країнами ЄС як провідних умов євроінтеграції та конвергенції, у т. ч. ринку праці.

Таким чином, перше, з чим стикнеться ринок праці країни на етапі повоєнної відбудови, – потреба у великій кількості «робочих рук» (за різними оцінками це 4-5 млн осіб працездатного віку), а також дисбаланси, зокрема в таких аспектах, як висока потреба у працівниках за одночасно високого рівня безробіття (що є свідченням невідповідності професійно-кваліфікаційної структури попиту і пропозиції праці), а також повернення певної частини ВПО на місце свого попереднього проживання, де пропозиція робочих місць, по-перше, істотно звузилася та, по-друге, вже не відповідає попереднім характеристикам.

Звичайно, що ці проблеми матимуть вищий рівень гостроти у східних, південних та центральних регіонах країни. Однак, у значній мірі будуть у фаворі й у західних областях України. Аргументацію такого висновку знаходимо у перспективах стратегічної переорієнтації локалізації промислового виробництва зі сходу на захід, що обумовлена питаннями безпеки та максимального дистанціювання стратегічних підприємств від кордонів з РФ, перспективами створення кластерів та активного нарощення обсягів виробничого співробітництва зі західними партнерами, а також близькістю до логістичних ланцюжків та експорту вітчизняної продукції на ринки країн ЄС. Очікується, що будівництво більшості нових виробничих потужностей буде відбудовуватися

саме в центральній та західній Україні.

Виходячи зі зазначеного, до пріоритетів стабілізації і забезпечення розширеного відтворення регіонального ринку праці на етапі повоєнної відбудови економіки слід віднести, по-перше, стимулювання повернення зовнішніх та внутрішніх мігрантів, збереження політики активного працевлаштування ВПО (мета – подолання кадрового дефіциту, однак, альтернативою тут слугує створення повністю автоматизованих виробництв, застосування ІКТ, цифрових технологій та робототехніки для заміщення ручної праці) та, по-друге, активна перекваліфікація трудових ресурсів регіону (зادля збалансування професійної структури попиту і пропозиції праці головно за рахунок підвищення рівня оплати, а також зростання престижності праці у робітничих професіях).

У межах другого напрямку, по-перше, слід активно впроваджувати економічні інструменти допомоги підприємствам у підвищенні кваліфікації професійно-технічного персоналу та, по-друге, вагомий все ще не реалізований потенціал підготовки / перепідготовки кваліфікованих кадрів має система закладів ЗПТО регіону. Своєю чергою, зростання ефективності управління функціонуванням ЗПТО регіону потребує використання можливостей та переваг, організаційно-управлінських засад упровадження колективно-договірного підходу для вирішення стратегічних завдань розвитку закладів та системи професійної (професійно-технічної) освіти, здійснення нагляду за їх діяльністю, зокрема у відповідності до мети та завдань утворення й функціонування. Результати аналізування зарубіжного досвіду щодо інноваційних форм колективно-договірного підходу до управління розвитком професійної (професійно-технічної) освіти, а також існуючого середовища функціонування її закладів у регіоні дозволяють вести мову про такі перспективні форми та елементи колективно-договірного підходу до управління в цій сфері, як наглядові ради, громадські формування, соціально-трудове та освітнє партнерство, залучення асоціацій роботодавців, використання інституту

кваліфікацій, створення агентств координації і взаємодії, галузево-професійні експертні комісії, ради з розвитку кваліфікації та професійних навичок.

Треба наголосити, що більш ефективному використанню наявного в регіоні і потенційного зовнішнього кадрового ресурсу та зниженню за рахунок цього потреби в робітничих кадрах слугуватиме системна модернізація політики зайнятості, орієнтована на підвищення якості існуючих та стимулювання створення нових конкурентоспроможних робочих місць, підвищення частки інноваційних робочих місць та продуктивності праці, підтримку й розвиток самозайнятості населення, посилення економічної мобільності (зокрема в частині трудових відносин і зайнятості) місцевого бізнесу. Інструменти регіональної економічної політики у цьому керунку передбачають: публічне та приватне інвестування у нові якісні робочі місця, причому у стратегічних галузях і пріоритетних для місцевого (у т. ч. гірські, віддалені, сільські території області) економічного розвитку видах економічної діяльності; державно-приватне партнерство в секторі розвитку інфраструктури; фінансово-податкові стимули для бізнесу при створенні нових робочих місць; розширення обсягів та можливостей регіональної й місцевої фінансово-кредитної підтримки соціально відповідального бізнесу (головно в частині державних гарантій за кредитами, пролонгування та/чи компенсація частини витрат на залучення фінансово-кредитного ресурсу); державні закупівлі; стимулювання імпортозаміщення та локалізації виробництва.

Швидкий, системний і структурно збалансований розвиток регіональних ринків праці на етапі повоєнної відбудови економіки України буде безпосередньо залежати від імплементації найбільш прогресивних проєвропейських практик і підходів до його регулювання, що важливо й у сенсі всеохоплюючої євроінтеграції економіки та соціальної системи України до ЄС. Відтак, це актуалізує завдання посилення інституційної спроможності ринку праці на загал та соціального діалогу зокрема. Як показує світовий досвід, це унікальна практика саморегулювання в сфері соціально-трудова відносин і

зближення за рахунок цього позицій та інтересів усіх їх суб'єктів та учасників. Інструментом регіональної політики ефективної імплементації, розвитку та поширення практик соціального діалогу слугує формування засад та впровадження механізму функціонально-суб'єктної інтеграції його суб'єктів, як базових, так і залучення до цього процесу профспілок, бізнес-асоціацій, організацій роботодавців, профільних громадських організацій, наукових структур і т. п. Головне – ідентифікувати їх спільні інтереси та визначити спільні завдання і заходи, які слід реалізувати для інституціалізації практик соціального діалогу (на різних рівнях та у просторово-галузевому аспекті) та досягнення інтегральної мети діяльності в цьому напрямі – збалансування попиту і пропозиції праці, створення конкурентоспроможних робочих місць і забезпечення максимальної ефективною зайнятості, реалізації інтелектуально-кадрового потенціалу регіону та його територій.

Як відомо, ринок праці один з найбільш системних і комплексних соціально-економічних параметрів, який і визначає і поєднує цілий спектр макро-, мікро-, соціальних і економічних характеристик. Це, з одного боку, елемент економічної системи країни, а, з іншого, – він обумовлює низку ключових соціальних процесів. З огляду на ці та інші обставини, а також високий «статус» в системі національного господарства, закономірно, що на ринку праці консервувалися практично всі зі системних вад, притаманних все ще не повноцінній й неінституційно сформованій ринковій «молодій» економіці України. Йдеться про вади в системі державного регулювання (інерційність та бюрократичність, збереження корупції при ухваленні важливих рішень та відсутність запобіжників контролю, незорієнтованість менеджменту на прогресивні випереджальні тенденції тощо), інституційні прогалини та відсутність (або ж недовір'я чи обмежені можливості) низки системоформуючих інституцій та інститутів, структурні нерівноваги та диспропорції попиту і пропозиції на ринку праці, тінізацію економічних і трудових відносин, високий рівень прихованого безробіття (у т. ч. через

перебування значної частини населення за кордоном при офіційному працевлаштуванні або не перебуванні в статусі безробітного), низьку продуктивність праці, а також її вартість, рівень та стандарти оплати.

Зазначені системні вади функціонування і перешкоди розвитку ринку праці, беззаперечно, по-перше, в тій, чи іншій мірі, та все ж характерні для більшості регіональних ринків праці і, по-друге, збереглися й в середовищі війни. Без їх ліквідації (або принаймні послаблення системно-дестабілізуючого впливу) стверджувати про розвиток регіонального ринку праці безпідставно. Відтак, актуалізувався до підготовки і безпосередньої реалізації цілей комплекс інструментів державної регіональної політики, орієнтованих на відповідні зміни.

З-поміж всього спектру заходів провідними видається за доцільне визначити ті, які сприятимуть детінізації та легалізації, підвищенню рівня прозорості відносин і процесів, що відбуваються на ринку, тоді як саме ці зрушення здатні активувати ринкове саморегулювання низки інших проблем. Першочерговою тут є цифрова трансформація зайнятості і соціально-трудова відносин. Перехід на електронні трудові книжки, ведення та зберігання електронної звітності в сфері зайнятості, оплати праці і т. п., звичайно, не усунуть всі з чинників тінізації, однак створять істотні перешкоди, оскільки забезпечать прозорість і різносторонність обліку, дозволять значно оперативніше і системніше аналізувати обсяги зайнятості, доходів та заробітної плати не лише окремих осіб, але й домогосподарств. Така інформація слугуватиме додатковим інформаційно-аналітичним підґрунтям ефективної люстрації як методу ідентифікації тіньових оборудок. Таким чином, регіональні програми цифрової трансформації доцільно доповнити окремим розділом зі заходами в сфері цифровізації соціально-трудова відносин.

Подолання проблеми низької продуктивності праці, а також її соціально-економічної ефективізації сприятиме реалізація регіональними органами влади заходів у частині стимулювання переходу на формування гібридних робочих просторів та збільшення частки дистанційної зайнятості. Конкретними

інструментами, здатними активувати відповідні зміни можуть стати: організація і поширення таких практик в системі адміністративного персоналу, фахівців та службовців підприємств і організацій державної та комунальної форм власності; надання ваучерів для суб'єктів господарювання, які залучають послуги консалтингу в сфері персонал-менеджменту; запровадження коефіцієнтів, понижуючих вартість комунальних, орендних та ін. послуг, у разі впровадження дистанційної зайнятості; підтримка діяльності бізнес-асоціацій та офісних центрів, які виділяють частину площ під коворкінги, мобільні робочі місця тощо.

Інший беззаперечний в частині ефективності шлях до зростання ефективності виробництва, зниження рівня його витратомісткості та підвищення продуктивності праці – це автоматизація виробничо-господарських процесів, впровадження повністю роботизованих виробництв, а також діджиталізація бізнес- та соціально-трудових відносин. Як відомо, робототехніка орієнтована на створення роботів і робототехнічних систем, призначених для автоматизації складних технологічних процесів і операцій, у т. ч. таких, що виконуються в недетермінованих умовах, для заміни людини під час важких, утомливих і небезпечних робіт. Відтак, збільшення кількості та зростання частки таких виробництв зменшуватиме попит на робітничі кадри, збалансує ринок та істотно підвищить ефективність виробництва. Однак, така модернізація потребує, з одного боку, істотних інвестицій (для чого слід впроваджувати інструменти регіональної економічної політики, пов'язані з розширенням спектру та покращенням доступності програм лізингу, зовнішньої технічної та фінансової допомоги, створенням площадок (індустріальні парки, техніко-впроваджувальні промислові зони, кластери і т. п.) розміщення і розвитку роботизованих виробництв), а, з іншого, – покращення співпраці суб'єктів реального сектора регіональної економіки та ІТ-сфери (засобами створення венчурних фондів, фінансування стартапів, державно-приватного партнерства тощо).

Фактично продовженням регіональної політики за вказаним напрямом є поступ Індустрії 5.0, а також масштабування процесів смарторієнтованого

регіонального просторового розвитку. Вирішення цього завдання тісно пов'язане з імплементацією інструментів регіональної інвестиційної, інноваційно-технологічної політики, модернізацією регіональної промислової політики, реалізацією заходів програм смарторієнтованого регіонального та місцевого розвитку. В пріоритеті мають стати упровадження та розширення сфер застосування штучного інтелекту, машинного навчання, доповненої реальності, Інтернет-речей, сенсорів.

Потрібно розуміти, що на випередження цих процесів має орієнтуватися й регіональний ринок праці (точніше – суб'єкти його регулювання), адже без наявності фахівців таких процесій, як тренери штучного інтелекту, дизайнери віртуальної та доповненої реальності, біо- та геноінженери, аналітики Інтернет-речей, розум-тренери та ін., не будуть активно розвиватися й сучасні прогресивні індустрії.

Врешті, ведемо мову про характерні для економіки України та її регіональних ринків праці структурні асиметрії, які у дослідженні [151, с. 20] визначаються системною вадою на шляху поступу та повноцінної реалізації соціального й економічного потенціалу вітчизняного ринку праці, коли через низьку проактивність політики його регулювання ті поширилися на всі рівні: мікроструктурний, макроструктурний та глобальний. Так, з одного боку, це системна проблема, вада ефективізації функціонування регіонального ринку праці, але, з другого, – базис дорожньої карти інституційних реформ та структурних змін, повноцінного спектру реформувань.

Передусім суб'єкти регулювання мають розуміти, що структурні асиметрії обумовлені такими недоліками становлення трудових відносин на рівні суб'єктів господарювання та найманого персоналу, як оплата праці (її справедливість, стабільність, наявність тіньової компоненти, легальність (правова та бізнес-етична)), зайнятість (її повнота, прозорість, стабільність, легальність), умови

¹⁵¹ Людський розвиток в Україні. Пріоритети національної політики мінімізації асиметрії українського ринку праці / кер. авт. кол. О.І. Цимбал; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи. К.: Академ-періодика, 2021. 210 с.

праці (їх відповідність стандартам, етичним принципам і нормам, включно з критичним фізіологічним навантаженням), а також професійно-кар'єрне зростання, саморозвиток, корпоративна культура, соціальне забезпечення, відносини в колективі. Особливу увагу слід звернути на збереження надмірних диспаритетів у співвідношеннях між продуктивністю праці та рівнем її оплати.

Ці ж диспропорції характерні для підприємств з різних областей країни, її територій, видів економічної діяльності, секторів економіки (особливо за ознакою легальності бізнесу та сплати податків), які заразом зі проблемами зайнятості, підготовки фахівців та розміщення і використання трудових ресурсів формують гострі й актуальні макроструктурні асиметрії регіонального ринку праці.

Позаяк, на вітчизняний ринок праці мають вплив (часто негативного характеру, однак і створюючі нові можливості) глобальні тренди, як от – цифрова трансформація і її глобалізація, розвиток нових технологій та галузей, пандемії, гібридні війни, еволюція мегарегіонів та глобальна економічна регіоналізація тощо.

Відтак, кожному виклику, загрози за цими рівнями регіональна економічна політика розвитку ринку праці має протиставити адекватні контраргументи у вигляді стимулювання створення нових конкурентоспроможних робочих місць у пріоритетних для регіональної економіки та системи національного господарства галузях та інституціалізації стандартування якості робочих місць, соціально-трудова відносин, оплати праці з прив'язкою до її ефективності (мікрорівневий зріз регіональної політики подолання структурних асиметрій), становлення, розвитку і поширення дієвої системи колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин і розвитку ринку праці, інституціалізація співпраці (в основі якого – дуальна освіта) бізнесу та закладів освіти, головно – професійно-технічної, причому з перенесенням таких процесів у громади, на віддалені та сільські території, включно зі створенням там нових або відкриття філій чи структурних

підрозділів чинних закладів освіти (макрорівневі пріоритети регіональної політики подолання структурних асиметрій), проактивних заходів з конвергенції регіональних ринків України та ЄС разом зі становленням та формуванням єдиної спільної політики зростання транскордонного ринку праці (зовнішній вектор регіональної політики подолання структурних асиметрій).

Щодо глобального вектора регіональної політики розвитку ринку праці, то слід зазначити, що нинішній етап європейської інтеграції України, ускладнений наслідками війни, вимагає посилення уваги до актуальних проблем конвергенції в межах транскордонних регіонів, які об'єднують сусідні прикордонні території України (зокрема області Карпатського регіону) та регіони країн-членів ЄС (передусім Польщі, Словаччини, Угорщини та Румунії). Насамперед це стосується врахування передумов та чинників оптимізації міжрегіональної взаємодії на основі зміцнення економічної безпеки, підвищення ефективності та конкурентоспроможності регіональних ринків праці, наближення параметрів їх розвитку, викорінення нелегальних форм економічної активності, а також формування якісного соціального капіталу у регіонах, локалізованих у межах соціально-економічного простору між Україною та ЄС.

Особлива роль західних областей нашої країни у процесах конвергенції соціально-економічних систем України та ЄС вбачається у потенціалі стати драйвером таких процесів, зокрема шляхом утворення формальних та неформальних транскордонних функціонально-галузевих систем. Окрім того, Карпатський регіон Європи у теперішніх умовах виконує важливу безпекову функцію як основний регіон призначення вимушених внутрішніх мігрантів та релокованих суб'єктів господарювання, які рятуються від російсько-української війни. Це потребує напрацювання концепції та реалізації інструментів розвитку регіональних ринків праці і сфери зайнятості в умовах воєнної агресії, високої міграційної активності населення, стрімкої динаміки євроінтеграційного вектору розвитку країни, інших екзогенних чинників.

4.3. Інституціонально-інноваційні інструменти забезпечення конкурентоспроможності ринку праці регіону та розвитку альтернативних форм зайнятості

Такі мегатренди сучасності, як економічна глобалізація, розвиток Інтернет, якнайширше впровадження інформаційно-комунікаційних технологій та поширення їх глобальної інфраструктури, революційна технологічна модернізація, застосування штучного інтелекту, інтелектуальних самокерованих машин, робототехніки, технології імплантів, блокчейну, 3D-друку і т. п., закономірно спричинили появу та інтенсивний поступ принципово нових моделей соціально-трудової інтеграції, поведінки і відносин, комунікацій, суспільно-трудової активності, способу життя, освіти, світосприйняття тощо.

Характерними рисами інформаційної економіки стають формування глобального інформаційного простору, що визначає якість життя та бізнес-процеси, зростання частки інформаційно-комунікаційних технологій, продуктів та послуг, започаткування якісно нових комунікацій і ефективної інформаційної взаємодії між людьми й економічними агентами на тлі все кращої доступності світових інформаційних ресурсів, збільшення обсягів інформації та усунення інформаційної нерівності у суспільстві.

Перспективи розвитку в тріаді: «розумне цифрове суспільство» – «розумна цифрова економіка» – «розумна цифрова держава». Відповідно, в такій системі координат вже зараз має розвиватися й сучасний регіональний ринок праці. Зрозуміло, що цифрова трансформація економіки та суспільства разом з беззаперечними перевагами має властиві їй потужні (почасти системно-структурні) виклики й загрози, з-поміж яких високим рівнем актуалізації характеризуються тенденції до автоматизації та комп'ютеризації, заміщення праці людини машинною, а, відтак, втрати робочих місць для багатьох працюючих, зростання безробіття і скорочення доходів населення; зміни структурних характеристик на ринку праці, обумовлені появою і підвищенням

попиту на нові професії, а, відповідно, потреба в підготовці нових фахівців; заміщення штучним інтелектом низки професій, які ще донедавна вважалися престижними і потребувати достатньо ґрунтовної професійної підготовки.

При тому, спектр викликів і загроз цифровізації на тлі глобалізації для регіонального ринку праці значно ширший. Сюди можна віднести й саму невизначеність; на тепер ніхто зі стовідсотковою впевненістю не може стверджувати про специфіку, якість, швидкість, глибину, а також наслідки структурних реформувань ринку праці, обумовлених цифровою технологічною модернізацією світової та національних економік, а, відповідно, – процесів міграції.

Однак, при тому, у влади немає альтернативи як не підтримувати й не розвивати, якнайкраще не використовувати можливості, які відкриваються разом зі цифровізацією економіки, суспільства і держави. Адже штучне стримування, зменшення та/чи створення інституційних, ринкових перешкод поширенню цифрових відносин і комунікацій, впровадженню передових технологій в організації праці й бізнес-процесів лише знижуватиме компаративну ефективність бізнесу та використання персоналу (за виключенням низки сфер з високою значимістю людського чинника), послаблюватиме важливі аспекти і характеристики конкурентоспроможності регіонального ринку праці в порівнянні з тими, де переваги і можливості цифровізації активно використовуються.

Відтак, стратегічний характер регіональної економічної політики передбачає розвиток процесів цифрової трансформації на загал та на ринку праці зокрема, однак на засадах ретельного прогнозування, ідентифікації негативних процесів та їх наслідків, повноцінного пакету соціальної підтримки й допомоги, а також проактивної політики модернізації системи підготовки та перепідготовки кадрів, зайнятості і недопущення проблем соціальної вразливості населення.

На противагу, ефективне стимулювання та регулювання цифрової

трансформації відкриває цілий спектр перспектив для поступу регіонального ринку праці. Як зазначається у Цифровій Адженді України – 2020 [152], цифровізація є головним трендом сучасності, провідним чинником зростання продуктивності праці, що також забезпечує економію часу та ресурсів, створення нового попиту на нові товари й послуги, нової якості і цінностей; у найближчій перспективі сектор цифрової економіки становитиме не менше 60%, а місткість нового ринку праці (без урахування аутсорсингу та експортної ІТ-індустрії оцінюється у біля 700 тис. нових робочих місць; саме цифрова трансформація економіки і суспільства здатна виступити інструментом якнайшвидшої конвергенції ринків та секторів економіки України і ЄС через такі її переваги, як те, що дані (а не капітал чи природні ресурси) стають ключовим джерелом конкурентоспроможності, цифровізуються бізнес-процеси (як внутрішні, так і зовнішні), розвивається Інтернет-речей, поширюються бізнес-моделі економіки спільного користування, віртуалізується фізична інфраструктура ІТ-систем та відбувається перехід до сервісних моделей, створюються цифрові платформи для якнаймасштабнішого обміну інформацією, ресурсами тощо.

Таким чином, особливої актуальності набувають питання активізації та реалізації ефективних заходів регіональної економічної політики в частині, з одного боку, інноваційних практик стимулювання зростання і ефективізації процесів на ринку праці, по-перше, в умовах та, по-друге, з урахуванням специфіки еволюції соціально-трудова та інших відносин, обумовлених впливом цифрової трансформації економіки та суспільства, зростання сегменту цифровізації та збільшення масштабів цифрової зайнятості, а, з іншого боку, – збільшення та удосконалення попиту на працю головно через формування альтернативних форм зайнятості і пришвидшення комунікацій, обміну інформацією та результатами праці між роботодавцями і найманими працівниками, фрілансерами і т. п.

¹⁵² Україна 2030Е – країна з розвинутою цифровою економікою. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html#6-2-2>.

Відповідний інструментарій регіональної економічної політики, втілення якого на практиці ув'язує зазначені сторони / напрями регулювання, набуває вигляду як на рис. 4.6. Враховуючи, що сама по собі цифрова трансформація є процесом піонерним і новаторським, по суті, її перебіг відбувається в режимі реального часу, видозмінюючи одночасно всі аспекти суспільного життя, регіональна економічна політика відносно регулювання в цій сфері (нарощення темпів, зміни акцентів, вирівнювання диспропорцій, локалізації імовірних наслідків тощо) також автоматично набуває статусу інноваційної, при тому і за формою і за змістом.

Важливо наголосити й на тому, що інструментарій регулювання доцільно спрямувати на всі сторони відносин, а саме:

а) державу (участь якої в процесі формування та реалізації політики цифрової трансформації в контексті розвитку ринку праці та альтернативних форм зайнятості передбачає застосування управлінських інновацій як в частині загального менеджменту цифровізації країни та її економіки і суспільства, так і модернізації регіональних ринків праці, відповідно, становлення інституційно-правової основи врегулювання відносин в нових реаліях);

б) елементи інфраструктури ринку праці та цифровізації (завдання яких реалізувати ринкові інновації, спрямовані на вибудування відповідної повноцінної інфраструктури, особливо в частині діджитал-комунікації та створення мережі цифрових-платформ);

в) суб'єкти господарювання (роль яких є ключовою, адже саме роботодавцями забезпечується цифрова та інші альтернативні форми зайнятості, відтак, на рівні бізнесу важливо очікувати створення й упровадження так званих товарних інновацій, орієнтованих на формування т. зв. «продукту» (у вигляді нових робочих місць з високим вмістом цифрових соціально-трудова відносин) для потенційних працівників, збільшення об'єму та розширення спектру нових конкурентоспроможних робочих місць; з іншого боку, інновації на цьому рівні

одночасно орієнтовані на надання економічного стимулювання підприємствам для інноваційно-технологічної модернізації їх бізнес-процесів, у т. ч. в сфері зайнятості і соціально-трудова відносин, з активним впровадженням ІКТ та сучасних цифрових технологій, відповідно, зміни структури економіки та робочих місць);

д) працівників (участь яких – у покращенні та/чи розвитку власних навичок і компетенцій необхідних для виконання відповідних завдань в умовах розвитку цифрової економіки та розширення сегменту цифрової зайнятості, що актуалізує потребу у фахово-професійних або ж технологічних (в сенсі нових методів праці, виконання обов'язків, організації робочого місця, комунікації, звітування і т. п.) інновацій).

Такий підхід дозволить, по-перше, покращити нормативно-правове поле відносин, яке за активної всеохоплюючої цифровізації генерує цілий спектр принципово нових конфліктів інтересів (як от, наприклад, між роботодавцем і працівником щодо тривалості робочого дня та чітких часових меж праці і відпочинку) та загроз (раптового безробіття через автоматизацію бізнес-процесів, порушення гарантій оплати праці, умов охорони праці і соціального захисту, надмірного цифрового контролю з боку держави, роботодавця, суб'єкта інфраструктури і т. п.) у сфері соціально-трудова відносин; по-друге, недопустити диспропорційності розвитку процесів цифровізації на всіх рівнях відносин; по-третє, імплементувати диверсифікований набір інноваційних інструментів цифровізації відносин у сфері зайнятості; по-четверте, скерувати відповідні процеси і на створення нових робочих місць, збільшення зайнятості та ефективізацію використання праці, і на модернізацію регіонального ринку праці в цілому.

**РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ,
цільові орієнтири:**

- повноцінна інтеграція ринку праці та СТВ у процеси цифровізації економіки та суспільства, реалізація можливостей і потенціалу розвитку в новому середовищі;
- структурне збалансування на тлі поширення віртуального ринку праці;
- усунення макроекономічних дивергенцій, зростання прозорості відносин;
- покращення інституціонального забезпечення, покращення можливостей;
- повноцінна реалізація функцій і завдань ринку праці;
- реалізація соціально-економічних інтересів держави (регіону) та суспільства

<p><u>Управлінські інновації</u> + інституційно-правові зміни (суб'єкт → держава):</p> <ul style="list-style-type: none"> - інституціалізація цифрового ринку праці; - удосконалення нормативно-правового та організаційно-методичного забезпечення перебігу процесів становлення і розвитку цифрової економіки та цифрових СТВ; - ухвалення та реалізація національної і регіональних програм цифрової трансформації відносин зайнятості та СТВ; - організаційно-економічні заходи з адаптації та розвитку нових сегментів регіонального цифрового ринку праці; - регламентація цифрової зайнятості 	<p><u>Ринкові інновації</u> + розвиток інфраструктури (суб'єкт → елементи інфраструктури):</p> <ul style="list-style-type: none"> - розвиток цифрової інфраструктури та формування системи цифрових платформ віртуального середовища взаємодії користувачів на ринку праці; - ДПП та бюджетно-грантова підтримка проектів зі спеціалізацією на розвитку інфраструктури цифрового ринку праці; - інтеграція секторів промислового виробництва та ІКТ, інновацій та технологічних досліджень, освіти і науки, збільшення чисельності ефективно функціонуючих ІКТ-кластерів
<p><u>Товарні інновації</u> + економіко-структурні зрушення (суб'єкт → роботодавці):</p> <ul style="list-style-type: none"> - сприяння роботодавцям у адаптації робочих місць до цифрової зайнятості; - стимулювання розвитку цифрового бізнесу, у т.ч. міжнародного, і залучення українців за кордоном; - надання фінансово-економічних стимулів суб'єктам реального сектору економіки для реалізації проектів цифрової модернізації; - розвиток цифрової інфраструктури робочих місць 	<p><u>Технологічні інновації</u> + фахово-професійний розвиток (суб'єкт → працівники):</p> <ul style="list-style-type: none"> - заходи випереджального характеру формування кадрів для моделі «Праця 5.0»; - підтримка системи підготовки кадрів та розвитку нових процесій; - стимулювання розвитку нових навичок, компетенцій та компетентностей; - цифровізація освітніх процесів та поширення «цифрових» освітніх програм; - підтримка IT-волонтерства у сфері освіти для скорочення «цифрових розривів»

- диверсифікація відносин та форм, збільшення об'єму зайнятості;
- удосконалення системи організації праці та зростання мобільності роботодавців;
- пришвидшення обміну вимогами, завданнями і результатами праці;
- забезпечення повної прозорості СТВ, високий рівень захисту прав сторін;
- вирівнювання і зростання ефективності виробництва (Індустрія 5.0 + Праця 5.0);
- зниження ризиків сторін в умовах нестабільності та глобалізації

цільові орієнтири:
РОЗВИТОК АЛЬТЕРНАТИВНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ

Рис. 4.6. Інноваційні інструменти стимулювання розвитку ринку праці та альтернативних форм зайнятості в умовах цифрової економіки

Джерело: авторська розробка.

Як свідчить досвід країн, які досягли значних успіхів у царині цифрової трансформації національної економіки, ці процеси не відбувалися хаотично, а були належним чином спланованими та керованими (Програма «Цифрова Європа 2020» у ЄС, Програма «Інтернет плюс» у Китаї, Програма «Індустрія 4.0» в Австрії, Іспанії, Литві, Німеччині, Португалії, Чехії, Програма «Смартіндустрія» у Нідерландах, Словаччині, Швеції, Програма «Від паперової Польщі до цифрової» у Республіці Польща та ін. [153]). Попри прийняття у 2021 р. Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [154] та у 2022 р. Національної програми з інформатизації [155], інші позитивні тренди, як от – відмова від паперових трудових книжок, а також підготовка пакету законодавчих ініціатив (проект закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи», доповнення Кодексу законів про працю в Україні такими статтями, як дистанційна (надомна) робота, переважне право на виконання роботи зі застосуванням гнучкого режиму робочого часу та дистанційної роботи, працівники, які самостійно планують свій робочий час), включно зі реалізацією пілотного проекту з цифровізації системи державних фінансів (згідно Стратегії здійснення цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації системи управління державними фінансами на період до 2025 року [156]), в Україні все ще відсутня належна система стратегічного планування поступу цифрової трансформації, у т. ч. у ключових секторах економіки та пріоритетних сегментах внутрішнього ринку. Це стосується й безпосередньо ринку праці. Відтак, важливо аби уряд країни ухвалив відповідну стратегію та/чи програму, а на регіональному рівні було істотно вдосконалено (альтернатива – прийняття

¹⁵³ Гірченко Т.Д., Чмерук Г.Г., Семенюк І.М. Шляхи модернізації цифрової економіки. *Інфраструктура ринку*, 2020. Вип. 41. С. 25–30.

¹⁵⁴ Верховна Рада України. Закон. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні. № 1667-IX від 15.07.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text>.

¹⁵⁵ Кабінет Міністрів України. Розпорядження. Про схвалення Стратегії здійснення цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації системи управління державними фінансами на період до 2025 року та затвердження плану заходів щодо її реалізації. № 1467-р від 17.11.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1467-2021-%D1%80#Text>

¹⁵⁶ Верховна Рада України. Постанова. Про затвердження завдань Національної програми інформатизації на 2022-2024 роки. № 2360-IX від 08.07.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2360-20#Text>.

окремої програми) регіональну програму інформатизації «Цифрова Львівщина» на 2022-2024 роки шляхом її доповнення відповідними заходами з цифрової трансформації регіонального ринку праці.

Водночас, разом зі стратегічним плануванням перебігу процесів цифрової трансформації більш глобальним спектром питань в цій сфері є загальна інституціоналізація цифрового ринку праці регіону. Йдеться про виступ регіональних органів державного управління з ініціативою (перед центральними органами влади) щодо прийняття нових нормативно-правових актів, а також удосконалення існуючого нормативно-правового та організаційно-методичного забезпечення становлення і розвитку цифрової економіки та цифрових соціально-трудова відносин. До прикладу, в Україні досі не прийнято закон, який би регулював цифрові цивільно-правові та інші відносини, цифрові послуги та цифровий контент, цифровий документообіг і т. п. Більшість цих аспектів законодавчо врегульовані у країнах ЄС. Відтак, відповідна практика потребує своєї імплементації й у вітчизняному нормативно-правовому полі, особливо в процесі активної євроінтеграції нашої країни.

Варто погодитися з результатами сучасних наукових досліджень [¹⁵⁷, с. 18], згідно з якими до ключових предметів інституціоналізації цифрового ринку праці в Україні відносяться: формування гнучких соціально-трудова відносин і форм зайнятості, які не вимагають присутності на робочому місці, закріплення інституту індивідуальних та колективних трудових договорів, упровадження моніторингу цифрової зайнятості, включно з контролем захисту прав сторін, узгодження інтересів усіх учасників системи соціально-трудова відносин у використанні праці на основі цифрових технологій, розвиток цифрових компетенцій, покращення доступності до ринку праці та адаптація працівників до нових реалій, розвиток інфраструктури цифрового ринку праці, регламентація нових видів зайнятості (до прикладу, краудворкінгу, організації трудових відносин через мобільні додатки і т. п.) внутрішня трудова мобільність та

¹⁵⁷ Petrova I., Balyka O., Kachan H. Digital economy and digital employment appearance. *Business Perspectives*. 2020. Vol. 10, Issue 1. P. 10-20.

конкуренція на цифровому ринку праці, всі аспекти якісних і безпечних умов праці, соціальної захищеності працюючих.

Окремою стороною цієї проблеми є й положення вітчизняного Кодексу законів про працю в Україні. Вже не перший рік абсолютно слушно піднімається питання про модернізацію цього нормативно-правового акту. При тому, не просто через внесення чергових змін у документ ще радянського періоду, а перерформатування його під цивілізований акт європейського взірця. У цьому випадку з'являється можливість реалізувати одразу кілька завдань, разом із включенням у цей основний щодо регулювання зайнятості та соціально-трудова відносин нормативно-правовий акт положень, пов'язаних як з цифровізацією в цілому, так і такими видами зайнятості, як аутсорсинг, аутстафінг, дистанційна зайнятість, телеробота, робота за викликом тощо. Актуалізується й цілий спектр потенційних проблем і загроз, відповідно, потреба в законодавчому закріпленні запобіжників та гарантій для потенційно вразливих категорій населення.

Інше питання в тому, що на сьогодні регіональний ринок праці не в повній мірі готовий та адаптований до функціонування в умовах розвиненої цифрової економіки і суспільства. Мова особливо йде про низько технологічні бізнеси, населення, яке проживає на віддалених територіях без доступу до мережі Інтернет, осіб з низьким рівнем цифрової грамотності. Відповідно, з одного боку, існують наміри підтримувати прогресивні процеси, однак ті, своєю чергою, призводять до формування нерівних умов різних суб'єктів і учасників ринку праці. Відтак, регіональним і місцевим органам влади слід активізувати організаційно-управлінську роботу у керунку повноцінної адаптації регіонального ринку праці до функціонування в умовах системної цифрової трансформації. Ефективність інвестицій (навіть бюджетних) в такі проекти очевидна, тим більше за умови їх поєднання з активним смартпросторовим розвитком.

Слід також розуміти, що адаптація регіонального ринку стосується не тільки диспропорцій, але й розуміння нових сегментів, які активно розвиватимуться за цифрового ринку праці. Йдеться про зайнятість у сферах охорони здоров'я, Інтернет-продажі, діджитал-страхування, надання освітніх та консультаційних послуг, правових консультацій, адміністративного управління, розумного виробництва, блокчейну, фінансово-комерційних операцій, ІКТ та ін.

Питання адаптації регіонального ринку праці до функціонування та розвитку за тотальної цифровізації економіки й суспільства поширюються не тільки на систему державного управління, але й на суб'єктів – елементів інфраструктури як цифровізації, з одного боку, так і ринку праці, з іншого. Відтак, важливо реалізувати низку заходів у системі регіональної політики, орієнтованих на розвиток цифрової інфраструктури та формування системи цифрових платформ віртуального середовища взаємодії користувачів на ринку праці.

У плані подальшого розвитку цифрової інфраструктури в Україні та її регіонах, то це розбудова фіксованої системи швидко смугового доступу до Інтернет, мобільного Інтернету, засобів Інтернет-речей, громадського доступу до Wi-Fi, елементів хмарних та/чи віртуалізованих мереж, засобів кібербезпеки (сегмент твердої інфраструктури), а також баз ідентифікації та довіри, Big Data, державних послуг, інтероперабельності, е-комерції та е-бізнесу, життєзабезпечення, геоінформації, блокчейну (сегмент м'якої інфраструктури).

Водночас, коли йдеться про цифрову інфраструктуру регіонального ринку праці, то тут в пріоритеті вибудування мережі (системи) цифрових площадок для налагодження і розвитку діджитал-комунікацій і відносин. Йдеться, по-перше, про опосередкування зв'язків між роботодавцями та працівниками, зокрема про онлайн веб-платформи (покликані забезпечувати трудову комунікацію роботодавця та працівника в режимі онлайн чи умовно-онлайн, при виконанні короткострокових завдань) та локальні платформи (коли частина відносин працедавця та виконавця роботи відбувається у мережі Інтернет, однак надалі сама послуга надається у конкретно фізично визначеному місці). При тому

різновидом як першої, так і другої практики є краудворк (зв'язок з необмеженою кількістю роботодавців та працівників) та застосування програмних, як правило мобільних, додатків.

По-друге, це цифрові майданчики комунікації в системі «роботодавці, інші стейкхолдери – заклади освіти (професійно-технічні та заклади вищої освіти)». У цьому кейсі, фактично йдеться про модернізацію такого інституту, як наглядові ради та/чи інші форми колективно-договірного нагляду і стратегічного менеджменту за функціонуванням і розвитком закладів освіти, включно з дуальною освітою. Покращення роботи в цьому напрямі це прямий шлях до узгодження попиту на працю з підготовкою фахівців як за обсягами, так і за професійно-кваліфікаційною структурою та просторовим розміщенням бізнесу. Також засоби цифрових комунікацій значно пришвидшують відповідні процеси та навіть дозволяють реалізувати їх у режимі онлайн. Окрім того, дають змогу розширити спектр учасників комунікації, забезпечити вищий рівень прозорості функціонування структур, а, відтак, вищу ефективність та дієспроможність, що безпосередньо корелює з інвестиційною привабливістю такого роду проєктів.

По-третє, це площадки цифрової комунікації між роботодавцями, навчальними закладами та молоддю. Куратором їх функціонування на постійні основі мають виступати департаменти освіти і науки обласних військових (державних) адміністрацій, а також регіональні й місцеві центри зайнятості. Відповідні форуми слід проводити періодично у відповідності до галузевої спеціалізації переслідуючи завдання презентування роботодавцями своїх підприємств та тенденцій і перспектив їх розвитку, відповідно, потреби у спеціалізованому кадровому ресурсі; підготовки та потенційного залучення кадрів; представлення навчальними закладами власних програм підготовки фахівців та подальшого їх розвитку, розширення й адаптації до ринку праці; залучення абітурієнтів, поінформування молодого населення про професії, на які існує та зростатиме попит, умови здобуття відповідних спеціальностей, актуальних на ринку праці.

По-четверте, це площадки цифрової комунікації в системі «інвестор, венчурний фонд – стартапи – великий бізнес» зі завданнями комунікації (як правило, у вигляді періодичних інвестиційних форумів) з питань підготовки і залучення фінансово-ресурсного забезпечення реалізації інноваційних підприємницьких проектів. Згідно світової практики, багато стартап-проектів готується студентами при університетах. Відтак, комунікація у цій сфері сприяє залученню інвестицій, необхідних для подальших НДДКР і доведення інноваційних рішень до завершених об'єктів інтелектуальної власності (головно винаходів, корисних моделей та промислових зразків), які надалі використовуються в реальному секторі. У такому кейсі перевагами для регіонального ринку праці слугують: самозайнятість студентської молоді; створення суб'єктів малого бізнесу та, відповідно, нових робочих місць; заміщення штату фахівців, зайнятих на постійній основі, мобільною групою зовнішніх дослідників з оплатою у відповідності до результатів їх праці, а не за твердими посадовими окладами.

По-п'яте, це площадки цифрової комунікації в системі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, зокрема йдеться про національний, галузевий та територіальний рівні, де відповідні інститути генеральної, галузевої та територіальної угод морально застаріли, не чинять реального впливу на процеси, які відбуваються у тому, чи іншому зрізі соціально-трудових відносин, та практично не позначаються на реформуванні чи позитивному впливі на усунення вад і перешкод функціонування і розвитку регіональних ринків праці. На рівні регіональної політики доцільно застосувати можливості цифрової трансформації для реанімування та підвищення ефективності функціонування інститутів територіальних (регіон та територіальні громади) і галузевих (міжгалузевих) угод на тристоронній основі, коли сторонами виступають держава у вигляді органів влади відповідного рівня, бізнес-асоціації чи колективні організації роботодавців, профспілкові структури. Створення постійно діючих площадок цифрової комунікації дозволить ідентифікувати проблематику, а також напрацьовувати спільні рішення в частині

подолання перешкод і створення сприятливих умов для розвитку регіонального ринку праці, а також кращої реалізації інтересів кожної зі сторін – учасниць відповідних угод.

Спектр напрямів та сфер формування цифрових платформ можна продовжувати, однак головне їх завдання у налагодженні цифрових комунікацій між сторонами соціально-трудових відносин та іншими суб'єктами що ринку праці, що інфраструктури цифрової економіки, які в разі перспективніші та ефективніші і за якими майбутнє. Перспективною у цьому сенсі є активна регіональна політика відносно різноманітних форм співпраці заради інтеграції секторів промислового виробництва і ІКТ, інновацій та технологічних досліджень, освіти і науки, збільшення чисельності ефективно функціонуючих ІКТ-кластерів

Власним окремим вектором регіональної економічної політики впровадження інноваційних інструментів на шляху стимулювання розвитку ринку праці та альтернативних форм зайнятості в умовах цифрової економіки є вплив на активізацію відповідних практик з боку підприємств (роботодавців). Передусім останні мають бути готовими до застосування альтернативних, зокрема цифрових, форм зайнятості і у достатній кількості володіти пристроями доступу (смартфони і планшети), телекомунікаційними інструментами оснащення робочих місць для цифрової комунікації в режимі реального часу, бізнес-застосунками з їх доступністю не залежно від місця і часу, а також розвиненою інфраструктурою широкосмугового зв'язку та доступу до мережі Інтернет.

Відповідно, регіональним та місцевим органам влади слід сприяти роботодавцям при адаптації їх робочих місць до цифрової зайнятості. Засобами для цього слугують: проведення інформаційно-просвітницьких заходів та бізнес-консультувань, надання ваучерів на модернізацію цифрової інфраструктури бізнесу, популяризація прогресивних практик і переваг впровадження й активного використання діджитал-комунікацій і т. п. Однак, з іншого боку, представники бізнесу, який прагне бути конкурентоспроможним і ефективним,

йти в ногу з часом, мають власне розуміння перспектив і безальтернативності такого типу розвитку.

Окрема увага у цьому сенсі приділяється суб'єктам господарювання та організаціям, які здійснюють діяльність у гірських районах, на сільських та прикордонних територіях області. Тут слід активно розвивати загальну цифрову інфраструктуру, а також формувати спеціалізовані фонди фінансування заходів з цифровізації суб'єктів господарювання. Власне, такими конкретними твердими проектами слід наповнити існуючі на нині в громадах області місцеві програми цифровізації.

Вельми цікавою перспективою, яка відкривається перед регіональною економікою, є стимулювання розвитку цифрового підприємництва. На сьогодні концепція поступу цифрового бізнесу як сектору національної економіки набула свого поширення в країнах ЄС, а, до прикладу, у програмі Spain Digital – 2025 більшість заходів стосуються саме розвитку цифрового бізнесу Іспанії, причому як в середині країни, так і міжнародного. Цифрове підприємство трактується як суб'єкт господарювання, який не тільки активно використовує ІКТ, цифрові внутрішні та зовнішні комунікації, але й якнайширше впроваджує цифрові та дистанційні технології у відносинах з персоналом, споживачами, іншими контрагентами, операційних процесах та бізнес-моделях.

Інструментами стимулювання таких змін можуть слугувати наявність відповідних вимог під час державного замовлення; підтримка підприємств при впровадженні стандартів з інформаційної безпеки, наповнення регіонального ринку праці фахівцями, наділеними цифровими компетенціями, цифровими вміннями, навичками, знаннями й досвідом управління відповідними технологіями, популяризація серед представників бізнесу доступних онлайнкурсів з цифрової грамотності на основі прийнятого Європейського фреймворку цифрових компетенцій (DigiComp 2.0), запровадження обов'язковості цифрових компетенцій для працівників сфери соціальної інфраструктури та ін.

Однак, опосередкованими перевагами, за умови поширення цифрового підприємництва на міжнародний рівень, стають: зростання місткості внутрішнього ринку праці, коли покращуються фінансово-економічні можливості підприємств, у т. ч. для створення нових робочих місць; підвищення рівня ефективності використання праці та витрат на її оплату; поява можливості в налагодженні трудових відносин з вітчизняними зовнішніми трудовими мігрантами, включно зі забезпеченням їх зайнятостю (дистанційною) на вітчизняних підприємствах і такі практики можуть слугувати передумовами для стимулювання подальшого фізичного повернення трудових мігрантів на батьківщину.

Стратегічним імперативом регіональної політики формування та реалізації інноваційних інструментів стимулювання розвитку ринку праці й альтернативних форм зайнятості в умовах цифрової економіки, у векторі впливу на працівника (персонал), має стати формування відповідної пропозиції праці, а саме – достатнього обсягу (за кількістю та якістю) фахівців, здатних задовольнити зростаючі потреби цифрового сектора регіональної економіки в кадрах нових професій і спеціалізації. Варто звернути увагу на те, що у скандинавських країнах було обрано саме такий шлях цифровізації відносин у сфері зайнятості, заснований на пріоритетах розвитку і самореалізації особистості. Відповідно у фокусі більшості владних ініціатив перебуває постійна комплексна модернізація сфери освіти, причому як професійно-технічної, так і загалом, підготовки та перепідготовки кадрів, проактивного працевлаштування молодого населення. Що стосується безпосередньо цифрової зайнятості, то тут прерогатива за наданням чітких державних гарантій на законодавчому рівні для працівників сфери цифрової зайнятості. Таким вбачається й стратегічний характер регіональної політики у сфері зміцнення конкурентоспроможності економіки та ринку праці, особливо в частині узгодження цих у значній мірі взаємопов'язаних процесів.

Більше того, регіональні органи влади мають взяти на себе лідерські позиції відносно підготовки фахівців для моделі ринку праці під назвою «Праця

4.0», тобто йдеться про чітке розуміння видів економічної діяльності та галузей регіональної економіки, що стануть пріоритетними у найближчій перспективі (за умови розвитку регіональної економіки на позиціях високого рівня цифрової конкурентоспроможності). У будь-якому варіанті таке зростання можливе лише на засадах цифрової трансформації та інноваційно-технологічної модернізації, якнайширшого впровадження смарттехнологій.

Відтак, регіональним органам влади слід забезпечити замовлення (відповідно, фінансування) наукових досліджень, що стосуються моделювання та в підсумку – прогнозування структурних змін в економіці, визначення потреби у фахівцях та їх компетенціях, які стосуються робочих місць з використанням цифрових технологій та орієнтовані на створення інформаційних продуктів. При тому йдеться як про сегмент професійної розробки та реалізації цифрових технологій, так і про сектор їх розповсюдження та використання при виробництві інших товарів і послуг. Важливо забезпечити моделювання впливу процесів якнайшвидшого відновлення та інноваційно-технологічної модернізації регіональної економіки на етапі повоєнної відбудови і здатності регіональної соціально-економічної системи до підготовки й зайнятості населення в умовах активного зростання сектора цифровізації (метод SVAR, VAR-моделювання, моделювання нейронних мереж), а також прогнозованої міри та потенційних наслідків інституційних змін та структурних реформ на основі побудови 2SLS-model. Сценарний підхід надає додаткові можливості в частині прогнозування та здійснення альтернативного аналізування збереження потенціалу соціально-економічного відновлення та подальшого розвитку й зміцнення конкурентоспроможності регіональної економіки, включно зі застосуванням для таких потреб методу огортаючих даних (DEA).

З іншого боку, важливо не тільки ретельно прогнозувати потребу у фахівцях та покращувати спроможності системи освіти і підготовки кадрів у частині формування пропозиції праці, але й розуміти форми цифрової зайнятості, зокрема такі, як електронний фріланс та електронний аутсорсинг, та формати зайнятості пов'язані з розвитком нових професій, як от – мережевий

інжиніринг, менеджмент смартсистем, кібербезпека, робототехніка, фахівець з Інтернет-речей, когнітивно-поведінкові фахівці, аналітики Big Data, фахівці з організації та управління повністю автоматизованими виробничо-господарськими системами та ін.

При тому, необхідно ініціювати перед освітніми закладами роботу у напрямі формування та розвитку нових навичок і компетенцій. Головно йдеться про критичне мислення, когнітивні гнучкість та мобільність, здатність вирішувати комплексні завдання, працювати, у т. ч. командно, у віртуальному середовищі, спроможність розкрити й реалізувати творчі здібності, аналітичні властивості і характеристики, швидко ухвалювати системні рішення, проявляти емоційний інтелект.

За ситуації, коли регіональна економіка орієнтується на зміцнення позицій конкурентоспроможності, особливо актуальними й перспективними стають цифрові компетентності зайнятих, які потребують цифровізації освітніх процесів за STEM-спеціальностями (що поєднують сфери освіти, науки, технологічних інновацій, інженерії та математики) і досягнення високого рівня цифрової грамотності населення.

Слід також враховувати такі конкурентні переваги регіону, як наявність високорозвиненого сектору ІКТ та ІКТ-фахівців. Після початку повномасштабної війни чисельність фахівців ІТ-сектора західних областей України тільки збільшилася. Зросли й обсяги їх діяльності і цю конкурентну перевагу регіону слід використати та розвивати, коли цифровий ринок праці об'єктивно стає невід'ємною частиною, компонентою глобального ринку, суб'єкти якого саме через інформаційно-комунікаційні технології та нематеріальний характер продуктів і предметів праці у цій сфері стають учасниками глобальних виробничо-технологічних процесів забезпечуючи поділ праці, що, своєю чергою, створює нові можливості як для розвитку місцевого бізнесу, так і для суспільного поступу. Адже цифровий простір практично не має обмежень в частині трудової мобільності через його віртуальність, компетентність та можливості працівників надавати власні послуги,

обмінюватися інформацією, нематеріальними активами, базами даних і т. п. на відстані.

Також потрібно додати, що розвиток цифрової зайнятості позитивно позначається на демографічній структурі населення регіону, коли істотно розширює сегмент зайнятої молоді як економічно активної частини населення, покращує комунікацію зі зовнішніми трудовими мігрантами, сприяє їх поверненню та працевлаштуванню, у т. ч. у віртуальному просторі. Віртуальне середовище також може використовуватися як інструмент вирівнювання попиту і пропозиції праці на віддалених, до прикладу, гірських територіях, що особливо актуально для Львівщини. Тут можна використати досвід Японії, де поступ цифрової зайнятості тісно пов'язується зі смартпросторовим розвитком на базі таких проектів, як активізація регіонального та місцевого розвитку засобами реалізації проектів розумних міст і територій, створення баз геопросторової інформації про населені пункти, вирішення соціальних проблем шляхом застосування ІКТ у сферах медицини, освіти, ліквідації наслідків стихійних лих і т. п., забезпечення безкоштовного загальнодоступного стаціонарного та безпроводового доступу до мережі Інтернет, створення досконалих багатомовних систем голосової передачі даних. При тому, процеси розвитку ринку праці тісно ув'язуються зі стимулюванням цифрової трансформації галузей економіки та крос-галузевої трансформації, цифрової трансформації ринків товарів, послуг, капіталу та праці, цифрової трансформації процесів управління та інтеграції в системі просторового регіонального розвитку, покращення й модернізації діджитал-інфраструктури та зміцнення систем захисту цифрових процесів.

Потрібно також додати, що в умовах цифровізації регіональної економіки істотно покращуються можливості для ефективного застосування таких форм нестандартної зайнятості, як фріланс, аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу.

Підсумовуючи, слід вказати, що сама по собі цифрова трансформація попри цілий спектр переваг та можливостей, які вона надає і створює, несе в собі не меншу палітру викликів, ризиків і загроз, особливо в сфері зайнятості і

доходів населення. Відтак, регіональна політика тут має бути проактивною та орієнтуватися на заходи здебільшого випереджального характеру на всіх рівнях – держави, регіону, галузі, суб'єктів господарювання, персоналу, що за разом із питаннями безпеки дозволить надати системного впливу на різні аспекти цифрової трансформації регіональної економічної системи та суспільства, розвитку й ефективізації процесів цифрової зайнятості та становлення регіонального цифрового ринку праці на загал.

4.4. Місцевий економічний розвиток як інструмент проактивної політики збалансування ринку праці й оптимізації міграційної активності населення

Однією зі значних вад державного управління в новітній історії України, яка має критично негативні системні наслідки, стала неефективна державна політика в частині забезпечення рівномірного просторового розвитку. Спершу це позначилося на занепаді сіл та їх знелюдненні, частковому чи навіть повному вимиранні, надалі – посиленні депресивності сільських і віддалених територій і на тепер – надмірній диференціації що ділової активності, що якості життя в обласних центрах й низці великих міст регіону на противагу решти територіям, зокрема сільським, гірським, прикордонним, віддаленим від центрів алокації великого бізнесу.

Відсутність роботи, перспектив розвитку, нерозвиненість загальної та соціальної інфраструктури тощо, як наслідки вказаного вище, стали провідними чинниками масової зовнішньої трудової та освітньої міграції, а також внутрішньої міграції населення до великих міст та інших регіонів.

На тлі цих процесів відбувалася реформа децентралізації в Україні, коли, наприклад, у Львівській області утворилося 73 територіальних громади, до складу кожної з яких входять сільські поселення. Більшість громад мають у своєму складі території з високим рівнем депресивності, відповідно успадкували увесь спектр проблематики відносно забезпечення їх життєздатності. Ресурсні

можливості громад дійсно зросли, однак на разі практики активного вирівнювання диспропорцій соціально-економічного розвитку поодинокі.

Вказане дає підстави для висновку, що питання забезпечення місцевого економічного розвитку в регіонах України актуальне, особливо з позиції зміцнення конкурентоспроможності внутрішнього ринку праці й стабілізації міграційних процесів, подолання їх негативних наслідків для населення і регіональної економіки, коли позитивними результатами досягнення високих темпів місцевого економічного розвитку, у т. ч. в аспекті подолання депресивності територій і ліквідації критичних дисбалансів і диспропорцій, стануть: створення нових робочих місць на місцях та зростання доходів місцевого населення, розвиток інфраструктури, зокрема соціальної, та покращення якості життя, відновлення демографічної стійкості та розширення пропозиції кваліфікованої праці, підвищення рівня інвестиційної привабливості і збільшення обсягів інвестицій в місцеву економіку, а, відтак, збільшення місткості внутрішнього ринку праці громади. Такі тенденції позитивно позначаються й на регіональному ринку праці, коли буде знижуватися навантаження на робочі місця в обласному центрі та інших великих містах, а трудовий ресурс перерозподілятися більш раціонально і використовуватиметься більш ефективно, зросте або принаймні зберігатиметься сталою чисельність населення, вирівнюватимуться (у кількісному та якісному аспектах) диспропорції між попитом і пропозицією праці.

Таким чином, існують великі сподівання на формування й реалізацію ефективної регіональної економічної політики, орієнтованої на місцевий економічний розвиток громад і територій. Логічно, коли відповідний інструментарій буде визначатися за двома вектори регулювання: (1) усунення недоліків і перешкод розвитку; (2) стимулювання нових необхідних процесів та зрушень. Результати аналізування більшості стратегій розвитку територіальних громад Львівської області дозволили ідентифікувати, по-перше, значну типовість існуючих проблем, по-друге, істотну ресурсну обмеженість органів місцевого самоврядування, по-третє, потребу у залученні інноваційних рішень,

по-четверте, актуальність розвитку практик міжмуніципальної соціально-економічної співпраці та інтеграції таким чином зусиль, по-п'яте, потребу в системно-стратегічному підході, коли на основі візій, стратегій і програм розвитку, інвестиційних паспортів територіальних громад буде сформовано *єдиний узгоджений регіональний генеральний план галузевої спеціалізації та розвитку*. Таким чином, виявлені перешкоди і перспективи місцевого економічного розвитку, характерні для громад Львівської області, представлені на рис. 4.7.

Також слід додатково аргументувати те, що розробка генерального плану, з одного боку, можлива лише після завершення процесу стратегічного планування в усіх територіальних громадах, а, з іншого, – дасть змогу зрозуміти географічну специфіку секторально-галузевого розвитку регіону, узгодити галузеву спеціалізацію громад та територій, визначити розміщення стратегічних видів економічної діяльності, галузей та підприємств/об'єктів, значно деталізувати пріоритети і завдання смарторієнтованого просторового розвитку та, що головніше, регіональній владі чітко ідентифікувати, яку допомогу і який ресурс спрямовувати в ту, чи іншу громаду. На загал, це найбільш раціональний метод, адже *громади мають реалізувати політику розвитку всіх видів економічної діяльності* (іншими словами – малого і середнього підприємництва), тоді як *регіон – пріоритетні*. У перспективі регіональні програми підтримки малого підприємництва мають відійти у минуле, адже це яскраво виражена прерогатива місцевої влади.

Таким чином політика стимулювання місцевого економічного розвитку має спрямовуватися разом на подолання перешкод, адже саме вони стали тригерами наростання існуючих проблем, та формування і ефективного використання наявного економічного й іншого потенціалу громади і її територій аби перетворити його на реальні можливості й досягти визначених перспектив.

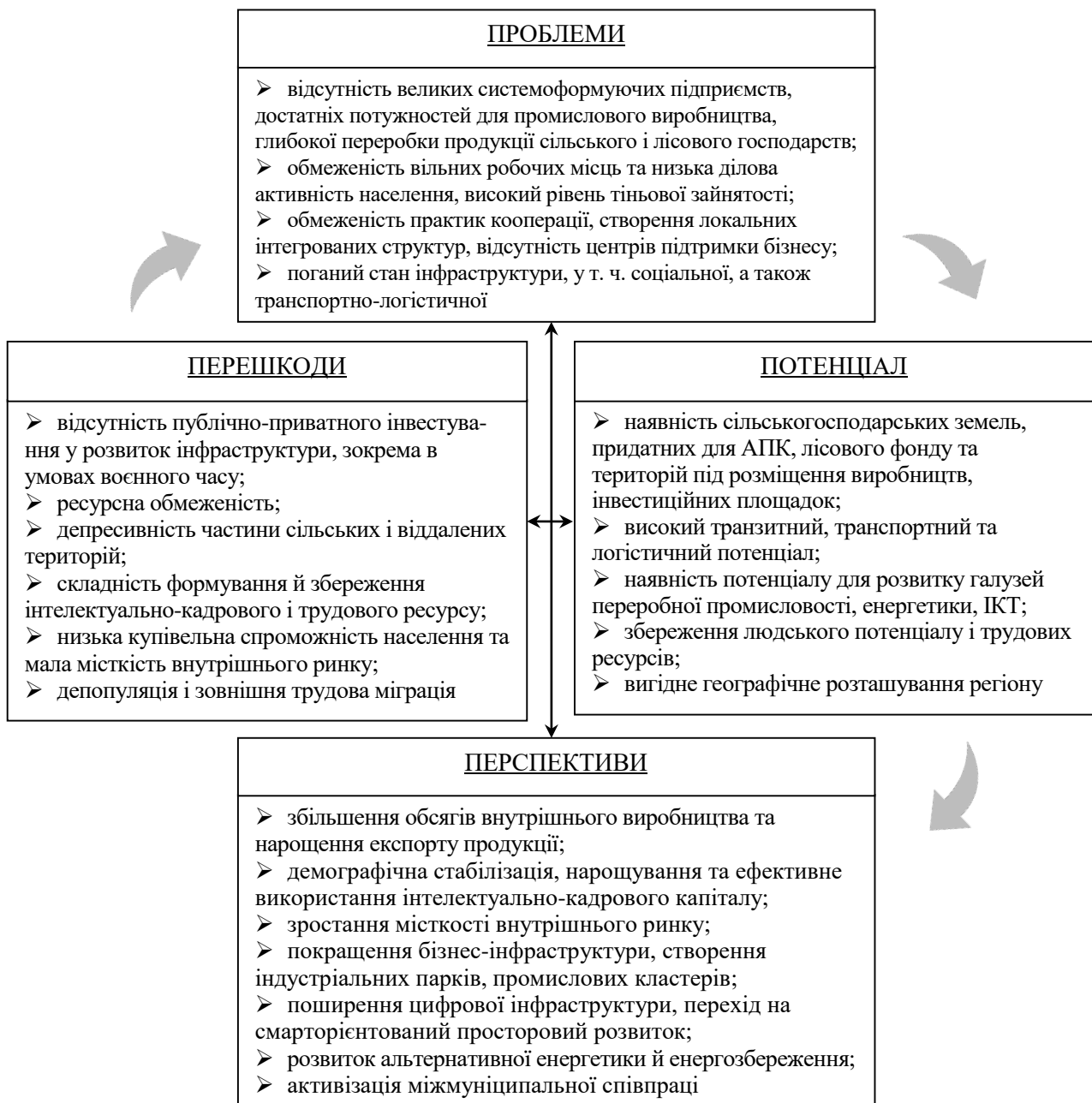


Рис. 4.7. «4П»-послідовність місцевого економічного розвитку:
специфіка периферійних громад

Джерело: авторська розробка.

При тому, очевидно, що не всі перешкоди можливо ефективно ліквідувати у короткостроковій перспективі, тим більше з огляду на існуючу повномасштабну війну та її наслідки, які у меншій мірі, але все ж стосуються й західних регіонів України. До прикладу, складними залишаються питання масштабних інвестицій та залучення окремих видів ресурсів, особливо

інтелектуально-кадрового капіталу, подолання проблеми депопуляції сільських поселень і т. п. Однак, важливо створити передумови для уможливлення відповідних зрушень якщо не в коротко-, то, принаймні, у середньо- чи довгостроковій перспективі.

У частині проблем виходу на траєкторію сталого висхідного розвитку місцевої економіки, то вони в основному зводяться до економічної активності та створення нових бізнес-одиниць, нарощення виробничих потужностей і масштабування господарської діяльності, а також розвитку як загальної, так і всіх інших елементів інфраструктури. Відтак, необхідно активувати, однак і диференціювати інструментарій політики місцевого економічного розвитку, орієнтований на збільшення чисельності діючих мікро-, малих, середніх та великих підприємств/суб'єктів господарювання. При тому, важливо розуміти де і який бізнес буде розвиватися, оскільки відповідні перспективи дуже тісно пов'язані з потребами суб'єктів господарювання, особливо реального сектора економіки, у енергетичних ресурсах, транспортному сполученні, складських та виробничих приміщеннях і т. п., з одного боку, а також антропогенним впливом бізнесу на навколишнє середовище, екологічний стан територій громади, її культурно-туристичну привабливість, автентичність тощо, з іншого. Наявність відповідного генерального планування важлива й у контексті подальшого напрацювання проектів державно-приватного партнерства у сенсі спільної участі місцевої громади та бізнесу, інших інвесторів у розвитку загальної, а також соціальної та бізнес-інфраструктури, включно з центрами підтримки бізнесу, коворкінгами, бізнес-інкубаторами та школами підприємницької діяльності для місцевого населення.

Потрібно вести мову про те, що власний ресурсний потенціал і можливості наявні практично у всіх територіальних громадах регіону, включно з гірськими та сільськими. При тому, для більшості громад характерна наявність сільськогосподарських угідь для сільського господарства, переробки сільськогосподарської продукції та здійснення інших суміжних видів господарювання. Значна частина територій придатна для розміщення об'єктів промисловості та інших галузей реального сектора економіки. Регіон має вигідне

географічне положення, обумовлене його сусідством з країнами Європи, а це означає можливості для поступу транспорту і логістики. Львівщина також характеризується високим рівнем туристичної привабливості, адже знаходиться у Карпатському регіоні та має розвинені культурні традиції. Таким чином, громади регіону мають достатній економіко-ресурсний потенціал для забезпечення активізації та ефективізації місцевого економічного розвитку.

Наявні й відповідні перспективи, які хоча й залежать від припинення війни та швидкої повоєнної відбудови нашої країни, однак у меншій мірі в порівнянні з іншими регіонами. Бачення перспектив не менш важливий аспект на шляху якісного планування й стратегування місцевого економічного розвитку, коли дозволяє розуміти: а) часові межі зростання; б) місткість ринків та обсяги і структуру внутрішнього продукту за досягнення планових параметрів розвитку; в) обсяги і якість ресурсного забезпечення, необхідного для втілення реформ.

Відносно регіонального ринку праці характеристики перспектив дозволяють ще на етапі планування розуміти кількісно-кваліметричні параметри відповідного кадрового забезпечення, потрібного для задоволення потреб нової зростаючої і конкурентоспроможної економіки територіальних громад та регіонів в цілому, та належним чином реформувати (узгоджено до цих процесів) систему освіти, підготовки і перепідготовки кадрів.

Таким чином, визначений вище підхід зумовлює формування системи інструментів місцевого економічного розвитку за двома напрямками (векторами): а) стабілізуючим, б) проактивним (рис. 4.8). Перший передбачає інструментарій короткострокового впливу, скоріше, навіть – втручання в процеси і, по суті, має оперативний регулюючий характер (до прикладу, подолання проблеми соціальної вразливості територій, техногенних загроз, допомоги релокованому чи місцевому бізнесу, який опинився у скрутній ситуації і т. п.).

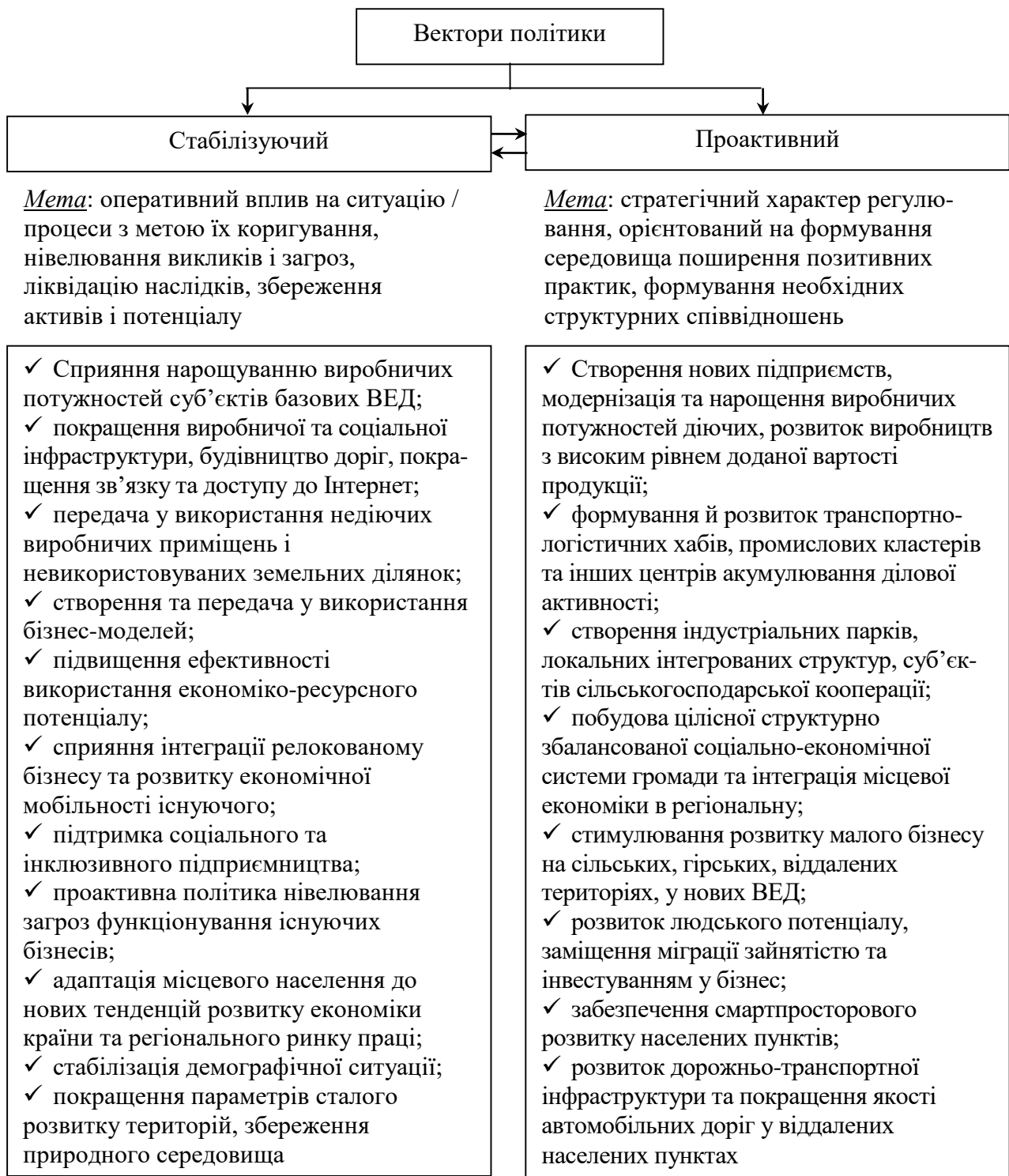


Рис. 4.8. Інструменти політики активізації місцевого економічного розвитку
Джерело: авторська розробка.

Другий напрям стосується в більшій мірі заходів, наслідки яких проявляться в стратегічній перспективі, адже кроки у цьому керунку більш м'які і здебільшого не стосуються прямого впливу на економічних агентів чи

населення, а покликані сформувати бажане сприятливе середовище для активізації приватного малого підприємництва, більш комфортного життя і праці місцевого населення, розвитку та покращення твердої інфраструктури, інвестицій у довгострокові та соціально орієнтовані проекти тощо.

Відтак, у межах першого напрямку політики здебільшого застосовуються більш жорсткі адміністративні методи регулювання, а головним суб'єктом виступають регіональні органи влади та органи місцевого самоврядування, тоді як за другого – економічні методи з якнайширшим залученням стейкхолдерів – бізнесу, місцевого населення, громадських активістів, недержавних організацій, зовнішніх суб'єктів, відповідно, інструментарій тут, як правило, передбачає колективний підхід, як от – державно-приватне партнерство, публічно-приватні, у т. ч. револьверні, фонди, аутсорсинг, бюджети участі, міжмуніципальну співпрацю, створення фінансово-ресурсних та координуючих площадок.

По суті, стабілізуючий вектор місцевої економічної політики стосується роботи з тим, що є, а саме – існуючими підприємствами та місцевим бізнесом, наявною інфраструктурою та інвестиційними майданчиками, інтелектуально-кадровим потенціалом та іншим ресурсним забезпеченням, параметрами соціально-економічної та демографічної ситуації, які склалися на територіях громади. Відповідно, проактивний напрям орієнтується на процеси розширеного відтворення у найбільш важливих характеристиках суспільного розвитку – діловій активності населення, технологічній модернізації економіки та соціальної й економічної інфраструктури, інноваційно-технологічному поступі і зміцненні конкурентоспроможності підприємств базових видів економічної діяльності, інституційних змінах та структурних реформах, нарощенні інтелектуально-кадрового потенціалу, врешті-решт – у внеску місцевої економіки у соціально-економічний розвиток регіону чи навіть країни.

Позаяк, обидва з напрямів мають бути належним чином представленими й узгодженими в системі місцевої економічної політики та інституціалізованими у межах відповідного документу стратегічного планування розвитку – *Програмі соціально-економічного розвитку громади*, яка має визначатися не лише

основою, візією та загальним керівництвом для всіх інших видів планування, ключовим елементом планування територіального розвитку, але й орієнтувати суспільство на системне врахування та комплексний підхід при вирішенні всього спектру соціально-економічних проблем територій. Фактично, Програма має стати *дорожньою картою з відповідними заходами, логікою і послідовністю їх впровадження, чітким баченням фінансово-ресурсного забезпечення* і т. п. у процесі досягнення завдань і цілей Стратегії розвитку громади, а вже її подальшим продовженням стануть Інвестиційні паспорти/карти громади і її територій.

Потрібно зауважити, що на сьогодні в Україні розроблено та використовується необхідне методичне і нормативно-правове забезпечення розробки стратегій і програм розвитку територій та громад. Водночас, розуміємо, що це лише концепт і загальна схема розробки документів такого роду стратегічного планування, тоді як кожна громада має власну специфіку, ресурсні можливості й конкурентні переваги, які мають бути врахованими, визначено роль і внесок громади у загальний соціально-економічний поступ регіону як цілісної системи.

При тому загальними елементами програм соціально-економічного розвитку громад доцільно визначити: аналіз стану і тенденцій соціально-економічного розвитку громади, ідентифікація проблем розвитку територій; цілі, завдання та індикатори моніторингу; терміни, етапи, механізми та інструменти реалізації заходів; прогноз очікуваних соціально-економічних результатів виконання Програми.

Важливо наголосити на тому, що ініціатива відносно розробки, ухвалення й реалізації Програми має йти безпосередньо від органу місцевого самоврядування. У випадку нав'язування відповідної практики «з гори» (від регіональних чи центральних органів влади) або за іншої зовнішньої ініціативи, по-перше, не буде напрацьовано якісного документа (головно з причини не врахування специфічних особливостей функціонування і розвитку громади, перешкод та можливостей, які якнайкраще відомі саме на місцях) та, по-друге,

не буде належного зацікавлення у реалізації положень цього документа. На сьогодні, в умовах активізації зовнішньої підтримки України з боку інших країн та зокрема організацій міжнародної, у т. ч. фінансової, технічної допомоги, органи місцевого самоврядування отримали широкий спектр пропозицій щодо допомоги в стратегічному плануванні місцевого економічного розвитку, якою важливо скористатися. Та все ж навіть у такому кейсі, участь керівництва громади та фахівців провідних структурних підрозділів економічної і соціальної сфер не тільки потрібна, а є обов'язковою. Вони мають не тільки надати експертам всю необхідну інформаційну та організаційну підтримку, але й брати пряму активну участь у виробленні стратегічних рішень та не банально супроводжувати, а курувати відповідні процеси від ухвалення рішення про розробки Програми, формування інформаційно-аналітичної бази даних, здійснення соціологічних досліджень і експертних фокус-груп, узагальнення та аналізування всієї зібраної інформації, до формування робочої групи і виконавців, складання положень технічного завдання, визначення принципів і структури, безпосереднього формування Програми (ідентифікація ресурсних можливостей та факторних конкурентних переваг, узагальнення інституціональних проблем територій, напрацювання комплексу програмних заходів), схвалення Програми, управління реалізацією її заходів та контролю за перебігом виконання, досягнення проміжних та загальних результатів, цілей і завдань Програми.

Важливо аби під час напрацювання тих, чи інших ініціатив до спільної роботи залучалися представники громадськості, бізнесу (як місцевого, так і потенційних інвесторів), науково-дослідного, інноваційно-технологічного секторів, ІКТ. Участь останніх дозволить в подальшому активувати зрушення в частині розвитку цифрової інфраструктури та нарощення обсягів цифрових комунікацій, у т. ч. на ринку праці громади і в його сегментах, створення цифрових онлайн-Інвестиційних карт та цифрового контролю аспектів місцевого економічного і соціального розвитку.

Можна з всією впевненістю констатувати, що етап контролю реалізації заходів Програми більш важливий, аніж її розробка як така. Підтвердженням цієї тези є те, що, на жаль, превалююча більшість стратегій і програм місцевого економічного розвитку, що були розроблені, ухвалені та реалізувалися у громадах Львівської області, не досягли своїх завдань і цільових орієнтирів. На те є як об'єктивні (війна, все ще короткий часовий лаг, ін.), так і суб'єктивні причини. Останні, власне, включають відсутність зацікавленості (часто створення представниками влади штучних перепон, ненадання повноцінної інформації через сприйняття зовнішніх експертів конкурентами) з боку органів місцевого самоврядування і їх слабку участь у формуванні документів; прорахунки під час стратегічного планування, коли, наприклад, не були чітко ідентифіковані обсяги та джерела формування потрібного ресурсного, зокрема фінансового, забезпечення програмних заходів; відсутність постійно діючого контролю реалізації заходів Програми. Погано, що практикою багатьох стратегій і програм стала їх розробка не в якості інструментарію планування розвитку громад, а для звітування перед громадою, вищими органами влади, іншими громадами, інвесторами тощо про наявність відповідних ініціатив. У такому кейсі перегляд ефективності політики та стану досягнення визначених цілей і завдань не проводився.

На противагу, кращі практики мають передбачати належний механізм контролю, зокрема підготовку органом місцевого самоврядування звітів про хід виконання планових заходів, відповідно, залучення і використання в таких цілях фінансових і інших ресурсів, розгляд ходу виконання заходів Програми на сесіях зі залученням зовнішніх аналітиків, експертів, громадських діячів.

Ключове місце у програмах місцевого соціально-економічного розвитку громад закономірно відводиться плановим заходам і їх ресурсному забезпеченню. При тому, місцеві бюджети обмежені, відтак, органи місцевого самоврядування не здатні реалізувати масштабні інвестиційно-інфраструктурні проекти, а, почасти, окремі території банально не спроможні їх «прийняти» через малу чисельність населення і, відповідно, обмеженість внутрішнього ринку,

відсутність робочих рук, суспільний супротив антропогенному навантаженню, брак коштів та трудових ресурсів на обслуговування елементів новозбудованої інфраструктури і т.п.

З огляду на вказану обставину стратегічне планування місцевого економічного розвитку має мати не тільки програмну, але й проектну основу. Іншими словами, важливо визначити певну обмежену кількість стратегічних проектів, які будуть реалізуватися або з прив'язкою до конкретних локацій, або на певних територіях громади.

Проекти першого типу передбачають створення об'єктів (т. зв. капітальні проекти), на базі яких буде локалізуватися економічний, зокрема інвестиційний, техніко-технологічний, виробничий та транспортно-логістичний ресурс, тоді як другого – стимулювання потрібних процесів (т. зв. процесні проекти), покликані ініціювати структурні зміни та інституційні реформи, а також забезпечувати усунення деформацій і диспропорцій соціально-економічного розвитку територій громади.

Диференціація проектів на капітальні та процесні дозволить, по-перше, застосувати різний, більш доцільний та ефективний інструментарій; по-друге, підтримувати обидва типи проектів; по-третє, визначити відповідальних в організаційній структурі органу місцевого самоврядування диференційовано за кожен зі векторів поступу; по-четверте, по різному підійти до ідентифікації джерел, а також обсягів залучення потрібного ресурсу, головно – фінансового; по-п'яте, розмежувати контроль, а, відтак, підвищити якість і ефективність менеджменту за кожним зі векторів місцевої економічної політики. Варто вказати, що виокремлення інфраструктурних проектів важливо й з позиції накопичення позитивного досвіду представників місцевої влади у цій сфері, яка одна з найпроблематичніших у системі державного управління в Україні в цілому.

До найбільш актуальних капітальних проектів, які необхідно визначити в межах програм місцевого соціально-економічного розвитку, доцільно віднести наступні:

1) розвиток транспортно-логістичних хабів, промислових кластерів, локально-інтегрованих структур та інших центрів акумулювання бізнес-активності. Бізнес, який функціонує чи розвивається на територіях з гіршим економічним потенціалом та слабшим інфраструктурним розвитком, особливо невеликий та ще й у галузях реального сектору економіки, об'єктивно потребує співпраці і кооперації, яка допомагає покращити доступність ресурсів та капіталу, створює ефекти синергії, сприяє зниженню енерго- та ресурсомісткості виробництва і збуту продукції, а також, фактично, формує відсутні до того ланки й елементи ланцюгів поставок і просування продукції на ринок. Відтак, до капітальних проектів передусім відносяться пов'язані зі створенням та розвитком локальних інтегрованих структур, кластерів і т. п. і це не обов'язково нове будівництво. Такі площадки можна розвивати на базі інвестиційних майданчиків (промислових об'єктів, які місцева влада/бізнес пропонує під інвестиційні проекти), колишніх промислових зон, станцій вантажних транспортних перевезень чи вільних земельних ділянок. З боку органу місцевого самоврядування потребується надання у тривале недороге користування приміщень (земельних ділянок) та організаційна підтримка зі створення кластеру або інституціалізації договірної співпраці між окремими суб'єктами; зі сторони бізнесу – зацікавленість та інвестиції. Перспективи у такого типу проектів також за тим, що вже на базі чинних локальних інтегрованих структур можна стимулювати залучення до співпраці бізнес-одиниць з обласного центру/інших громад, інноваційно-технологічні фірми, суб'єктів ІКТ і т. п.

Окремим масштабним проектом, однак реалізація якого за певного підходу практично не передбачає масштабних бюджетних видатків для місцевих бюджетів, є створення індустріальних парків, переслідуючи мету залучення на територію громади нових великих та середніх підприємств (у т. ч. реалізації потенціалу вже релокованого бізнесу). Лише на Львівщині досвід створення індустріальних парків засвідчив свою високу ефективність для громад у плані масштабного залучення зовнішніх інвестицій, нарощення внутрішнього продукту та створення додаткових робочих місць; для місцевого (особливо

нового) бізнесу – кооперації, бізнес-співпраці та послаблення ризиків і суттєвого здешевлення під'єднання до енергетичних мереж, доступу до земельних ділянок та закупівлі і запуску виробничого обладнання.

Як окремий інструмент у зазначеному керунку, однак дещо м'якішого характеру, можна розглядати створення центрів залучення інвестицій. По факту, відповідні фахівці наявні у структурі більшості органів місцевого самоврядування, а інформація про інвестиційні об'єкти розміщується на їх Інтернет-сторінках. Однак, потрібна більш активна діяльність. На сьогодні мова йде про створення й розміщення в мережі Інтернет-інвестиційних онлайн-карт, а також започаткування й поширення цифрових комунікацій у сфері поінформування вітчизняного бізнесу та суб'єктів господарювання за кордоном про потенціал й інвестиційні можливості кожної громади;

2) створення нових підприємств, а також модернізація та нарощення виробничих потужностей діючих, розвиток транспортно-логістичної інфраструктури та системи збуту продукції, зокрема на експорт та в інші регіони країни.

Як показують результати досліджень, на сьогодні відсутність попиту та/чи труднощі збуту продукції не слугують домінантними перешкодами збільшення виробничих потужностей і нарощення обсягів виробництва та збуту продукції місцевими виробниками, особливо у галузях сільського господарства, АПК та переробної промисловості. Ключовий стримуючий чинник – складність доступу, а, подекуди, і його відсутність, та висока вартість залучення фінансового й інвестиційного ресурсу. Усунення цієї проблеми передбачає активізацію зусиль відносно здешевлення та/чи покращення доступності необхідного капіталу або ж безпосередньо техніки і технологій.

Інструментами місцевої економічної політики з високим потенціалом досягнення таких цілей видається доцільним визначити: місцеві гарантії для підприємств, які залучають кредитні ресурси під модернізацію / створення нових виробничих потужностей, зокрема в базових видах економічної діяльності, а також у сферах енергоефективності, ресурсощадності, відновлювальної

енергетики тощо. Такі кроки дозволять покращити доступність фінансово-кредитних ресурсів, тоді як одним з гарних джерел їх залучення виступають фінансові інструменти Програми підвищення конкурентоспроможності Львівської області на 2021-2025 роки.

Як свідчить зарубіжний досвід, ефективним інструментом зростання доступності проектів у сфері розширення виробничих потужностей підприємств енергетики слугує *використання револьверних фондів*. Упровадження відповідної практики у вітчизняних громадах дозволить розвивати місцеву відновлювальну енергетику, зокрема об'єкти гідро-, вітро-, сонячної та геотермальної енергетики, що актуально в умовах викликів війни, а також потреби в диверсифікації джерел постачання енергії та зниження рівня ресурсної залежності місцевих економічних систем;

3) підтримка інвестиційних та підприємницьких проектів у сфері створення нових підприємств у галузях реального сектору економіки з високим рівнем доданої вартості та глибини переробки продукції (переробка сільськогосподарської продукції, тваринницька галузь АПК, харчова промисловість, хімічна промисловість, виробництво одягу, меблів, будівельних матеріалів, іншої продукції).

Беззаперечно, що за цим напрямом в пріоритеті також заходи з покращення забезпеченості суб'єктів господарювання фінансовими активами й капіталом. Однак, потенційно ефективними інструментами цього напрямку слугують: *розробка Інвестиційного паспорту території*; підготовка та популяризація (серед підприємців та інвесторів громади, сусідніх громад, області) бізнес-кейсів за наявними та перспективними інвестиційними об'єктами громади; фінансовий лізинг з метою придбання обладнання і устаткування, техніки та технологій; виробнича та обслуговуюча кооперація, особливо в сільському та лісовому господарствах.

Що стосується процесного напрямку програм соціально-економічного розвитку громад, то видається доцільним включення до нього заходів/інструментів, орієнтованих на наступні зміни/зрушення:

1) реалізація існуючого економіко-ресурсного потенціалу громади. Йдеться про масштабування та зростання ефективності функціонування видів економічної діяльності / галузей місцевої економіки, що мають можливості аби стати т. зв. «локомотивом» розвитку (смарт-розвиток). При цьому виокремити список таких типових стратегічних галузей складно, адже на загал сильними сторонами економіки Львівщини традиційно вважаються добувна і переробна промисловість (від видобутку корисних копалин до машинобудування та харчової промисловості; особливо динамічно останніми роками розвивалися фармація, деревообробка, виробництво гумових та неметалевих виробів, металургія, текстильна та харчова промисловість), сільське і лісове господарство, енергетика (вуглевидобувна промисловість, виробництво електроенергії та електропостачання), транспорт і логістика, інноваційно-технологічна діяльність, туризм та рекреація, ІКТ.

Більше того, у чинній Стратегії розвитку Львівської області на період 2021-2027 років, власне, у залежності від економічної спеціалізації, логістичних переваг, наявності природних та трудових ресурсів громад і територій, вже визначено відповідні точки економічного зростання, розвиток яких узгоджено із перспективним розміщенням індустріальних парків (як діючих, так і нових), логістичних центрів та промислових об'єктів. На загал це *107 проєктів на території громад регіону*.

Відповідно, громади мають підстави очікувати на достатню підтримку таких ініціатив з боку регіональної влади. Однак, наявні й інструменти, які можуть стимулювати відповідні зрушення й знизу. Це стимулювання інвестицій у нарощення виробничих потужностей базових підприємств, а також розвиток виробництва продукції з високим рівнем переробки та доданої вартості, створення локальних інтегрованих структур, відкриття спільних (з суб'єктами бізнесу зі сусідніх країн ЄС) підприємств і формування єдиних логістичних систем та мереж просування продукції на ринки країн Європи;

2) стимулювання підприємницької активності населення, зокрема сільських територій громад. Потрібно вказати на те, що за істотної ресурсної

обмеженості громад саме цей вектор економічної політики вважається одним з найбільш перспективних. Більше того, це чудовий інструмент саме економічного характеру спроможний активувати процеси відновлення соціально-економічного розвитку депресивних на нині сільських, гірських, прикордонних та віддалених територій регіону.

Потрібно вести мову про те, що у теперішній ситуації ключовими перешкодами започаткування та здійснення бізнесу на селі є (1) відсутність (або принаймні віддаленість) ринку збуту продукції / надання послуг; (2) брак підприємницьких навиків місцевого населення; (3) складність залучення та висока вартість фінансово-інвестиційного ресурсу; (4) високі ризики і невпевненість у сталому збереженні економічної дієздатності новоствореного суб'єкта бізнесу та спроможності окупити інвестиції; (5) системні виклики, пов'язані з війною. Відтак, саме на усунення цих перешкод слід передусім спрямувати державну політику. Відповідно, видається доцільним визначити наступні вектори місцевої економічної політики у цьому напрямі: (1) покращення ділових навиків місцевого населення, включно з підготовкою типових бізнес-планів та доведенням ефективних бізнес-моделей започаткування, ведення і розвитку бізнесу на селі (слід активізувати діяльність органів місцевого самоврядування разом зі залученням представників громадських організацій, особливо агенцій місцевого економічного розвитку, інститутів розвитку громад і т. п. у частині консультування місцевого населення та «молодого» бізнесу, допомоги молоді, ВПО, іншим верствам населення у створенні власної справи, її супроводу, формування типових бізнес-планів і бізнес-моделей, що можливо за підтримки регіональних органів влади або ресурсів міжнародних організацій через фінансування ваучерів на такі цілі для провідних консалтингових агентств регіону); (2) формування системи доступного фінансово-ресурсного забезпечення бізнесу та страхування комерційних і фінансових ризиків (важливо сприяти створенню філій банківських, кредитних, лізингових структур на територіях старостинських округів, доводити до населення інформацію про можливості національної

(Програма «5-7-9» та ін.), регіональної (Програма підвищення конкурентоспроможності Львівської області на 2021-2025 роки) та місцевих програм фінансової підтримки бізнесу, зокрема малого, а також створити в громаді фонд фінансово-кредитної підтримки малого підприємництва зі завданнями надання поруки суб'єктам малого бізнесу при отриманні кредитів, часткової компенсації (однак, виключно на поворотній основі) тіла та відсотків за кредитами і позиками; особливо актуальним є напрацювання механізму залучення провідних страхових компаній для страхування ризиків новостворених суб'єктів мікро- та малого бізнесу); (3) розвиток бізнес-середовища сільських територій та його інфраструктури, розширення ринків збуту продукції, системи надання послуг (перспектива за формуванням просторів для торгівлі продукцією домогосподарств, розвитком місцевих ремесл, створенням при транспортно-логістичних центрах громади центрів дистрибуції продукції місцевого виробництва, налагодженням коопераційних відносин між суб'єктами малого бізнесу зі сільських територій та більш розвинених територій громади і регіону, включенням перших у регіональні та національні технологічні ланцюги виробництва, переробки та збуту продукції, розширенням програм державного замовлення продукції / послуг малих суб'єктів господарювання, потужності яких знаходяться саме на сільських територіях);

3) розвиток міжмуніципальної співпраці громад в економічній сфері. Потрібно вказати на те, що співпраця між громадами буде особливо актуальна та ефективна за умови, якщо вона розвиватиметься не тільки в межах проектів, у яких зацікавлені сторони, але в руслі соціального, економічного та на загал суспільного розвитку як регіону, так і країни в цілому. Такі практики, попри безпосередній соціальний та економічний потенціал, одночасно сприятимуть зміцненню конкурентоспроможності місцевих соціально-економічних систем, включно з їх стратегічними секторами, до яких відноситься й ринок праці. Відтак, важливо відшукати та впровадити якісні інструменти стимулювання міжмуніципальної співпраці, які б водночас орієнтувалися на зміцнення

інституційної спроможності територій, розвиток цифрового суспільства, покращення параметрів сталого зростання, енергетичну незалежність, модернізацію місцевої інфраструктури, розвиток систем освіти, науки, охорони здоров'я, спорту і культури, інтеграцію логістики, бізнес-інфраструктури та ринку праці з ЄС;

4) розвиток смарт-інфраструктури населених пунктів громади. Як свідчить досвід регіонального розвитку в країнах ЄС, одним із пріоритетних напрямів поєднання соціальних та економічних передумов поступу територій, є становлення та розвиток проєктів *смарт-конгломерацій* як цілісних схем взаємозв'язків інформаційно-комунікаційних технологій з Інтернет-речей, що сприяє значній ефективізації управління процесами функціонування господарств та *переходу на принципово нову концепцію якості життя* громадян. Оскільки такого типу проєкти є твердими та спрямованими на розвиток інфраструктури, вони зараз активно підтримуються з боку міжнародних фондів технічної фінансової допомоги. Відтак, органам місцевого самоврядування у кооперації і партнерстві з представниками сектора ІКТ та громадськими організаціями слід активувати діяльність у напрямі підготовки і впровадження відповідних проєктів. Попри виконання своїх прямих завдань заходи зі смартпросторового розвитку одночасно сприятимуть розширенню бізнес-активностей в керунку сільських і віддалених територій, створення нових робочих місць та зайнятості, цифровізації відносин, у т. ч. соціально-трудоових та на ринку праці;

5) розвиток дорожньо-транспортної інфраструктури та покращення якості автомобільних доріг у громадах на загал та у віддалених населених пунктах зокрема. Заходи політики у цьому напрямі також зорієнтовані на стимулювання активізації малого підприємництва на сільських та територіях з нижчим рівнем соціально-економічного розвитку, зростання їх інвестиційної привабливості та покращення якості життя місцевого населення. Інструментами цього напрямку місцевої економічної політики слугують: державно-приватне партнерство у сфері капітальних інвестицій, фінансовий лізинг з метою

придбання для комунальних підприємств обладнання і устаткування, техніки та технологій, залучення кредитів міжнародних банків і т. п.

Підсумовуючи, слід зазначити, що ефективність реформ в сфері місцевого економічного розвитку безпосередньо визначається рівнем активності й ініціативності органів місцевого самоврядування, їх спроможністю організувати та координувати відповідну роботу за визначеними векторами поступу територій, залучати ресурсне забезпечення з внутрішніх та зовнішніх, у т. ч. альтернативних, джерел. Позаяк, активізація місцевого економічного розвитку – безпосередній шлях до оптимізації обсягів і структури міграційних процесів, а також стабілізації ситуації та зміцнення конкурентоспроможності регіонального і місцевих ринків праці.

Висновки до четвертого розділу

1. У загальній конфігурації системи планування та реалізації політики в такій комплексній сфері, як функціонування та розвиток регіонального ринку праці, стратегічні пріоритети відіграють системо формуючу роль, визначаючи глобальні орієнтири / завдання, які мають бути досягнутими аби стверджувати про виконання генеральної мети політики. В умовах стабільності вони, як правило, класичні й зводяться до збільшення пропозиції робочих місць і зниження безробіття, зростання рівня оплати праці й вдосконалення системи соціально-трудових відносин, збалансування попиту і пропозиції праці тощо. Однак, з одного боку, критично гостра нестабільність, викликана повномасштабною війною в Україні, та, з іншого боку, стратегічна орієнтація на стійку конкурентоспроможність, обумовлюють потребу у застосуванні більш складного поетапного підходу до постановки й вирішення комплексних проблем у цій сфері. Встановлено, що на першому етапі провідним стає завдання стабілізації і забезпечення стійкості регіонального ринку праці через подолання викликів війни; на другому – збереження потенціалу ринку праці регіону засобами врегулювання зростаючих міграційних процесів; на третьому – безпосередньо

зміцнення конкурентоспроможності ринку праці. На такій основі ідентифіковано систему стратегічних завдань та пріоритетів політики забезпечення конкурентоспроможності регіонального ринку праці, а саме: (1) посилення резильєнтності ринку праці, (2) створення якісних робочих місць, (3) зниження безробіття та забезпечення продуктивної зайнятості, (4) зростання ефективності, забезпечення безпеки й інклюзивності праці, (5) збалансування попиту і пропозиції на ринку праці, (6) розвиток цифрової зайнятості та трудової мобільності, (7) підвищення рівня продуктивності праці у провідних секторах регіональної економіки.

2. Не зважаючи на всю масштабність та критичність викликів і загроз функціонуванню регіональних ринків праці України в умовах війни, у т. ч. обумовлених масштабними зовнішніми (т. зв. біженці) і внутрішніми переміщеннями населення, стратегічний характер проактивної регіональної економічної політики має спрямовуватися саме на розвиток ринку праці, етимологія та проблематика якого передбачає досягнення необхідних структурних співвідношень, подолання макроекономічних дивергенцій (в порівнянні з більш ефективними моделями), удосконалення інституціонального забезпечення, гарантування високої якості виконання функцій і завдань, реалізацію національних економічних інтересів у сфері розміщення і використання інтелектуального та працересурсного капіталу країни, інституціалізацію запобіжників безпеки й розбалансування. Таким чином, з позиції суб'єктів регулювання йдеться про 4 ключових напрями політики розвитку регіонального ринку праці: (1) структурний, (2) нормативно-правовий, (3) інфраструктурний, (4) безпековий. Тоді як з позиції предметів регулювання, регіональна політика має орієнтуватися на подолання головних викликів, ризиків та загроз функціонування ринку праці і їх впливу на регіональну економіку. З такої позиції весь спектр економічних важелів та засобів управління протиставляється чинникам і наслідкам: (1) повномасштабної війни, (2) повоєнної відбудови національної та регіональних економік, (3) збереження системних проблем і перешкод функціонування ринку праці, (4) розвитку його

структурних асиметрій, з одного боку, а, з іншого, – специфіці й впливу на регіональну соціально-економічну систему міграційних процесів. Саме такий метод характеризується своєчасністю і системністю, адаптивністю до екзистенційних викликів існування України, її цілісності й безпеки.

3. Сучасна все більш активна глобалізація та цифрова трансформація всіх сфер суспільного життя, а за разом якнайширше впровадження інформаційно-комунікаційних технологій та поширення їх глобальної інфраструктури, революційна технологічна модернізація, застосування інтелектуальних самокерованих машин, технологій імплантів, блокчейну, 3D-друку тощо, створюють значний спектр переваг та нових можливостей для розвитку і зміцнення конкурентоспроможності регіонального ринку праці; позаяк, формують нові не менш екзистенційні виклики, включно зі заміщенням праці людини штучним інтелектом та робототехнікою, відповідно, зниженням попиту на працю і масовим вивільненням фахівців, службовців та робітників. Такі обставини накладають свою специфіку на характер й інструментарій регіональної економічної політики, посилюючи актуальність її інноваційності, в основі якої ефективні новаторські рішення з поєднання: (1) розвитку ринку праці та альтернативних форм зайнятості, реалізації його функцій і завдань в частині поступу соціально-економічної системи регіону, (2) пришвидшення та використання потенціалу цифровізації за одночасного нівелювання її загроз, імовірних негативних наслідків.

За такого підходу система інноваційних інструментів стимулювання розвитку ринку праці та альтернативних форм зайнятості в умовах цифрової економіки та суспільства спрямовується на: а) державу (застосування управлінських інновацій у частині загального менеджменту цифровізації і модернізації регіональних ринків праці, становлення інституційно-правової основи врегулювання відносин в нових реаліях); б) елементи інфраструктури ринку праці та цифровізації (реалізація ринкових інновацій зі вибудування інфраструктури діджитал-комунікації та створення мережі цифрових-платформ); в) суб'єкти господарювання (упровадження «товарних» інновацій,

орієнтованих на створення нових робочих місць з високим вмістом цифрових соціально-трудова відносин); д) працівників (реалізація технологічних інновацій відносно розвитку навичок і компетенцій, необхідних для виконання відповідних завдань в умовах розвитку цифрової економіки і розширення сегменту цифрової зайнятості).

4. Глибокі диспропорції, які характерні для регіональних ринків праці України і погіршують параметри їх конкурентоспроможності, в суттєвій мірі обумовлені критичними диференціаціями соціально-економічного розвитку, а, відтак, і ділової активності, і якості життя обласних центрів і великих міст на противагу сільським, гірським, віддаленим тощо територіям. Відповідно, досягнення належних темпів місцевого економічного розвитку слугує дієвим економічним інструментом подолання депресивності територій, стримування зовнішньої міграції населення, ліквідації перекосів на регіональних ринках праці в частині попиту і пропозиції праці, просторового розміщення трудових ресурсів та робочих місць, нерівномірного навантаження на інфраструктуру, включно зі стабілізацією соціальної й демографічної ситуації, а також реалізацією потенціалу і можливостей місцевих економічних систем, що сприяє розширеному суспільному відтворенню регіональної економіки та її ринку праці на загал.

Доведено, що реалізація політики стимулювання місцевого економічного розвитку потребує свого ретельного стратегічного планування та інституціоналізації у відповідних програмних документах, з-поміж яких провідними є стратегія та програма соціально-економічного розвитку, інвестиційні паспорти. Характер заходів місцевих програм соціально-економічного розвитку передбачає своє спрямування на подолання перешкод і проблемних аспектів функціонування місцевої соціально-економічної системи та реалізацію наявного в неї потенціалу і досягнення визначених стратегічних перспектив. При цьому інструментарій / заходи, необхідні для імплементації, визначаються за двома векторами регулювання – (1) стабілізуючим, орієнтованим на оперативне втручання задля коригування перебігу процесів,

нівелювання існуючих викликів та загроз, ліквідацію їх наслідків, збереження наявних активів і потенціалу, та (2) проактивним зі стратегічним характером регулювання задля формування середовища поширення позитивних практик і становлення потрібних структурних співвідношень. Попри об'єктивно існуючу специфіку громад, важливо аби політика забезпечення місцевого економічного розвитку передбачала дієві заходи в сферах: розвитку транспортно-логістичних хабів та локально-інтегрованих структур; створення нових підприємств і техніко-технологічної модернізації існуючих, особливо у галузях реального сектору економіки з високим рівнем глибини переробки продукції і доданої вартості; реалізації існуючого економіко-ресурсного потенціалу громади; стимулювання підприємницької активності населення, зокрема на сільських територіях; поглиблення міжмуніципальної співпраці громад; поширення смарт-та розвитку дорожньо-транспортної інфраструктури, ін.

ПІСЛЯМОВА

Проведене дослідження дало змогу вирішити важливу науково-практичну проблему розроблення теоретико-методологічних засад і прикладних рекомендацій щодо визначення пріоритетів, механізмів, інструментів та засобів забезпечення конкурентоспроможності ринку праці регіону в умовах міграційних викликів. Отримані результати дають підстави для таких висновків:

1. З'ясовано, що економічний розвиток та еволюція ринків праці взаємопов'язані і взаємообумовлені. Відповідно повноцінна імплементація обраної моделі зростання економіки неможлива без побудови ефективного ринку праці, створення необхідних умов для формування, використання й збереження інтелектуально-кадрового ресурсу регіону. Особливої актуальності ці процеси набувають в умовах шоків, критичної політико-економічної нестабільності, зокрема війни, для якої характерні велика чисельність людських втрат і погіршення кадрового ресурсу, зростання міграції населення, дестабілізація структури ринку праці, відтік інвестицій та зниження попиту на працю. Аргументовано, що розвинутий ринок праці спроможний «притягувати» і нарощувати інтелектуально-кадровий ресурс та залучати імпаکت-інвестиції, зменшуючи таким чином міграційні й соціоекономічні втрати (*роль ринку як «буфера» для пом'якшення дії деструктивних чинників та їх наслідків*) та забезпечуючи зростання економіки регіону (*роль «бустера»*). Такий підхід дозволив розширити функціональне значення ринку праці у межах теорії чинників міграції Равенштейна (*«пуш-пул»*), а також дав можливість розвинути цю теорію введенням додаткового компонента – *«квазі-чинників притягання»*, які формуються у випадку притоку малокваліфікованої робочої сили чи розвитку тіньових сегментів зайнятості. У практичному аспекті це означає, що загальний рівень конкурентоспроможності не зростає, а порівняльні переваги такого ринку не стають конкурентними, а навпаки – ризикогенними для економічної системи.

2. Встановлено, що поліфункціональна роль і значимість регіонального ринку праці висуває доцільність подальшого розвитку теоретико-методичних засад його конкурентоспроможності (переходу від спрощеного розуміння як сфери

узгодження попиту і пропозиції робочої сили до інструмента регулювання низки надважливих соціальних і економічних процесів у регіоні). Таким чином запропоновано т. зв. *інституційно-суб'єктний підхід* до трактування поняття «конкурентоспроможність ринку праці регіону» як відкритої динамічної системи, що поєднує дві ключові підсистеми – *інститутів-учасників* та *інститутів-регуляторів* сфери праці і зайнятості. Таке бачення дозволило розробити понятійний базис дослідження та обґрунтувати дефініцію конкурентоспроможності ринку праці як його здатності до конкурентної боротьби за внутрішній і зовнішній людський ресурс, збереження інтелектуально-кадрового потенціалу економіки завдяки якісному конкурентному середовищу (підсистема інститутів-учасників) та ефективному регулюванню (підсистема інститутів-регуляторів). Відповідно параметри й структурні характеристики функціонування ринку праці детермінують його конкурентоспроможність і слугують комплексними узагальнюючими індикаторами суспільного прогресу, водночас це й джерело активізації чинників стабілізації соціальної сфери й економіки. Пропонований підхід зміщує акценти в сучасній політиці регулювання ринку праці регіону з *мікроструктурних* (збалансування кон'юнктури ринку, активізація продуктивної зайнятості, недопущення деструктивних процесів у сфері соціально-трудова відносин) на *макросистемні* (підвищення резильєнтності, адаптивності, гнучкості, функціональності і стабільності ринку праці з метою забезпечення міграційної безпеки, стійкості та цілісності економічної системи регіону) *цілі*.

3. Як ідентифіковано в ході дослідження, висока конкурентоспроможність ринку праці слугує потужним чинником зменшення еміграції населення, а, відтак, збереження та навіть нарощення трудового потенціалу. Однак, розвиток і посилення міграційних викликів (як от – масштабні переміщення населення, поглиблення депопуляції, погіршення кадрового потенціалу, посилення соціально-трудова вразливості) на тлі недостатньо міцних позицій регіонального ринку праці призводять до зростання міграційної активності населення, значних втрат інтелектуально-кадрового ресурсу, відповідно, зниження потенціалу і критичного розбалансування структурних характеристик попиту і пропозиції праці, що разом є прямим шляхом до стагнації регіональної економіки. Вказані аргументи

актуалізували увагу до ідентифікації ризиків і загроз міграційній безпеці регіону. З позиції *гранично-оптимізаційного підходу* концепт міграційної безпеки відображає здатність інститутів держави і суспільства запобігати стратегічним загрозам міграції з метою їх зниження до прийняттого рівня. Такий підхід потребує чітких критеріїв вимірювання критичних та оптимальних меж параметрів міграційної безпеки (зокрема інтенсивності зовнішньої міграції з регіону), а також може слугувати науковим підґрунтям для розроблення стратегій і планів її забезпечення, у тому числі у межах політики регулювання ринку праці регіону.

4. Обґрунтовано, що наявне методичне забезпечення аналізування конкурентоспроможності ринку праці регіону, зокрема із урахуванням міграційних викликів, є фрагментарним і не охоплює усіх системних аспектів проблемно-цільового характеру цієї категорії, що не сприяє поглибленому аналізу, моделюванню зв'язків і прогнозуванню параметрів конкурентоспроможності ринку праці, а, відтак, і розробленню проактивних заходів регулювання. Більш комплексний методичний підхід передбачає застосування інструментарію дослідження взаємозв'язків між розвитком ринку праці та міграційними потоками, а також загальним поступом економіки регіону, шляхом послідовної реалізації таких *етапів*: (1) композиційне оцінювання конкурентоспроможності ринку праці регіону (підбір емпіричних показників, відбір індикаторів впливу на результативну змінну, зважування індикаторів і груп показників на основі коефіцієнтів чутливості, побудова динамічних рядів групових зважених показників та композиційних індексів), (2) розрахунок інтенсивності міграції (у розрізі внутрішніх, зовнішніх, вхідних та вихідних потоків) і міграційного заміщення, (3) тестування зв'язків у системах «ринок праці – міграція» та «ринок праці – поступ економіки» на причинність і значущість, (4) моделювання впливу конкурентоспроможності ринку праці регіону на: а) різні структурні характеристики міграції, б) рівень соціально-економічного поступу регіону (на основі розподілу областей за частковими темпами поступу), (5) оптимізація параметрів конкурентоспроможності ринку праці, за яких зовнішні міграційні втрати скорочуються, а темпи поступу економіки регіону зростають.

5. Доведено, що формування і реалізація політики регулювання

регіональних ринків праці актуалізується посиленням зовнішньої міграції населення і, як наслідок, послабленням міграційної безпеки, втрачанням інтелектуально-кадрового і трудового потенціалу. Підтвердженням цьому є незадовільні значення індикаторів міграційної безпеки Карпатського регіону України, зокрема рівень *фактичного міграційного заміщення населення* (як співвідношення імміграційних та еміграційних потоків), котрий у 2008-2021 рр. характеризувався переважно нижчими показниками відносно усереднених значень міграційного заміщення населення в Україні (за винятком масового напливу вимушених мігрантів до регіону після російського вторгнення у 2014 році). Водночас, регіон залишався привабливим для внутрішніх і зовнішніх мігрантів (коефіцієнт заміщення знаходився у діапазоні 1,00-1,09) – головно завдяки Львівській, Івано-Франківській та Чернівецькій областям, куди сумарно прибувало більше населення порівняно з вибулими. Однак, після зважування фактичного міграційного заміщення у регіоні на коефіцієнт природного приросту було одержано значно нижчі скориговані показники, а з 2015 р. фіксувались навіть *міграційно-природні втрати (знелюднення)*, що обумовлено негативним впливом тривалих депопуляційних процесів. Серед областей регіону протилежні тенденції (до 2017 р.) спостерігалися лише на Закарпатті. Негативним трендом стала також тривала висока інтенсивність вихідної зовнішньої міграції у регіоні (підвищеною еміграційною активністю вирізнялися Закарпатська і Чернівецька області). Такі результати підтверджують *зростання загрози міграційній безпеці держави через високий рівень сумарних людських втрат і скорочення трудового потенціалу в областях Карпатського регіону*, котрі з початком великої війни у 2022 році досягли найвищого рівня і *набули екзистенційного характеру*.

6. За результатами аналізу стану і тенденцій розвитку *ринку праці та міграційної активності у Карпатському регіоні України* з'ясовано, що в умовах тривалих безпекових викликів намітилися чіткі негативні тренди, пов'язані насамперед зі структурно-просторовими дисбалансами у сфері праці та зайнятості на тлі глибокої економічної рецесії, різким зростанням вимушених міграційних переміщень населення (особливо в частині еміграції вузькоспеціалізованих і висококваліфікованих фахівців), посиленням прекарізації праці і соціальної

вразливості, погіршенням інтелектуально-кадрового потенціалу суб'єктів господарювання, зниженням сукупної продуктивності праці. Проведені розрахунки дозволили ідентифікувати *рівень конкурентоспроможності ринку праці регіону* (загалом і покомпонентно) як переважно нижчий середнього, адже відповідний композиційний індекс для регіону у 2008-2021 рр. коливався у межах 0,207-0,444 (при граничних значеннях: $[0; 1]$) і зріс за період аналізу лише на 0,001. Певна стійкість і зростання конкурентоспроможності ринку праці (композиційний індекс: 0,372 у 2008 р. і 0,471 у 2021 р.) були характерними виключно для Львівської області, тоді як найслабші позиції зафіксовано за Чернівецькою областю (індекс у межах 0,070-0,390) – головню через низький рівень інтелектуально-кадрового забезпечення та недостатню ефективність зайнятості і ринку праці, посилену *високою еміграційною активністю* населення. На прикладі Чернівецької області (як регіону з нижчим рівнем конкурентоспроможності ринку праці, якому властиві підвищена інтенсивність вихідної зовнішньої міграції населення та нижчі темпи приросту економіки) підтверджено гіпотезу про тісний обернений зв'язок конкурентоспроможності ринку праці з міграцією населення, з одного боку, та прямий зв'язок із загальним поступом економіки, з іншого боку.

7. За результатами перевірки причинності зв'язків між параметрами ринку праці та показниками міграції населення (інтенсивністю внутрішньої, зовнішньої, вхідної, вихідної міграції та міграційним заміщенням) у Карпатському регіоні з'ясовано, що конкурентоспроможність ринку праці перебуває у комплементарній кумулятивній (накопичувальній із розширенням часового лагу) залежності з міграційною активністю населення і детермінує міграційну безпеку регіону. Більшість причинних зв'язків між досліджуваними параметрами проявляються у середній і довгостроковій перспективі реагування міграції на зміни на ринку праці регіону (ринок як чинник) і навпаки – у коротко- і середньостроковому періоді, якщо оцінювати міграційну активність як причину змін на ринку праці. Підтверджено найвищу чутливість міграційної активності у регіоні до зміни групи індикаторів *якості робочих місць*, серед яких домінантою за кількістю зв'язків з міграцією населення виявилась *зайнятість у неформальній економіці*. Крім того, на основі імпульсних функцій реакції конкурентоспроможності ринку праці на зміну вихідної

міграції підтверджено наявність стійкого зв'язку упродовж усіх часових періодів у випадку зовнішньої еміграційної активності (регіон → закордон) із послабшенням імпульсу у віддаленій перспективі, та тісного зв'язку у короткостроковому періоді у випадку внутрішньої еміграційної активності (регіон → інший регіон).

8. На основі результатів проведеного економіко-математичного моделювання залежності інтенсивності вихідної зовнішньої міграції населення від рівня конкурентоспроможності ринків праці областей Карпатського регіону виявлено, що зменшення міграційних втрат (ефект буфера) відбувається при досягненні *оптимального діапазону значень* композиційного індексу конкурентоспроможності ринку праці (зведеного за усіма умовами), який для Львівської області становить 0,435-0,602, Івано-Франківської – 0,284-0,383, Закарпатської – 0,399-0,465, Чернівецької – 0,302-0,414. Водночас, знайдені оптимальні значення конкурентоспроможності ринку праці задовільняють умову щодо забезпечення поступу економіки областей регіону, а саме Закарпатської області – на 5-6%, Івано-Франківської – 2-4%, Львівської – 3-5%, Чернівецької – 1-4% (ефект бустера). Ідентифіковано, що у Закарпатській і Чернівецькій областях рівень загрози міграційній безпеці за вихідним зовнішнім вектором міграції перевищує розрахункові критичні значення (4,12‰ і 3,32‰ відповідно) на період дослідження, а міграційний потенціал Івано-Франківської та Львівська областей поки ще не вичерпаний. Одержаний емпіричний базис підтверджує, що конкурентоспроможність ринку праці перебуває у *комплементарній кумулятивній* (збільшення кількості зв'язків зі збільшенням часового горизонту) *залежності* з міграційною активністю населення і детермінує міграційну безпеку та зростання економіки регіону, що відкриває нові можливості у коригуванні політики зайнятості і розвитку ринку праці регіону.

9. Підтверджено, що *системні вади функціонування регіональних ринків праці та недоліки* їх інституціонального забезпечення (велика частка тінізованої зайнятості і неформальних виплат, незбалансована кон'юнктура, нестача якісних робочих місць, прекаризація праці та недостатні можливості щодо забезпечення гідних доходів) призводять до активізації зовнішньої міграції, зокрема трудової. Відтак, імперативами регіональної політики стримування еміграційних процесів

мають стати: активізація потенціалу зростання місцевої економіки, розвиток гнучкої зайнятості, вирівнювання структурних дисбалансів на ринку праці та подолання відставання від європейських стандартів у сфері зайнятості. При цьому ключовим завданням реалізації такої політики є напрацювання *інструментів-запобіжників* для недопущення появи деструктивних процесів розвитку ринку праці та виникнення загроз міграційній безпеці, що передбачає посилення резильєнтності і зміцнення інституційної спроможності ринку праці регіону, у тому числі для поглиблення співробітництва з країнами ЄС (у зростанні ділової активності, зайнятості і т.п.) та посилення глобальної конкурентоспроможності транскордонних ринків праці.

10. З'ясовано, що в загальній конфігурації системи планування та реалізації політики розвитку регіонального ринку праці стратегічні пріоритети відіграють системоформуючу роль, визначаючи глобальні орієнтири (завдання), які мають бути досягнуті. Критично гостра нестабільність, викликана повномасштабною війною, та стратегічна орієнтація на стійку конкурентоспроможність ринку праці обумовлюють потребу у застосуванні *складного поетапного підходу* до постановки й вирішення комплексних проблем у цій сфері. Встановлено, що на першому етапі провідним стає завдання стабілізації і забезпечення стійкості регіонального ринку праці через подолання викликів війни; на другому – збереження потенціалу ринку засобами врегулювання зростаючих міграційних викликів; на третьому – безпосередньо зміцнення конкурентоспроможності ринку праці. На такій основі ідентифіковано систему стратегічних пріоритетів політики забезпечення конкурентоспроможності регіонального ринку праці, а саме: (1) посилення його резильєнтності, (2) створення якісних робочих місць, (3) зниження безробіття та забезпечення продуктивної зайнятості, (4) зростання ефективності, забезпечення безпеки й інклюзивності праці, (5) збалансування попиту і пропозиції на ринку праці, (6) розвиток цифрової зайнятості та трудової мобільності, (7) підвищення рівня продуктивності праці у провідних секторах регіональної економіки.

11. Обґрунтовано, що, незважаючи на масштабність та критичність викликів і загроз функціонуванню регіональних ринків праці України в умовах

війни, обумовлених, зокрема, зовнішніми і внутрішніми переміщеннями населення, стратегічний характер *проактивної економічної політики* у регіонах має спрямовуватися саме на *розвиток ринку праці*, етимологія і проблематика якого передбачає досягнення необхідних структурних співвідношень, подолання макроекономічних дивергенцій (у порівнянні з більш ефективними моделями), удосконалення інституціонального забезпечення, гарантування високої якості виконання функцій і завдань, реалізацію економічних інтересів регіонів у сфері розміщення і використання інтелектуального та працересурсного капіталу, інституціалізацію запобіжників безпеки й розбалансування. Таке бачення дозволило розробити ключові напрями політики регулювання ринку праці регіону, а саме: 1) структурний, (2) нормативно-правовий, (3) інфраструктурний, (4) безпековий, а також окреслити важливі принципи їх імплементації – своєчасність, системність, комплементарність та адаптивність до екзистенційних викликів сьогодення, цілісності й безпеки регіону.

12. Встановлено, що *соціально-захисні інструменти економічної політики* регіону повинні протидіяти та нівелювати вплив викликів, загроз і небезпек стосовно всіх суб'єктів ринку праці, а також у межах ключових предметів та об'єктів регулювання, забезпечувати формування раціональної та ефективної макросоціальної системи (на стику відносин її економічної та соціальної підсистем) регіону з унормованістю процесів, варіативністю механізмів та інструментів регулювання, спроможністю до саморегулювання, здатністю протистояти кризам, викликам та загрозам, включно з диверсифікацією територіальних господарських систем, сфер зайнятості і ринків праці, зважаючи на освітні і професійно-кваліфікаційні характеристики місцевого населення, стратегічні і тактичні орієнтири стратегій смарторієнтованого регіонального та просторового розвитку територій, соціальної захищеності як працюючої, так і іншої частини населення, його соціально вразливих категорій.

13. З'ясовано, що важливим доповненням системи соціально-захисних заходів економічної політики регіону є *інноваційні інструменти стимулювання розвитку ринку праці* та альтернативних форм зайнятості в умовах цифрової економіки та суспільства. Інституціонально-інноваційні важелі спрямовується на:

а) державу (застосування управлінських інновацій у частині загального менеджменту цифровізації і модернізації регіональних ринків праці, становлення інституційно-правової основи врегулювання відносин у нових реаліях); б) елементи інфраструктури ринку праці та цифровізації (реалізація ринкових інновацій з вибудування інфраструктури діджитал-комунікації та створення мережі цифрових-платформ); в) суб'єктів господарювання (упровадження «товарних» інновацій, орієнтованих на створення нових робочих місць із високим вмістом цифрових соціально-трудова відносин); д) працівників (реалізація технологічних інновацій відносно розвитку навичок і компетенцій, необхідних для виконання відповідних завдань в умовах розвитку цифрової економіки і розширення сегменту цифрової зайнятості).

Доведено, що реалізація *політики стимулювання місцевого економічного розвитку* потребує ретельного стратегічного планування та інституціалізації у відповідних програмних документах, з-поміж яких провідними є стратегія та програма соціально-економічного розвитку, інвестиційні паспорти територіальних громад. Характер заходів місцевих програм соціально-економічного розвитку передбачає своє спрямування на подолання *перешкод* і *проблемних* аспектів функціонування місцевої соціально-економічної системи та реалізацію наявного в неї *потенціалу* з досягненням визначених стратегічних *перспектив* (4П-послідовність). При цьому заходи, необхідні для імплементації таких програм, слід визначати і реалізувати за двома векторами регулювання – (1) стабілізуючим, орієнтованим на оперативне втручання задля коригування перебігу процесів, нівелювання існуючих викликів та загроз, ліквідацію їх наслідків, збереження наявних активів і потенціалу місцевого розвитку, та (2) проактивним зі стратегічним характером регулювання задля формування середовища поширення позитивних практик і становлення потрібних структурних співвідношень в економіці. Застосування такого підходу дало змогу обґрунтувати інструменти проактивної політики збалансування ринку праці й урегулювання міграційних процесів на прикладі Львівській області на основі стимулювання місцевого економічного розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналіз розривів у навичках і потреб бізнесу у робочій силі. Звіт про результати дослідження ринку праці Львівської області, 2023. 128 с. URL: https://econom.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/04/Report_Study_Lviv_2023_rev_ua.pdf.
2. Бабак А. На Закарпатті створюють національний IT-кластер. *DOU.ua* (31.06.2022). URL: <https://dou.ua/lenta/news/a-national-it-cluster-is-being-created-in-zakarpattia/>
3. Бабець І.Г. Зовнішньоекономічна безпека регіонів України в умовах співробітництва з країнами ЄС: теоретико-методологічні та прикладні аспекти: монографія. Львів: ПАІС, 2011. 400 с.
4. Баглей Р.Р., Бучинська Т.В. Аналіз трансформації світового ринку праці під впливом революції 4.0. *Інноваційна економіка*. 2019. № 1-2(78). С. 5-12.
5. Багрій К., Кучінік Р., Кучінік Н. Безробіття в Україні під час війни: аналітичний аспект. Облік, аналіз і аудит. 2022. Вип. 2 (86). С. 32-51.
6. Бараняк І.Є., Жеребило І.В. Розвиток соціальної сфери та економічної системи як детермінанта міграційної мобільності молоді (на прикладі карпатського регіону). *Socio-Economic Relations in the Digital Society*. 2021. № 3(42). С. 81-88. [https://doi.org/10.18371/2221-755x3\(42\)2021253529](https://doi.org/10.18371/2221-755x3(42)2021253529).
7. Баронін А. Як військові конфлікти впливають на економіку. *Mind.ua* (13.06.2017). URL: <https://mind.ua/openmind/20173685-yak-vijskovyi-konflikty-vplivayut-na-ekonomiku>.
8. Безпека та конкурентоспроможність економіки України в умовах глобалізації: монографія; за заг. ред. О.С. Власюка. К.: НІСД, 2017. 384 с. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2018-06/2018_NISD_Bezpeka_Print-093bb.pdf.
9. Бідак В.Я. Міграційні ризики трудових ресурсного забезпечення регіонального ринку інтелектуальної праці. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 2. С. 35-40. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2010_2_8.
10. Бідак В.Я. Оцінка ризикогенного впливу міграційних детермінант на соціально-демографічний розвиток регіону. *Суспільні трансформації: людина, держава, соціум: матеріали доповідей Міжн. наук.-практ. конф.* (29 жовтня 2020 р.). Львів: Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2020. С. 277-282.
11. Білик О.М. Нестандартна зайнятість: виклики сьогодення. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика: зб. наук. пр.; голова редкол. А.М. Колот*. 2014. № 1(7). С. 296-301.
12. Біль М.М. Просторова мобільність населення: теорія, методологія, практика: монографія. Львів: ПАІС, 2018. 392 с.

13. Біль М.М., Левицька О.О. Потенціал активізації зайнятості населення об'єднаних територіальних громад західних та центральних областей України. *Ефективна економіка*. 2019. № 12. DOI: 10.32702/2307-2105-2019.12.92.
14. Біль М.М., Левицька О.О., Теслюк Р.Т. Забезпечення зайнятості в громадах: проблеми і перспективи. *Децентралізація в Україні та її вплив на соціально-економічний розвиток територій: методичні підходи та результати оцінювання: наукова доповідь / за наук. ред. д.е.н., проф. Сторонянської І.З.* Львів: ІРД НАНУ, 2018. 144 с. С. 66-74 (Сер. «Проблеми регіонального розвитку»).
15. Близнюк В.В. Ринок праці України: процеси державного регулювання та розвитку: дис. д-ра екон. наук: спец. 08.00.03 «Економіка та управління національним господарством». К.: Державна установа «Інститут економіки та прогнозування НАНУ», 2020. 568 с.
16. Близнюк В.В. Український ринок праці: історичні виклики та нові завдання. *Український соціум*. 2016. № 3. С. 58-71.
17. Близнюк В.В., Юрик Я.І. Освітньо-кваліфікаційні диспропорції регіонального ринку праці України. *Економіка і прогнозування*. 2019. № 2. С. 101-119.
18. Богдан Т. Післявоєнна відбудова: уроки з досвіду Балкан. URL: https://biz.censor.net/columns/3330248/pislyavoyenna_vidbudova_uroky_z_dosvidu_balkan.
19. Богуш Л. Зайнятість та оплата праці в Україні в контексті тенденцій їх недекларування. *Цифрова економіка та економічна безпека*. 2024. № 2(11). С. 51-57. <https://doi.org/10.32782/dees.11-8>.
20. Бутенко І.І. Трансформаційна стратегія транзитивної моделі в умовах кризи. *Вісник ХНТУ*. 2012. № 2 (45). С. 191-193.
21. Вакансії для переселенців: кого шукають роботодавці у Львові. *Економічна правда* (06.04.2022). URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2022/04/6/685310/>
22. Варналій З.С. Соціальна безпека людини як об'єкт дослідження економічної безпекології. *Економічний вісник університету*. 2022. Вип. 52. С. 90-97. DOI: <https://doi.org/10.31470/2306-546X-2022-52-90-97>.
23. Варналій З.С., Васильців Т.Г., Левицька О.О. Міграційна безпека держави як основа збереження та розвитку інтелектуального капіталу економіки України. *Економіка України*. 2022. № 9(730), С. 3-20. DOI: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2022.09.003>.
24. Васильєва О.О., Горошкова Л.А., Швидка С.П. Дисбаланс ринку праці України: сучасні тенденції та орієнтири подолання диспропорцій. *Економічний вісник університету*. 2023. № 57. С. 99-108.
25. Васильців Т.Г., Левицька О.О. Демографічні наслідки втрат людського

капіталу в умовах високої міграційної активності молоді в Україні. *Безпека національної економіки та бізнесу: сучасні виклики та загрози*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Львів: ЛНУ ім. Івана Франка. 2023. С. 109-111.

26. Васильців Т.Г., Левицька О.О. Економічні інструменти забезпечення розвитку регіонального ринку праці в умовах війни та міграційної кризи. *Суспільні трансформації: людина, держава, соціум*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої 25-річчю Львівського інституту ПрАТ “ВНЗ “МАУП”. Львів: Львівський інститут ПрАТ “ВНЗ “МАУП”. 2023. С. 224-228.

27. Васильців Т.Г., Левицька О.О. Ідентифікація просторових дисбалансів та ризиків розвитку регіональних ринків праці України в умовах сучасних дестабілізаційних процесів. *Регіональна економіка*. 2023. № 4(110). С. 104-116.

28. Васильців Т.Г., Левицька О.О. Інструменти політики регулювання регіональних ринків праці в контексті стабілізації просторового розвитку економіки України: науково-аналітична записка / ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України». Львів. 2023. 13 с.

29. Васильців Т.Г., Левицька О.О. Креативні та інформаційно-знаннєві чинники трансформації економіки регіонів ЄС. *Територіальний розвиток і регіональна політика. Стратегування регіонального розвитку на засадах смарт-спеціалізації*: наукова доповідь / наук. ред. І.З. Сторонянська; ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України». Львів, 2020. С. 105-116.

30. Васильців Т.Г., Левицька О.О. Методичні підходи до аналізування креативних та інформаційно-знаннєвих чинників у реалізації моделі смарт-спеціалізації в регіонах ЄС. *Регіональна економіка*. 2020. № 2(96). С. 153-162. DOI: 10.36818/1562-0905-2020-2-12.

31. Васильців Т.Г., Левицька О.О. Методологічні особливості оцінювання якості життя населення як детермінанти конкурентоспроможності соціально-економічних систем територій. *Фінансово-економічний розвиток України в умовах трансформаційних перетворень*: матеріали III міжнар. наук.-практ. конф. Львів: ЛТЕУ. 2021. С. 87-89.

32. Васильців Т.Г., Левицька О.О. Нові реалії функціонування внутрішнього ринку праці України: порушений *status quo* та потенціал відновлення. *Сучасні напрями розвитку економіки, підприємництва, технологій та їх правового забезпечення*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Львів: ЛТЕУ, 2022. С. 20-21.

33. Васильців Т.Г., Левицька О.О. Орієнтири економічної політики збалансування внутрішньорегіональних ринків праці України в умовах війни. *Сучасні напрями розвитку економіки, підприємництва, технологій та їх правового забезпечення*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Львів: ЛТЕУ. 2023. С. 24-25.

34. Васильців Т.Г., Левицька О.О. Розвиток ринку праці та економічне

зростання: теоретико-концептуальні моделі взаємозв'язку. *Аспекти стабільного розвитку економіки в умовах ринкових відносин*: матеріали XVII міжнар. наук.-практ. конф. Умань: УНУС. 2022. С. 121-123.

35. Васильців Т.Г., Левицька О.О. Сучасні трансформації сфери праці і зайнятості: можливості та виклики для забезпечення соціального благополуччя. *Щастя та сучасне суспільство*: матеріали III міжнар. наук. конф. Львів: СПОЛОМ. 2022. С. 228-232.

36. Васильців Т.Г., Левицька О.О. Чинники трансформації та напрями відбудови регіональних ринків праці України. *Економіка відновлення міст*: матеріали міжнар. урбан. фор. Київ: КНЕУ імені Вадима Гетьмана. 2023. С. 27-30.

37. Васильців Т.Г., Левицька О.О., Магас Н.В. Стратегічні інструменти державного регулювання процесів інтелектуалізації та цифровізації у фокусі нових перспектив smart-розвитку України. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2021. № 3(120). С. 71-77. DOI: <https://doi.org/10.32840/1814-1161/2021-3-11>.

38. Васильців Т.Г., Левицька О.О., Мульська О.П. Оцінювання середовища міграційної активності населення: методичні рекомендації / ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України». Львів, 2019. 41 с.

39. Васильців Т.Г., Левицька О.О., Мульська О.П. Середовище зовнішньої міграції населення України: емпірика, моделювання і пріоритети політики регулювання: наукове видання / ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України»; Львів, 2021. 51 с.

40. Васильців Т.Г., Левицька О.О., Рудковський О.В. Структурні диспропорції і дисбаланси ринку праці областей Карпатського регіону України в умовах війни: тенденції, загрози, орієнтири політики стабілізації й використання можливостей. *Економіка та суспільство*. 2022. № 37. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-37>.

41. Васильців Т.Г., Лупак Р.Л., Волошин В.І. Стратегічні імперативи державної політики протидії гібридним загрозам і забезпечення економічної безпеки України. *Економіка України*. 2021. № 2. С. 32-51.

42. Васильців Т.Г., Лупак Р.Л., Левицька О.О. Дуалізм ризиків та загроз міграційних втрат молоді: новітні виклики національній безпеці України. *Управління механізмом гарантування фінансово-економічної безпеки соціально-економічних систем різних рівнів функціонування*: матеріали II міжнар. наук.-практ. конф. Миколаїв: МНАУ. 2023. С. 35-37.

43. Васильців Т.Г., Лупак Р.Л., Левицька О.О. Еволюція ринків праці за різних моделей економічного розвитку та в умовах конфліктів і нестабільності. *Підприємництво та інновації*. 2022. № 24. С. 7-16. DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-3583/24.1>.

44. Васильців Т.Г., Лупак Р.Л., Левицька О.О. Сучасні детермінанти актуалізації міграції молоді України та її регулювання: превоєнний контекст. *Академічні візії*. 2023. № 24. DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.10043117>.

45. Васильців Т.Г., Лупак Р.Л., Левицька О.О., Мульська О.П. Ідентифікація факторів міграційної активності населення Карпатського регіону України. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки*. 2019. № 4 (272). С. 36-39. DOI: 10.31891/2307-5740-2019-272-4-1-36-39.

46. Васильців Т.Г., Мульська О.П. Детермінанти актуалізації державного регулювання розвитку національної економіки в умовах посилення міграційних ризиків. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2019. № 6. т. 2. С. 301-306.

47. Васильців Т.Г., Мульська О.П. Соціально-економічний поступ України: аспекти міграції та сталого розвитку. *Механізми забезпечення сталого розвитку економіки: проблеми, перспективи, міжнародний досвід*: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., 23 квіт. 2021 р. / редкол.: О.І. Черевко та ін.; Харк. держ. ун-т харч. та торг. Харків: ХДУХТ, 2021. С. 7-9.

48. Верховна Рада України продовжить оновлення Кодексу законів про працю України у 2023 році. Інтерв'ю з Головою Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів (15.02.2023). URL: https://komspip.rada.gov.ua/news/main_news/75824.html.

49. Виклики економічного розвитку регіонів України в умовах війни та повоєнного відновлення: науково-аналітична доповідь / наук. ред. І.З. Сторонянська; ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України». Львів, 2023. 31 с. URL: <http://ird.gov.ua/irdp/e20230002.pdf>.

50. Вівчар І. Одні йдуть добровольцями, інші тікають від мобілізації *Джерело*: розраховано за даними Державної служби статистики України і за кордон. *Радіо Свобода* (29.01.2015). URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/26819251.html>.

51. Від початку війни на Закарпатті майже на 30% збільшилася кількість населення. *Mukachevo.net* (29.04.2022). URL: <http://www.mukachevo.net/ua/news/view/3523209>.

52. Вільямсон О. Економічні інституції капіталізму: Фірми, маркетинг, укладання контрактів. К.: Артек, 2001.

53. Вовканич С.Й. Міграційна політика як механізм «інтеграції» України до імперій шляхом її десоборнізації. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2013. Вип. 3(101). С. 476-485. http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepsru_2013_3_54.

54. Вовканич С.Й., Бідак В.Я., Левицька О.О. Інтелектуальна міграція населення у контексті соціогуманістичної парадигми української національної ідеї. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Модернізація*

економічного розвитку регіону: зб. наук. праць / НАН України. Інститут регіональних досліджень; відп. ред. В.С. Кравців. Львів, 2012. Вип. 4(96). С. 241-249.

55. Гайдучкий А. Облігації для мігрантів: незадіяні можливості. *Дзеркало тижня* (28.05.2010). URL: https://zn.ua/ukr/finances/obligatsiyi_dlya_migrantiv_nezadiyani_mozhливosti.html.

56. Геєць В.М. Економіка України: ключові проблеми і перспективи. *Економіка і прогнозування*. 2016. № 1. С. 722.

57. Гема М. Ще 20 тисяч переселенців Львів може прийняти, однак без комфорту. Інтерв'ю з головою Львівської ОВА Максимом Козицьким. *24 канал* (15.08.2022). URL: https://24tv.ua/shhe-20-tisyach-pereselentsiv-lviv-mozhe-priynuyati-bez-komfortu_n1977810.

58. Гірченко Т.Д., Чмерук Г.Г., Семенюк І.М. Шляхи модернізації цифрової економіки. *Інфраструктура ринку*, 2020. Вип. 41. С. 25-30.

59. Гоголь Х. Львів пропонує переселенцям 1,5 тисячі вакансій. *Твоє місто* (22.03.2022). URL: https://tvoemisto.tv/news/lviv_proponuie_pereselentsyam_15_tysyachi_vakansiy_129619.html.

60. Гончарова С.Ю., Осадча Ю.В. Аналіз інституційного середовища вітчизняного ринку праці. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки*. 2011. № 4 (2). С. 63-67.

61. Григор'єва Є., Сушко І. Як повномасштабна війна дала поштовх розвитку кордону з Румунією. *Європейська правда* (12.04.2023). URL: <https://www.eurointegration.com.ua/articles/2023/04/12/7159514/>

62. Гринкевич С.С., Лупак Р.Л., Васильків Ю.В. Формування системи та структурування інституційного забезпечення реалізації державної політики розвитку і використання трудового потенціалу України. *Бізнес Інформ*. 2015. № 7. С. 67-72.

63. Гринь Д., Олійник Д., Горстка О. Вплив цифрової економіки на організацію віддалених робочих місць. *Наукові перспективи*. 2024. № 2(44). С. 680-691. [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-2\(44\)-680-691](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-2(44)-680-691).

64. Гринькевич О., Левицька О., Бараняк І. Регіональне замовлення на підготовку кадрів у системі економічної безпеки та збалансування стратегічних інтересів учасників ринку праці в Україні. *Економіка та суспільство*. 2023. № 52. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-52-49>.

65. Гринькевич О., Петро О., Гринькевич В. Про безпеку праці в Україні в контексті соціальних ризиків збереження людського капіталу. *Економічний форум*. 2023. № 1(3). С. 3-11.

66. Гринькевич О.С., Садова У.Я., Левицька О.О. Міжнародний досвід моніторингу працевлаштування випускників та шляхи його застосування в Україні.

Демографія та соціальна економіка. 2019. № 1(35). С. 126-138.

67. Гринькевич О.С., Садова У.Я., Левицька О.О. Особливості застосування статистичних і соціологічних методів у моніторингу працевлаштування випускників: на прикладі Львівської області. *Нові джерела та методи поширення даних у статистиці*: збірник тез XVIII міжнар. наук.-практ. конф. Київ: Національна академія статистики, обліку та аудиту. 2020. С. 17-21.

68. Гуляєва Л. Вплив війни на зайнятість жінок-внутрішньо переміщених осіб в Україні. *Економіка та суспільство*. 2023. № 51. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-51-33>.

69. Данилишин Б. Вірус неконкурентоспроможності української економіки. *LB.ua* (04.02.2020). https://lb.ua/blog/bogdan_danylysyn/448973_virus_ukrainskoi_ekonomichnoi.html.

70. Деякі питання декларування і реєстрації місця проживання та ведення реєстрів територіальних громад: постанова Кабінету Міністрів України № 265 від 07.02.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/265-2022-%D0%BF#Text>.

71. Дзямулич М.І. Сучасні зрушення в характері та структурі робочої сили. Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец. вип. *Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики*. Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції «Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики». К.: КНЕУ, 2001. С. 206-208.

72. Діагностування стану українського бізнесу під час повномасштабної війни Росії з Україною: Аналітичний звіт *Gradus Research Company* (березень 2022 р.). URL: https://gradus.app/documents/188/BusinessInWar_Gradus_KSE_Report_30032022_ua.pdf.

73. Дідківська Л.В. Причини і наслідки інтелектуальної міграції в Україні. *Економіка України*. 2020. № 3. С. 65-76. DOI: 10.15407/economyukr.2020.03.065.

74. Дубовой О. Міждисциплінарні засади теоретико-методологічного інструментарію дослідження української зовнішньої трудової міграції. *Ефективність державного управління*. 2011. Вип. 27. С. 131-136.

75. Економіка регіонів України в умовах війни: ризики та напрямки забезпечення стійкості: науково-аналітичне видання / наук. ред. д.е.н., проф. І.З. Сторонянська; ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України». Львів, 2022. 70 с. (Сер. «Проблеми регіонального розвитку»). URL: <http://ird.gov.ua/irdp/p20220033.pdf>.

76. Економічна безпека держави: сутність та напрями формування: монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. Л.С. Шевченко. Харків: Право, 2009. 312 с.

77. Економічна та соціальна оцінка ефективності міграційних процесів у регіоні: методичні рекомендації / Інститут регіональних досліджень НАН України;

відп. ред.: д.е.н. Садова У.Я. Львів, 2010. 49 с.

78. Ефективність міграційних процесів у регіоні: проблеми оцінювання: методичні рекомендації / Інститут регіональних досліджень НАН України; відп. ред.: д.е.н. Садова У.Я. Львів. 2014. 55 с.

79. Жаліло Я.А. Теорія та практика формування ефективної економічної стратегії держави: монографія. Київ: НІСД, 2009. 336 с.

80. Железняк Я. 5 історій економічного успіху після війни: світовий досвід для України. *LB.ua* (13.04.2022). URL: https://lb.ua/economics/2022/04/13/513199_5_istoriy_ekonomichnogo_uspihu_pislya.html.

81. Желіховський С. Бізнес-міграція. Українці масово стають польськими підприємцями. URL: https://lb.ua/world/2021/04/01/481246_biznesmigratsiya_ukraintsi_masovo.html.

82. За місяць війни Чернівецька область приїстила майже 62 тисячі вимушених переселенців. *Офіційний вебпортал Чернівецької обласної державної адміністрації* (24.03.2022). URL: <https://bukoda.gov.ua/news/za-misyas-vijni-chernivecka-oblast-prihistila-majzhe-62-tisyachi-vimushenih-pereselenciv>.

83. Зайняте населення за регіонами України: 2021 рік. Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/rp/rp_reg/zn_reg_21_ue.xls.

84. Закарпатська область прихистила чи не найбільшу кількість переселенців – понад 380 тис. осіб. *Офіційний веб-сайт Міністерства розвитку громад та територій України* (31.03.2022). URL: <https://www.minregion.gov.ua/press/news/zakarpatska-oblast-pryhystyla-chy-ne-najbilshu-kilkist-pereselencziv-ponad-380-tys-osib/>

85. Западнюк С.О. Аналіз науково-методичних підходів до суспільно-географічних досліджень міграції населення. *Український географічний журнал*. 2007. № 1. С. 34-38.

86. Западнюк С.О. Міграції населення України: внутрішньорегіональний вимір. *Український географічний журнал*. 2012. № 2 (78). С. 28-33.

87. Зборовська О. Теоретичні концепції матеріальної основи державного регулювання економіки. *Економіка та держава*. 2009. № 8. С. 5-7.

88. Збрицька Т.П., Мінін В.С. Соціально-економічна ефективність зайнятості молоді: регіональний аспект. *Економіка і організація управління*. 2021. № 156-167. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2021.3.15>.

89. Звіт про внутрішнє переміщення в Україні. Опитування загального населення, раунд 6, 23 червня 2022 р. *МОМ*. URL: https://displacement.iom.int/sites/default/files/public/reports/IOM_Gen%20Pop%20Report_R6_UKR.pdf.

90. Іванова Л.В., Никифорова В.Г. Застосування нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці. *Вісник соціально-економічних досліджень*.

Вип. 2 (49). Ч. 1. 2013. С. 109-115.

91. Івано-Франківщина: Переселенці зможуть звернутися для отримання грошової допомоги в розмірі 2 220 грн (30.04.2022). *Голос України*. URL: <http://www.golos.com.ua/news/159651>.

92. Іванюк У. Резилентність соціально-економічної системи в умовах глобальної нестабільності. *European Science*. 2022. № 3(sge13-03). С. 8-6. DOI: <https://doi.org/10.30890/2709-2313.2022-13-03-014>.

93. Івахнюк І.В. Міжнародна міграція як ресурс розвитку. *Століття глобалізації*. 2011. № 1. С. 67-79.

94. Іващенко А. Роль і функції держави у формуванні ринкової економіки. *Проблеми науки*. 2008. № 6. С. 52-54.

95. Ільч Л.М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України: монографія. К.: Алерта, 2017. 608 с.

96. Іляш О., Бараняк І. Міграційні аспірації молоді України в умовах війни. *Економіка та суспільство*. 2023. № 56. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-50>.

97. Іляш О., Васильців Т. Сучасний стан та ризики розвитку ринку праці України у контексті соціальної безпеки в умовах євроінтеграції. *Журнал європейської економіки*. 2017. № 9(2). С. 169-179. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/20765>.

98. Іляш О.І. Інституціональні ризики соціальної безпеки. *Демографія та соціальна економіка*. 2011. № 1. С. 125-134.

99. Іляш О.І., Васильців Т.Г. Пріоритети державного регулювання у сфері соціально-економічної безпеки України. *Стратегічні пріоритети*. 2014. № 3 (32). С. 150-156.

100. Інституційні засади розвитку ринку праці в Україні: колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, д.е.н. В.В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогноз. НАН України». Електрон. дані. К., 2021. 472 с. URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/360.pdf>.

101. Інтеграція мігрантів у приймаючий соціум: соціокультурологічні аспекти модернізаційного розвитку регіону: наукова доповідь / редкол.: д.е.н., проф. Садова У.Я., к.е.н. Андрусишин Н.І., к.е.н. Риндзак О.Т. та ін.; НАН України. ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долішнього». Львів, 2015. 48 с.

102. Історія міжнародних криз. Центр економічного аналізу та експертизи. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/ukrayina-nato-rosiya-viyuna/31222123.html>.

103. Казюка Н.П. Структурні зміни у зайнятості населення Карпатського регіону та їх регулювання. дис. канд. екон. наук: 08.00.07 / Прикарпат. нац. ун-т ім. В. Стефаника. Івано-Франківськ. 2016. 276 с.

104. Калина А.В. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти): навч. посіб. К.: Вид. дім «Персонал», 2010. 216 с. URL: https://maup.com.ua/assets/files/lib/book/rynok_praci.pdf.

105. Каразуб І. На Франківщині переселенцям потрібно повторно зареєструватися для отримання соцдопомоги. *Суспільне мовлення України* (16.03.2022). URL: <https://suspilne.media/218207-na-frankivsini-pereselencam-potribno-povtorno-zareestruvatisa-dla-otrimanna-socdopomogi/>

106. Кармазіна М., Шурбована О. «Інститут» та «інституція»: проблеми розрізнення понять. *Політичний менеджмент*. 2006. № 4. С. 10-19. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/РoMe_2006_4_4.

107. Карпатський регіон: актуальні проблеми та перспективи розвитку: моногр. у 8 т. Інститут регіональних досліджень НАН України; наук. ред. В.С. Кравців. Т. 2. Соціально-демографічний потенціал; відп. ред. У.Я. Садова. Львів, 2013. 336 с.

108. Квасній Л.Г., Волошанська А.В. Переваги та недоліки процесу деіндустріалізації для світової економіки. *Наукові праці МАУП. Серія Економічні науки*. 2019. Вип. 57 (1). С. 67-78.

109. Кіндзерський Ю.В. Деіндустріалізація та її детермінанти у світі та в Україні. *Економіка України*, 2017. № 11. С. 48-72.

110. Ключковська І., П'ятковська О. Міграційні настрої студентів в умовах візової лібералізації (опитування студентів НУ «ЛП» та НТУУ «КП»). Львів, 2017. 30 с. URL: <http://miok.lviv.ua>.

111. Коваленко Н.С. Соціальний аспект функціонування інституційної структури ринку праці України в умовах посилення впливу глобалізаційних процесів. Зб. наук. пр. Кіровоград. нац. техн. ун-ту. 2009. Вип. 16. Ч. 1. С. 65-69.

112. Кодекс законів про працю України. Затверджується Законом України № 322-VIII від 10.12.1971 р. Відомості Верховної Ради, 1971, додаток до № 50, ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

113. Козицький М. За час війни на Львівщині роботою забезпечили понад 500 осіб, в тому числі переселенців. Офіційний веб-сайт *Львівської обласної військової адміністрації* (22.03.2022). URL: <https://loda.gov.ua/news?id=66573>.

114. Колот А.М. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / А.М. Колот, В.М. Данюк, О.О. Герасименко та ін. Київ: КНЕУ, 2017. 500 с.

115. Колот А.М., Герасименко О.О. Концепт «Праця 4.0»: теоретико-прикладні засади формування та розвитку. *Економіка і прогнозування*. 2020. № 1. С. 7-31.

116. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини). Ратифіковано Законом

України № 475/97-ВР від 17.07.1997 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text.

117. Конкурентні стратегії безпеки розвитку України у глобальному середовищі: монографія / за заг. ред. А.І. Мокія. Львів: ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України», 2019. 872 с.

118. Конкурентоспроможність економіки України: стан і перспективи підвищення: монографія; за ред. І.В. Крюкової. К.: Основа, 2007. 488 с. (С. 276-337: Лібанова Е.М. Конкурентоспроможність українського ринку праці).

119. Костюк І. DOU уклав рейтинг українських міст для IT-фахівців. Трійка лідерів: Івано-Франківськ, Львів, Вінниця. *The Village Україна* (10.02.2021). URL: <https://www.village.com.ua/village/city/city-news/307537-dou-uklav-reyting-ukrayinskih-mist-dlya-it-fahivtsiv-triyka-lideriv-ivano-frankivsk-lviv-vinnitsya#comments>.

120. Кравченко В. Куди переселився – там і знадобився: чи можуть ВПО знайти роботу. *Mind* (02.05.2022). URL: <https://mind.ua/publications/20240690-kudi-pereselivsia-tam-i-znabovivsia-chi-mozhut-vpo-znajti-robotu>.

121. Левицька О. Інструменти оцінювання якості та результативності професійно-технічної освіти. *Економіка та суспільство*. 2021. № 28. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-28-41>.

122. Левицька О. Стратегування соціоекологічного розвитку Карпатського регіону України. *Економіка та суспільство*. 2021. № 33. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-33-28>.

123. Левицька О. Трансформація безпекової системи України під впливом зовнішніх викликів та внутрішніх загроз. *Конкурентоспроможність національної економіки: матеріали XX міжнар. наук.-практ. конф.* Київ: КНУ імені Тараса Шевченка. 2022. С. 23-25.

124. Левицька О.О. Аналіз прикордонних ринків праці України та Польщі в умовах посилення міграційних процесів. *Актуальні проблеми економіки та управління в умовах системної кризи: матеріали міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф.* Львів: Львівський інститут ПрАТ “ВНЗ “МАУП”. 2019. С. 98-103.

125. Левицька О.О. Вплив трудової еміграції на функціонування інституту сім'ї в Україні. *Соціально-економічні та правові дослідження в суспільстві знань: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. студентів і молодих вчених.* Львів: Львів. ін-т МАУП. 2012. С. 391-399.

126. Левицька О.О. Гендерний вимір сучасних трудовіграційних процесів в Україні. *Суспільні трансформації і безпека: людина, держава, соціум: матеріали всеукр. наук.-практ. конф.* Львів: Львів. ін-т МАУП. 2015. С. 206-209.

127. Левицька О.О. Диспропорційність соціально-економічного розвитку Львівської області і Підкарпатського воєводства. *Проблеми регіоналістики:*

минуле, сучасне, майбутнє: тези наук.-практ. Інтернет-конф. Київ: КНЕУ. 2017. С. 279-282.

128. Левицька О.О. Досвід Польщі у використанні соціологічних інструментів для дослідження кар'єри випускників закладів вищої освіти. *Суспільні трансформації і безпека: людина, держава, соціум*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Львів: Львівський інститут ПрАТ “ВНЗ “МАУП”. 2020. С. 38-42.

129. Левицька О.О. Зайнятість в об'єднаних територіальних громадах: проблеми та напрями активізації. *Соціально-економічний розвиток територіальних громад Центральної України в умовах децентралізації*: науково-аналітична доповідь / наук. ред. д.е.н., проф. Сторонянська І.З. Львів, ІРД НАНУ. 2019. 91 с. (Сер. «Проблеми регіонального розвитку»). С. 47-57.

130. Левицька О.О. Кадрове забезпечення сфери охорони здоров'я в умовах децентралізації і галузевої реформи. *Публічне управління та адміністрування: конкурентні виклики сучасності*: матеріали всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф. Львів: НУ “Львівська політехніка”. 2018. С. 76-78.

131. Левицька О.О. Міграційна політика держави в світлі сучасних глобалізаційних викликів. *Актуальні проблеми соціально-економічних систем в умовах трансформаційної економіки*: збірник наукових статей за матеріалами III Всеукраїнської наук.-практ. конф. Дніпро: НМетАУ. 2017. Ч. 1. С. 142-148.

132. Левицька О.О. Міграційний чинник асиметрії розвитку прикордонних регіонів України та Польщі. *Регіональна економіка*. 2016. № 4. С. 56-65.

133. Левицька О.О. Міграція населення як необхідна складова соціально-демографічного розвитку держави. *Менеджмент розвитку соціально-економічних систем у новій економіці*: матеріали міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф. Полтава: ПУЕТ. 2017. С. 48-52.

134. Левицька О.О. Нові форми збереження та розвитку людського потенціалу країни в умовах глобальних трансформацій. *Економіка, фінанси, облік та право: аналіз тенденцій та перспектив розвитку*: збірник тез доповідей міжнар. наук.-практ. конф.: у 5 ч. Полтава: ЦФЕНД. 2020. Ч. 5. С. 7-8.

135. Левицька О.О. Новітні тенденції розвитку медико-фармацевтичного ринку праці в умовах галузевих трансформацій. *Фінансові та соціально-економічні системи в умовах глобалізації*: матеріали II міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених та студентів. Львів: ПВНЗ “Європейський університет”. 2016. С. 14-16.

136. Левицька О.О. Перспективи розвитку ринку праці України у післявоєнний період. *Проблеми розвитку фінансово-кредитної системи*: збірник тез XXII міжнар. наук. конф. молодих учених, аспірантів і студентів. Львів: Університет банківської справи. 2022. С. 122-124.

137. Левицька О.О. Проблеми інформаційно-аналітичного та інституційного забезпечення регулювання міграційних процесів в Україні. *Інструменти*

регулювання національної економіки та національної безпеки в умовах сучасних глобальних викликів: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Хмельницький: Хмельницький національний університет. 2020. С. 104-105.

138. Левицька О.О. Розвиток міграційних процесів у прикордонних регіонах: сучасні виклики та шляхи реагування. *Соціально-економічний потенціал транскордонного співробітництва*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Львів: ЛНУ імені Івана Франка. 2016. С. 18-22.

139. Левицька О.О. Розвиток міграційної політики Польщі: від національної до загальноєвропейської системи переконань. *Перспективні напрямки розвитку економіки, обліку, менеджменту та права: теорія і практика*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Полтава: ЦФЕНД. 2018. С. 244-247.

140. Левицька О.О. Стратегічне забезпечення екологічної і соціальної компонент якості життя населення Карпатського регіону України. Екологічне та соціальне середовище якості життя населення Карпатського регіону України: виклики та інструменти покращення: наукове видання / за ред. д.е.н., проф. Т.Г. Васильціва. ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долішнього НАН України». Львів. 2021. 130 с.

141. Левицька О.О. Сучасні тенденції та наслідки української трудової міграції до Польщі. *Стратегічні напрями відновлення економіки та соціальної сфери України в умовах системної кризи*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Львів: “Ліана-М”. 2014. С. 236-241.

142. Левицька О.О. Теоретико-концептуальні підходи до аналізу конкурентоспроможності ринків праці в умовах посилення міграційних процесів. *Вісник Львівського університету. Серія економічна*. 2022. Вип. 63. С. 29-41. DOI: <http://dx.doi.org/10.30970/ves.2022.63.0.6303>.

143. Левицька О.О. Територіальні особливості локалізації економічно активного населення у Львівському регіоні. *Суспільні трансформації і безпека: людина, держава, соціум*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. Львів: Львів. ін-т ПрАТ “ВНЗ “МАУП”. 2017. С. 143-147.

144. Левицька О.О., Гресь Б.А. Фінансово-економічні інструменти стабілізації соціально-трудова відносин в Україні в умовах війни. *Актуальні проблеми сьогодення у сфері фінансів, обліку та аудиту*: тези доповідей всеукр. наук.-практ. конф. Хмельницький: ХКТЕІ. 2023. С. 100-102.

145. Левицька О.О., Махонюк О.В. Особливості працевлаштування українських громадян за кордоном: соціологічний дискурс. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*: зб. наук. праць / НАН України. Інститут регіональних досліджень; відп. ред. В.С. Кравців. Львів, 2018. Вип. 6(134). С. 91-97.

146. Левицька О.О., Махонюк О.В. Особливості сучасних міграційних

процесів в українсько-польському прикордонні. *Суспільні трансформації у XXI столітті: людина, держава, соціум*: матеріали II всеукр. наук.-практ. конф. Львів: Львів. ін-т МАУП. 2016. С. 85-88.

147. Левицька О.О., Махонюк О.В. Проблеми науково-методичного забезпечення аналізу ринку міграційних послуг. *Актуальні проблеми економіки та управління в умовах системної кризи*: матеріали міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф. Львів: Львівський інститут МАУП. 2018. Ч. 1. С. 188-192.

148. Левицька О.О., Мульська О.П. Майбутнє праці в умовах інформаційної економіки: перспективи міграцій. *Українська міграція в умовах глобальних і національних викликів XXI століття*: наукове видання / наук. ред. У.Я. Садова. Львів, 2019. С. 74-87.

149. Левицька О.О., Мульська О.П. Моделювання інтенсивності зовнішньої міграції населення України в умовах посилення середовища виштовхування. *Економіка України*. 2020. № 9. С. 48-65. DOI: 10.15407/economyukr.2020.09.048.

150. Левицька О.О., Мульська О.П. Науково-методичне забезпечення оцінювання середовища соціально-економічної захищеності міграційно активного населення. *Регіональна економіка*. 2016. № 1. С. 78-88.

151. Левицька О.О., Мульська О.П. Середовище міграційної активності населення. *Міграційна активність населення Карпатського регіону України: тенденції, загрози, методи регулювання*: наукове видання / за ред. д.е.н., проф. Т.Г. Васильціва. ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України». Львів. 2020. С. 36-48.

152. Левицька О.О., Мульська О.П., Іванюк У.В. Стимулювання ефективної зайнятості в умовах поширення соціальної вразливості. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія «Проблеми економіки та управління», 2021. № 2(8). С. 34-45. <https://doi.org/10.23939/semi2021.02.034>.

153. Лібанова Е.М. Зовнішня трудова міграція українців: масштаби, причини, наслідки. *Демографія та соціальна економіка*. 2018. № 2 (33). С. 11-26.

154. Лісогор Л.С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації: монографія; відпов. ред. Е.М. Лібанова. К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. 168 с.

155. Лісогор Л.С. Узгодження гнучкості ринку праці та соціальної захищеності працівників в Україні: проблеми та перспективи. *Формування ринкової економіки*: зб. наук. праць. Спец. вип. у 3-х томах. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. К.: КНЕУ. 2010. Т. 3. С. 168-175. URL: <https://core.ac.uk/reader/32607060>.

156. Лісогор Л.С. Формування конкурентоспроможної робочої сили на ринку праці України. Конкурентоспроможність у сфері праці: зб. наук. праць. Київ : Ін-т економіки НАНУ, 2001. С. 30-40.

157. Лукашов О.О. Механізми державного регулювання стратегічного розвитку регіону. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2017. Вип. 2 (33). С. 75-83.

158. Луньова Т. Напрями активізації зайнятості населення України в умовах воєнної економіки. *Економічний простір*, 2023. № 183. С. 74-78. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/183-12>.

159. Любомудрова Н.П., Гойчук В.І. Зміни на ринку праці в умовах воєнного стану та перспективи післявоєнного відновлення. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 40. URL: <https://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1462>.

160. Людський розвиток в Україні. Пріоритети національної політики мінімізації асиметрії українського ринку праці / кер. авт. кол. О.І. Цимбал; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи. К.: Академ-періодика, 2021. 210 с.

161. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: кол. моногр. / НАН України. Інститут демографії та соціальних досліджень; за ред. Е.М. Лібанової. К.: Ін-т демографії та соц. досліджень, 2008. 316 с.

162. Малиновська О.А. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії: монографія. Київ: НІСД, 2018. 472 с.

163. Малиновська О.А. Щодо створення консультативно-дорадчого органу з питань зовнішньої міграції: аналіт. зап. Київ: НІСД, 2019. 5 с. URL: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2021-04/zovnishnya-migratsiya.pdf>.

164. Маршавін Ю.М., Кицак Т.Г., Кирилюк В.В. Посилення конкурентоспроможності ринку праці України в нових соціально-економічних реаліях. *Економіка та суспільство*, 2022, № 40. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-2>.

165. Мельник А.Ф., Васіна А.Ю., Желюк Т.Л., Попович Т.М. Національна економіка: навч. посіб., К.: Знання, 2011. 463 с.

166. Мерещук В. Інтерв'ю з головою Львівської ОВА М. Козицьким (19.03.2022). *LB.ua*. URL: https://lb.ua/society/2022/03/19/510269_lvivskiy_oblasti_perebuvaie_400.html.

167. Методика формування регіонального замовлення на підготовку кадрів: методичні рекомендації; авт. кол.: Гринькевич О.С., Садова У.Я., Біль М.М., Бараняк І.Є., Вільчинська О.М., Левицька О.О., Марець О.Р., Рибак Н.Б., Сорочак О.З. Львів: ГО «Центр досліджень і моніторингу якості та мобільності людських ресурсів», 2021. 45 с.

168. Методичні рекомендації щодо проведення регіонального обстеження внутрішньо переміщених осіб-громадян України / редкол.: д.е.н., проф. Садова У.Я., к.е.н., проф. Матковський С.О., к.е.н. Гринькевич О.С. НАН України.

ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долішнього». Львів, 2014. 40 с.

169. Микита В. На Закарпатті запустили чат-бот для працевлаштування. Офіційний веб-сайт *Закарпатської обласної військової адміністрації* (11.05.2022). URL: <https://carpathia.gov.ua/news/na-zakarpatti-zapustili-chat-bot-dlya-pracevlashtuvannya>.

170. Михасюк І.Р., Залога З.М., Сухай О.Є. Державне регулювання економіки в умовах глобалізації: монографія. Львів: НВФ «Українські технології», 2010. 375 с.

171. Міграційна активність населення Карпатського регіону України: нова емпірика та пріоритети політики регулювання: монографія / ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долішнього НАН України»; наук. ред. Т.Г. Васильців. Львів, 2021. 293 с.

172. Міграційна активність населення Карпатського регіону України: тенденції, загрози, методи регулювання: наукове видання / наук. ред. Т.Г. Васильців; ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долішнього НАН України». Львів, 2020. 128 с.

173. Міграційна активність студентської та учнівської молоді Карпатського регіону України (результати соціологічного дослідження): науково-аналітичне видання; за ред. д.е.н., проф. Васильціва Т.Г., д.е.н. Риндзак О.Т. / ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долішнього НАН України»; Львів, 2020. 60 с.

174. Міграційний профіль України за 2010–2013, 2018 рр. URL: <https://dmsu.gov.ua/diyalnist/monitoring-migracijnix-proczesiv/migracijnij-profil.html>.

175. Міграційні явища та процеси: поняття, методи, факти: довідник, 2-ге видання – доповнене і перероблене / У.Я. Садова, Р.Т. Теслюк, М.М. Біль, О.Т. Риндзак, О.П. Мульська, О.О. Левицька та ін.; ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долішнього НАН України»; редкол.: У.Я. Садова (наук. ред.). Львів, 2018. 224 с.

176. Моделі ендогенного зростання економіки України: монографія / В.М. Геєць та ін.; ДУ «Інститут економіки та прогнозування» НАН України. Київ, 2007. 575 с.

177. Мойсей В. Зовнішні ефекти міжнародної міграції трудових ресурсів. *Technology audit and production reserves*. 2015. № 2/6 (22). С. 87-93.

178. Моніторинг соціокультурних виявів міграції в умовах євроінтеграційних процесів України: регіональний аспект: методичні рекомендації / редкол.: д.е.н., проф. Садова У.Я., к.ф.-м.н., доц. Оліскевич М.О., к.е.н. Риндзак О.Т., к.е.н. Андрусишин Н.І.; Л.К. Семів, В.Я. Бідак, М.М. Біль, Р.Т. Теслюк, О.С. Гринькевич, О.О. Левицька, О.П. Мульська та ін.; НАН України. ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долішнього». Львів, 2015. 54 с.

179. Мульська О.П. Балансування ринку праці в умовах підвищеної міграційної активності населення. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2019. Вип. 1 (135). С. 59-65.

180. Мульська О.П. Міграційні процеси & економічне зростання: теорія каузальності та практика ефективного управління: монографія / ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України». Львів, 2022. 472 с. URL: <http://ird.gov.ua/irdp/p20220004.pdf>.

181. Мульська О.П. Оцінка ринку праці Львівської області у контексті зовнішньої трудової міграції. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. Вип. 10, ч. 3. С. 26-30.

182. Мульська О.П., Бараняк І.Є. Демографічні та соціально-економічні ефекти посилення зовнішньої міграційної активності населення України. *Modern Economics*. 2020. № 21. С. 149-154. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V21\(2020\)-23](https://doi.org/10.31521/modecon.V21(2020)-23).

183. Мульська О.П., Левицька О.О. Емпіричний аналіз взаємовпливу інтенсивності зовнішньої міграції населення та соціально-економічного розвитку областей / *Міграційна активність населення Карпатського регіону України: тенденції, загрози, методи регулювання*: наукове видання / за ред. д.е.н., проф. Т.Г. Васильціва. ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України». Львів. 2020. С. 70-98.

184. Мульська О.П., Левицька О.О. Нові види праці та зайнятості: стратегічні фокуси міграцій / *Українська трудова міграція й майбутнє сфери праці: соціально-економічний, геопросторовий, інституційний вимір*: наукове видання; ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України»; за ред. д.е.н., проф. Садової У.Я. Львів, 2020. С. 60-72.

185. Мульська О.П., Левицька О.О. Оцінювання соціально-економічних наслідків зовнішньої міграції населення: методичні рекомендації / за ред. д.е.н., проф. Т.Г. Васильціва. ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України», Львів. 2020. 30 с.

186. Мульська О.П., Левицька О.О., Куцик В.І. Державна політика забезпечення інноваційних форм зайнятості в умовах цифровізації економіки. *Регіональна економіка*. 2020. № 3(97). С. 81-90. DOI: <https://doi.org/10.36818/1562-0905-2020-3-9>.

187. Найбільше переселенців працевлаштовано у Львові. *Львівський обласний центр зайнятості* (11.04.2022). URL: <https://lviv.dcz.gov.ua/novyna/naybilshe-pereselenciv-pracevlashtovano-u-lvovi>.

188. Новікова О.Ф., Шамілева Л.Л. Оцінювання ризиків соціально-економічної незахищеності зайнятих в умовах структурних трансформацій сучасного ринку праці. *Social and labour relations: theory and practice*. 2020.

№ 10(1). С. 1-10. DOI: 10.21511/slrtp.10(1).2020.01.

189. Норт Д. Інституції, інституційна зміна та функціонування економіки. К.: Основи, 2000. 189 с.

190. Осачук С. Чернівецька область прийняла понад сто тисяч переселенців (15.04.2022). *Телекомпанія TVA*. URL: <https://tva.ua/2022/04/15/chernivetska-oblast-prujniala-ponad-sto-tysiach-pereselentsiv/>

191. Основні висновки Доповіді 2023 року щодо України. Представництво Європейського Союзу в Україні. 2023. URL: <https://www.eeas.europa.eu/delegations/ukraine/>

192. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок навчального року: статистичний збірник. К.: Державна служба статистики України, 2016, 205 с.

193. Осокіна В.В., Руденко Н.В. Формування конкурентного середовища на ринку праці за умов євроінтеграції. *Теоретичні та прикладні питання економіки*. 2015. № 1(30). С. 220-237.

194. Остапенко Ю.О. Нетипова зайнятість як особлива проблема реалізації трудових прав працівників. *Юридична наука*. 2020. № 4 (106), Т. 2. С. 262-268.

195. Оцінка ефективності структурних змін регіональних ринків праці: методичні рекомендації / за ред. д.е.н., проф. Садової У.Я. НАН України. ДУ “Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього”. Львів, 2017. 35 с.

196. Павліха Н.В., Корнелюк О.А. Циркулярна модель як інноваційна система відновлення конкурентоспроможності регіонів і територіальних громад в Україні у воєнний і повоєнний періоди. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Сер. Економічні науки*. 2023. Вип. 3(103). С. 179-193. DOI: 10.31713/ve3202317.

197. Панченко В., Резнікова Н. Операція деіндустріалізація, або Навіщо нам промисловий ренесанс. URL: <https://dt.ua/macrolevel/operaciya-deindustrializaciya-abo-navischo-nampromisloviy-renesans-.html>.

198. Панькова О.В., Касперович О.Ю. Проблеми соціальної та правової захищеності платформних зайнятих і пріоритети регуляторної політики України в умовах воєнного стану. *Економіка промисловості*. 2022. № 2 (98). С. 91-117.

199. Петрова І.Л. Конкурентоспроможність робочої сили в умовах гнучкості ринку праці. *Науковий вісник УМО. Серія Економіка та управління*. 2017. № 4. С. 1-10.

200. Пищуліна О.М., Коваль О.П., Кочемировська О.О. Системні вади ринку праці та пріоритети його реформування: аналіт. доп.; за ред. Я.А. Жаліла. К.: НІСД, 2010. 72 с.

201. Пищуліна О., Маркевич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації: аналітична записка. К.: Центр Разумкова,

2022. 21 с. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf>.

202. Попович Д.В., Мидлик Ю.І. Аналіз індексу економічної свободи України серед країн світу. *Молодий вчений*. 2017. № 5 (45). С. 706-708.

203. Природний рух населення України за 2021 рік: статистичний збірник. К.: Державна служба статистики України, 2022. 153 с.

204. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України № 2421-IX від 18.07.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#n6>.

205. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України № 2352-IX від 01.07.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#n2>.

206. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України № 2253-IX від 12.05.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-IX#Text>.

207. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці: Законі України № 2622-IX від 21.09.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2622-20#Text>.

208. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощеного регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність: Закон України № 2434-IX від 19.07.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text>.

209. Про затвердження Державної програми розвитку регіону українських Карпат на 2020-2022 роки: Постанова Кабінету Міністрів України № 880 від 20.10.2019 р. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/КР190880?an=907>.

210. Про затвердження договорів між Кабінетом Міністрів України та Урядом Республіки Польща щодо правил місцевого прикордонного руху. Постанова Кабінету Міністрів України № 139 від 25.02.2009 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/139-2009-%D0%BF#Text>.

211. Про затвердження завдань Національної програми інформатизації на 2022-2024 роки. Постанова Верховної Ради України № 2360-IX від 08.07.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2360-20#Text>.

212. Про затвердження Порядку надання допомоги по частковому безробіттю. Постанова Кабінету Міністрів України № 702 від 21.06.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/702-2022-%D0%BF#Text>.

213. Про затвердження Угоди між Кабінетом Міністрів України та Урядом

Угорської Республіки про правила місцевого прикордонного руху. Постанова Кабінету Міністрів України № 1316 від 08.11.2007 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1316-2007-%D0%BF#Text>.

214. Про затвердження Угоди між Кабінетом Міністрів України та Урядом Румунії про місцевий прикордонний рух. Постанова Кабінету Міністрів України № 164 від 31.03.2015 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/164-2015-%D0%BF#Text>.

215. Про затвердження Угоди між Україною та Словацькою Республікою про місцевий прикордонний рух. Указ Президента України № 697/2008 від 06.09.2008 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/697/2008#Text>.

216. Про невідкладні заходи з нейтралізації загроз національній безпеці у сфері міграційної політики: Рішення Ради національної безпеки і оборони України від 1.03.2018 р. *Урядовий кур'єр*. 23.03.2018. № 56.

217. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного часу. Закон України № 2136-IX від 15.03.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2136-20>.

218. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України № 1667-IX від 15.07.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text>.

219. Про схвалення Концепції розвитку гірських територій українських Карпат: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 232-р від 03.04.2019 р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-shvalennya-koncepciyi-rozvitku-girskih-teritorij-ukrayinskih-karpat->.

220. Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 482-р від 12.07.2017 р. *Урядовий кур'єр*. 29.07.2017. № 140. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/482-2017-%D1%80#Text>.

221. Про схвалення Стратегії здійснення цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації системи управління державними фінансами на період до 2025 року та затвердження плану заходів щодо її реалізації: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 1467-р від 17.11.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1467-2021-%D1%80#Text>.

222. Проблеми та перспективи модернізації соціального діалогу та публічних комунікацій задля успішних реформ. Аналітичний матеріал з проблематики публічних комунікацій в Україні. *Роботодавець* (28.02.2019). URL: <https://robotodavets.org.ua/2019/02/28/problemy-ta-perspektyvy-modernizatsiyi-sotsialnogo-dialogu-ta-publichnyh-komunikatsij-zadlya-uspishnyh-reform.html>.

223. Проблеми формування та реалізації державної політики у сфері регулювання трудової міграції: наукова доповідь / НАН України. Інститут

регіональних досліджень; наук. ред.: д.е.н., проф. Садова У.Я. Львів, 2014. 38 с.

224. Програма «Власна справа» буде продовжена на 2023 рік. Державна служба зайнятості України. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3654268-programa-vlasna-sprava-bude-prodovzena-na-2023-rik-derzsluzba-zajnatosti.html>.

225. Радковець Ю. «Гібридна війна» Росії на Балканах: провал «малоросійського» сценарію *Укрінформ* (07.11.2016). URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-world/2115578-gibridna-vijna-rosii-na-balkanah-proval-malorosijskogo-scenariu.html>.

226. Регіональна стратегія розвитку Закарпатської області на період 2021-2027 років. Затверджено рішенням обласної ради № 1630 від 20.12.2019 р. *Офіційний сайт Закарпатської ОВА*. URL: <https://carpathia.gov.ua/diyalnist/ekonomichnij-blok/regionalni-programi-rozvitku>.

227. Релокація бізнесу з України до Польщі. *Crowe* (29.03.2022). URL: <https://www.crowe.com/ua/crowemikhailenko/news/relocation-of-business-from-ukraine-to-poland>.

228. Решетило В.П., Островський І.А. Неоіндустріалізації та її вплив на розвиток вітчизняної та міжнародної економіки. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2018. Вип. 18. Ч. 3. С. 21-25.

229. Риндзак О.Т. Міграційна політика в Україні: виклики та інтеграційні перспективи: монографія. Львів: Каменяр, 2019. 422 с.

230. Риндзак О.Т. Удосконалення державної міграційної політики в системі захисту національних інтересів України. *Актуальні проблеми економіки*. 2017. № 3(189). С. 237-244.

231. Ринок праці в умовах війни: тенденції та перспективи. НІСД, 2022. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-v-umovakh-viyny-tendentsiyi-ta-perspektyvu>.

232. Рівень зайнятості населення по регіонах (за матеріалами вибіркового обстеження населення з питань економічної активності). Державна служба статистики України, 2008-2022. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2009/rp/reg/reg_u/arh_rzn_u.htm.

233. Робоча сила України 2021: статистичний збірний. Державна служба статистики. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm.

234. Ромашов І. Що відбувається на ринку праці під час війни. *roboota.ua* (15.03.2022). URL: <https://thepoint.rabota.ua/scho-vidbuvayetsya-na-rynku-pratsi-pid-chas-viyny/>

235. Руденко Н.В., Лісогор Л.С. Оцінка структурних змін зайнятості на регіональних ринках праці. *Економіка, управління та адміністрування*. 2021. № 4(98). С. 3-9. URL: [https://doi.org/10.26642/ema-2021-4\(98\)-3-9](https://doi.org/10.26642/ema-2021-4(98)-3-9).

236. Савицька Н.Л. Людина як суб'єкт сучасного господарського розвитку: монографія. Харків: Форт, 2012. 352 с.
237. Садова У.Я. Соціальна політика в Україні: регіональні дослідження і перспективи розвитку: монографія. Львів: ІРД НАН України, 2005. 408 с.
238. Садова У.Я., Біль М.М. Соціальні ініціативи як інструмент подолання міграційних ризиків в Україні. *Регіональна економіка*. 2012. № 3. С. 206-211.
239. Садова У.Я., Гринькевич О.С., Матковський С.О., Теслюк Р.Т., Левицька О.О., Махонюк О.В. Економічна активність населення Львівської області: формальна та неформальна зайнятість: наукове видання / за заг. ред. д.е.н., проф. Садової У.Я. Львів: ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України. 2017. 48 с.
240. Садова У.Я., Левицька О.О., Мульська О.П., Теслюк Р.Т. Стан ринку праці як чинник формування міграційної активності населення. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2019. № 3-4. С. 5-13.
241. Садова У.Я., Степура, Т.М. Робочі місця як основа нової політики зайнятості й відтворення якості людського потенціалу в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2018. № 2. С. 15-22.
242. Самолюк Н. Проблеми розвитку соціального діалогу в Україні. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2022. № 4. С. 111-117. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-308-4-17>.
243. Сандугей В.В. Аналіз конкурентоспроможності українського ринку праці: теоретико-методичний підхід. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 18: Економіка і право*. 2013. № 23. С. 75-83. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Nchnpu_018_2013_23_12.pdf.
244. Сапітон М. ІТ-компанії витратили на переїзд до Львова понад \$40 млн. Місто перетворилося в головний технологічний хаб. Який економічний ефект? *Журнал Forbes Ukraine* (19.03.2022). URL: <https://forbes.ua/innovations/lviv-stav-golovnim-it-khabom-ukraini-skilki-tam-zaraz-aytishnikiv-ta-yakiy-ekonomichniy-efekt-tse-mae-29032022-5137>.
245. Саріогло В. Г., Огай М. Ю. Оцінка потреб у заміщенні робочої сили в Україні, обумовлених її вибуттям за віком та трудовою міграцією. *Статистика України*. 2019. № 1. С. 35-43.
246. Світова гібридна війна: український фронт: монографія; за заг. ред. В.П. Горбуліна. Харків: Фоліо, 2017. С. 359-368.
247. Семикіна М. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення. *Демографія та соціальна економіка*. 2008. № 2. С. 94-103. URL: <http://dSPACE.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/8930/10-Semikina.pdf?sequence=1>.
248. Семикіна М.В. Конкурентоспроможність у сфері праці: сутність та

методологія визначення. Наукові праці КНТУ. *Економічні науки*. 2009. Вип. 15. С. 11-20.

249. Семів С., Березівський Я., Бараняк І., Мульська О., Іванюк У. Пріоритети та інструменти регулювання зовнішньої міграції населення Карпатського регіону України. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2021. № 7 (2). С. 160-181. DOI: <https://doi.org/10.51599/are.2021.07.02.09>.

250. Семів Л., Лалакулич М. Функціонування працересурсної та міграційної систем України в світлі сучасних ризиків розвитку. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. 2017. № 1(22). С. 371-377.

251. Середня заробітна плата в Україні (за вакансіями). *Work.ua* (05.01.2024). URL: <https://www.work.ua/salary-all/>

252. Ситуація на зареєстрованому ринку праці та діяльність державної служби зайнятості. *Державна служба зайнятості України*, 2023. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68>.

253. Смарт-спеціалізація регіонів України: методологія та прагматика реалізації: монографія / ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України»; наук. ред. І.З. Сторонянська. Львів, 2022. 426 с.

254. Соціальна вразливість населення Карпатського регіону України: стан, виклики, сценарії послаблення: електронне науково-аналітичне видання / за ред. д.е.н., проф. Т.Г. Васильціва. ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України». Львів. 2023. 109 с. URL: <http://ird.gov.ua/irdp/p20230035a.pdf>.

255. Соціально-гуманітарні виклики війни та інструментарій їх подолання (Карпатський регіон України): електронне науково-аналітичне видання / за ред. д.е.н., проф. Т.Г. Васильціва. ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України». Львів, 2022. 47 с. URL: <https://ird.gov.ua/irdp/p20220032.pdf>.

256. Соціально-економічна захищеність мігрантів: глобальні та регіональні аспекти / НАН України, ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього»; наук. ред. У.Я. Садова. Львів, 2016. 288 с.

257. Статистичні дані щодо ситуації з COVID-19 в Україні. Оперативна інформація. *База даних ЮНІСЕФ в Україні*. URL: <https://www.unicef.org/ukraine/covid-19-statistics>.

258. Степура Т. Розвиток людського потенціалу в умовах квалітизації економіки України: монографія. Умань: ВПЦ «Візаві» (Видавець Сочінський М.М.). 2021. 600 с.

259. Степура Т.М. Аналітичні методи дослідження якості ринку праці України. *Бізнес Інформ*. 2024. № 1. С. 208-217. DOI: 10.32983/2222-4459-2024-1-208-217.

260. Степура Т.М., Дідух Н.М., Дериколенко О.М., Дегтярьова І.Б. Цифрові розриви ринку праці в умовах індустріальних змін і цифровізації економіки. *Механізм регулювання економіки*. 2024. № 2(104). С. 7-17. DOI: 10.32782/mer.2024.104.01.

261. Стратегія розвитку Івано-Франківської області на 2021-2027 роки. Затверджено рішенням обласної ради № 1381-34/2020 від 21.02.2020 р. *Офіційний сайт Івано-Франківської ОВА*. URL: <https://www.if.gov.ua/strategiya-rozvitku-ivano-frankivskoyi-oblasti>.

262. Стратегія розвитку Львівської області на період 2021-2027 років. Затверджена рішенням Львівської обласної ради № 948 від 24.12.2019 р. *Офіційний сайт Львівської ОВА*. URL: <https://loda.gov.ua/documents/49999>.

263. Стратегія розвитку Чернівецької області на період до 2027 р. Затверджено рішенням обласної ради № 1-36/20 від 04.02.2020 р. *Офіційний сайт Чернівецької ОВА*. URL: <https://bukoda.gov.ua/storage/app/sites/23/uploaded-files/strategia-chernivetska-2027.pdf>.

264. Судаков, М., Лісогор, Л. Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи. 2023. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf.

265. Територіальний розвиток і регіональна політика. Стимулювання розвитку регіонів на засадах смарт-спеціалізації: бар'єри та механізми імплементації: наукова доповідь / наук. ред. д.е.н., проф. Сторонянська І.З. Львів, ІРД НАНУ. 2021. 155 с. (Серія «Проблеми регіонального розвитку»).

266. Територіальні громади в умовах децентралізації: ризики та механізми розвитку: монографія / ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України»; наук. ред.: В.С. Кравців, І.З. Сторонянська. Львів, 2020. 531 с.

267. Тілікіна Н.В. Аналіз інституційного та законодавчого забезпечення регулювання територіальної мобільності робочої сили. *Технологічний аудит і резерви виробництва*. 2016. № 4(6). С. 18-25. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tatrv_2016_4\(6\)_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tatrv_2016_4(6)_4).

268. Томчук О. Аналіз трендів розвитку ринку праці в Україні: ключові зміни та виклики воєнного часу. *Innovation and Sustainability*. 2023. № 2. С. 110-119.

269. Трансформації в глобальній економіці та Україна: монографія; за заг. ред. І.М. Школи та О.В. Бабінської. Чернівці: Друк Арт, 2014. 416 с.

270. Український ринок праці: імперативи та можливості змін: колективна монографія; за наук. ред. І.Л. Петрової, В.В. Близнюк; НАН України, ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України». К., 2018. 356 с. URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf>.

271. Фертікова Т.М. Інституційна економіка: навч. посіб. Миколаїв:

Видавництво ЧДУ ім. Петра Могили, 2010. 128 с.

272. Фішук В., Матюшко В., Чернів Є., Юрчак О., Лаврик Я., Амелін А. Україна 2030Е – країна з розвинутою цифровою економікою. Український інститут майбутнього. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoju.html#6-2-2>.

273. Фукуяма Ф. Політичний порядок і політичний занепад. Від промислової революції до глобалізації демократії / пер. з англ. Т. Цимбал і Р. Корнута. 2-е вид. К., Наш Формат, 2022. 608 с.

274. Харазішвілі Ю.М., Дронь Є.В. Адаптивний підхід до визначення стратегічних орієнтирів економічної безпеки України. *Економіка України*. 2014. № 5. С. 28-45.

275. Хомра О.У., Русанова Т.Є. Соціальна безпека: виклики, загрози, критерії *Стратегічна панорама*. 2009. № 1. С. 73-79.

276. Цевух Ю.О. Ринок праці, міграція та соціально-економічний розвиток Європейського Союзу та України: навч.-метод. посіб. Одеса: Одес. нац. ун-т ім. І.І. Мечникова, 2021. 140 с.

277. Цимбалюк І.О., Павліха Н.В. Аналіз структури доходів населення та ролі інклюзивного ринку праці у зменшенні соціальної уразливості. *Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського*. 2023. № 4(141). С. 33-41. DOI: 10.32782/1995-0519.2023.4.4.

278. Цимбалюк І.О., Павліха Н.В., Цимбалюк С.М. Динаміка ринку праці в Україні під час війни: аналіз міграційних тенденцій та показників безробіття. *Інноваційна економіка*. 2023. № 2 (94). С. 101-109. DOI: 10.37332/2309-1533.2023.2.13.

279. Ціжма Ю.І. Концепція флексік'юриті та нестандартні форми зайнятості. *БізнесІнформ*. 2013. № 7. С. 197-202.

280. Чайковський Ю.В. Міжнародна міграція та внутрішня безпека держави. *Правова держава*. 2019. № 33. С. 173-178.

281. Червінська Л., Червінська Т., Якушик І., Галаченко О. Формування регіональної політики зайнятості в Україні. *Економічні горизонти*. 2021. № 1(16). С. 43-51.

282. Черьомухіна О., Чалюк Ю., Кириленко В. Сучасний вимір ринку праці в умовах цифровізації. *Економіка та суспільство*. 2021. № 34. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-34-85>.

283. Чечелюк О.Ю. Функціонування комісії з трудових спорів: проблеми та перспективи. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2021. № 4. С. 54-58. DOI: <https://doi.org/10.15421/392180>.

284. Чисельність населення (за оцінкою) на 1 лютого 2022 року та середня чисельність у січні 2022 року. Державна служба статистики України. URL:

http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2022/ds/kn/kn_0122_ue.xls.

285. Чухно А.А., Леоненко П.М., Юхименко П.І. Інституціонально-інформаційна економіка: підручник; за ред. А.А. Чухна. К.: Знання, 2010. 688 с.

286. Шаповал К. На захід України з «гарячих» міст переїхали дефіцитні фахівці. Як це використовує місцевий бізнес. *Журнал Forbes Ukraine* (17.04.2022). URL: <https://forbes.ua/inside/na-zakhid-ukraini-z-garyachikh-mist-pereikhali-defitsitni-fakhivtsi-yak-tse-vikoristovue-mistseviy-biznes-07042022-5322>.

287. Шапочка М.К., Маценко О.М. Теорія статистики: навчальний посібник. Суми: Університетська книга, 2014. 312 с.

288. Швець О.В. Економічна активність населення в умовах трансформації регіонального ринку праці: проблеми та стратегічні пріоритети: дис. док.екон.наук: 08.00.05 – розвиток продуктивних сил і регіональна економіка / ПВНЗ Міжнародний ун-т бізнесу і права. Одеська національна академія харчових технологій. Одеса, 2021. 489 с.

289. Шиловцева Н.В. Модернізація зайнятості як умова підвищення конкурентоспроможності національного ринку праці. *Modern Economics*. 2019. № 15. С. 211-217. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V15\(2019\)-30](https://doi.org/10.31521/modecon.V15(2019)-30).

290. Штань М.В. Державна політика неоіндустріалізації в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 9. С. 34-38.

291. Штундер І.О. Ринок праці України в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 2022. Випуск 40. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1453/1398>.

292. Юрик Я.І., Близнюк В.В. Якість робочої сили як ключовий фактор інноваційного розвитку України. *Економіка і прогнозування*. 2014. № 1. С. 67-86.

293. Юрчик І.Б. Взаємозв'язок ефективності ринку праці та його інституційного забезпечення. *Науковий Вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки: зб. наук. пр.* 2016. Вип. 17(4). С. 109-113.

294. Як в Україні змінювалася кількість переселенців та розмір допомоги для них. *Аналітичний портал «Слово і діло»* (18.01.2022). URL: <https://www.slovoidilo.ua/2022/01/18/infografika/suspilstvo/yak-ukrayini-zminyuvalasya-kilkist-pereselencziv-ta-rozmir-dopomohy-nux>.

295. Acemoglu D., Johnson S. Robinson J. Institutions as a Fundamental Cause of Long-Run Growth. *Handbook of Economic Growth*, 2005. pp. 385-472. doi:10.1016/S1574-0684(05)01006-3.

296. Acik, A.C., Trott, P., Cinar, E. Risk governance approach to migration: a viable alternative to precautionary management. *Journal of Risk Research*, 2022, 25(4), 468-487, DOI: 10.1080/13669877.2021.1957984.

297. Boiko, V., Mulska, O., Baranyak, I., Levytska, O. Ukrainian Migration Aspirations towards Germany: Analysis and Development Scenarios. *Comparative*

Economic Research. Central and Eastern Europe, 2021, 24(1), 65-84.

298. Boschma R., Eriksson R.H., Lindgren U. Labour market externalities and regional growth in Sweden: The importance of labour mobility between skill-related industries. *Regional Studies*, 2014, 48(10), 1669-1690.

299. Brue S., McConnell C., Flynn S. *Ebook: Essentials of Economics*. 3rd edition. McGraw Hill, 2014, 468 p.

300. Carling, J., Erdal, M. B., Talleraas, C. Living in two countries: Transnational living as an alternative to migration. *Population, Space and Place*, 2021, 27(5), e2471. DOI: <https://doi.org/10.1002/psp.2471>.

301. Chen, B., Liu, T., Wang, Y. Volatile Fragility: New Employment Forms and Disrupted Employment Protection in the New Economy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2020, 17(5), 1531. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph17051531>.

302. Cisneros Ibarra M., Alejandro M., González Torres L.A. Labor flexibility as a strategy for competitiveness and its impact on economy, business and labor market. *Contaduría y administración*, 2010, 231, 33-52. URL: <https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/n231/n231a3.pdf>.

303. Commission proposal on developing social economy framework conditions. *European Commission. Employment, Social Affairs & Inclusion* (13.06.2023). URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=101&furtherNews=yes&newsId=10594>.

304. Cox-Edwards A., Rodríguez-Oreggia E. Remittances and labor force participation in Mexico: An analysis using propensity score matching. *World Development*, 2009, 37(5), 1004-1014.

305. Cranford C., Vosko L., Zukewich N. Precarious employment in the Canadian labour market: a statistical portrait. *Just Labour*. 2003. Vol. 3 (Fall 2003).

306. Database of labour market practices. *European Commission. Employment, Social Affairs & Inclusion*. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1080&langId=en>.

307. Divinský B. Labor market-migration nexus in Slovakia: time to act in a comprehensive way. International Organization for Migration. Senica: Tlačiareň Durlák, 2007. 229 p.

308. El-Ehwany, N., Metwally, M. Labor market competitiveness and flexibility in Egypt. Center for Economic and Financial Research and Studies, Research Project: The ERF Working Paper Series, 2001, 11. URL: https://erf.org.eg/app/uploads/2017/05/0129_ElEhwany.pdf.

309. European Employment Strategy. *European Commission. Employment, Social Affairs & Inclusion* (15.052020). URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>.

310. Е-дані. Внутрішньо переміщені особи. Державне підприємство «Інформаційно-обчислювальний центр Міністерства соціальної політики України». URL: <https://www.ioc.gov.ua/dashboardVpo>.

311. Formation strategy of economic structures: the tools and practices: collective monograph / edited by A. Berezin, M. Bezpartochnyi. Riga: ISMA University, 2016. 254 p.

312. Freeman, R.B. Labour Market Institutions. In: *The New Palgrave Dictionary of Economics*. Palgrave Macmillan, London. 2008. URL: https://doi.org/10.1057/978-1-349-95121-5_2686-1.

313. Gardiner B., Martin R., Tyler P. Competitiveness, Productivity and Economic Growth across the European Regions. *Regional Studies*. 2004. Vol. 38. Pp. 1045-1067. DOI: 10.4324/9780203607046. URL: https://www.researchgate.net/publication/23731212_Competitiveness_Productivity_and_Economic_Growth_across_the_European_Regions.

314. Gaub, F. Conflicts to come: 15 scenarios for 2030. *European Union Institute for Security Studies, Chaillot Paper*, 2020, 161. URL: https://www.iss.europa.eu/sites/default/files/EUISSFiles/CP_161.pdf.

315. Gazier B. Labour market institutions. Employment targeting and sectoral approaches to job creation. Genève, Switzerland. 2013.

316. Global Talent Competitiveness Index 2018: Diversity for Competitiveness. *INSEAD*: Fontainebleau, France, 2018. URL: <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/globalindices/docs/GTCI-2018-report.pdf>.

317. Global Talent Competitiveness Index 2021: Talent Competitiveness in Times of COVID. *INSEAD*: Fontainebleau, France, 2021. URL: <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2021-Report.pdf>.

318. Goto H. Labor Market Competitiveness and Poverty. Working Papers 51159, Cornell University (USA), Department of Applied Economics and Management. 2008. URL: <https://ideas.repec.org/p/ags/cudawp/51159.html>.

319. Guiraudon, V., Joppke, C. Controlling a new migration world. In *Controlling a new migration world* (pp. 13-40). Routledge. 2003.

320. Hodgson G.M. What is the Essence of Institutional Economics? *Journal of Economic Issue*, 2000, 34(2), 317-329.

321. Hrynkevych, O., Levytska, O., Baranyak, I. Human resources for regional development in Ukraine: A roadmap for forecasting and determining a regional training request. *Regional Science Policy & Practice*, 2023, 15(1), 95-107. DOI: <https://doi.org/10.1111/rsp3.12625>.

322. Human Development Report 2021-2022. *United Nations Development Programme*. URL: https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2021-22pdf_1.pdf.

323. Ilchyshyn, Y., Beseda, D., Beseda, A. Analysis of the effectiveness of preventive measures in reducing the incidence of occupational diseases. *Social Development and Security*, 2024, 14(2), 132-142. DOI: <https://doi.org/10.33445/sds.2024.14.2.12>.

324. Index of economic freedom: 2015. URL: <http://www.heritage.org/index/visualize>.

325. Ivanov, O. Minus 8 million people minimum. How the war hit the labor market in Ukraine. *biz.nv.ua* (5.10.2022). URL: <https://biz.nv.ua/ukr/markets/rinok-praci-skilki-vnutrishnih-pereselenciv-zalishilisya-bez-roboti-novini-ukrajini-50274758.html>.

326. Jaskulowski, K. The securitisation of migration: Its limits and consequences. *International Political Science Review*, 2019, 40(5), 710-720.

327. Katselidis I. Institutions, Policy and the Labour Market: The Contribution of the Old Institutional Economics. *Economic Thought*, World Economics Association, 2019, 8, 13-30.

328. Key Indicators of the Labour Market. Informal Employment. ILOSTAT 2018. URL: http://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Excel/MBI_524_EN.xlsx.

329. Kim, J., Kim, S., Koh, K. Labor market institutions and the incidence of payroll taxation. *Journal of Public Economics*, 2022, 209. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2022.104646>.

330. Knudsen, H., Busck, O., Lind, J. Work environment quality: The role of workplace participation and democracy. *Work, Employment and Society*, 2011, 25(3), 379-396. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017011407966>.

331. Kotulovski, K., Laleta, S. Atypical forms of employment – a hint of precariousness? Struggling with the segmentation and precarisation of the labour market. *EU and Comparative Law Issues and Challenges Series (ECLIC)*, 2020, 4, 701-732. DOI: <https://doi.org/10.25234/eclit/11922>.

332. Landesmann M., Leitner S.M., Mara I. Intra-EU Mobility and Push and Pull Factors in EU Labour Markets: Estimating a Panel VAR Model (No. 120). Working Paper. 2015. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/203985/1/wiiw-wp-120.pdf>.

333. Levitt, P., Jaworsky, B.N. Transnational migration studies: Past developments and future trends. *Annual Review Sociology*, 2007, 33, 129-156. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.33.040406.131816>.

334. Levytska O. Border migration processes in Ukraine: the Polish vector. *Metropolises and Peripheries of CEE Countries: New Challenges for EU*, National and Regional Policies 2019 RSA Central and Eastern Europe Conference. Lublin: Marie Curie-Skłodowska University. 2019. p. 37.

335. Levytska O. Factors of the human resources for health migration: theoretical

issues. *Трансформаційні процеси в економіці України: глобальні та регіональні аспекти*: матеріали II міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф. молодих учених, аспірантів та студентів. Львів: ДУ “Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України”. 2017. С. 203-206.

336. Levytska O. Migration and social mobility of human resources for health in Ukraine. *Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами*: матеріали міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф. Ч. 1. Луцьк: РВВ Луцького НТУ. 2019. С. 277-278.

337. Levytska O. The “brain drain” and human resource management in the national health care system. *Сучасні технології менеджменту*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Луцьк: Волинський національний університет імені Лесі Українки. 2017. С. 269-270.

338. Levytska O., Mulska O. Emerging trends in the labour market of Ukraine in terms of global transformations. *Perspectives: Journal on Economic Issues*, 2018, 2, 53-70. URL: <http://perspectives-ism.eu/full/p182-s053.pdf>.

339. Levytska O., Mulska O., Ivaniuk U., Kunytska-Iliash M., Vasylytsiv T., Lupak R. Modelling the Conditions Affecting Population Migration Activity in the Eastern European Region: The Case of Ukraine. *TEM Journal*, 2020, 9(2), 507-514. DOI: <https://doi.org/10.18421/TEM92-12>.

340. Levytska O., Vasylytsiv T. New conditions and prospects for cooperation in the convergence of Ukrainian and Polish labor markets. *Управління економічними процесами на макро- і мікрорівні: проблеми та перспективи вирішення*: матеріали V міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф. молодих учених. Львів: НУ “Львівська політехніка”. 2022. С. 10-11.

341. Levytska O.O. Challenges and Perspectives for the Development of Human Resource Management and Labour Relations in the Information Society. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*: зб. наук. праць / НАН України. Інститут регіональних досліджень; відп. ред. В.С. Кравців. Львів, 2017. Вип. 6(128). С. 99-102.

342. Levytska O.O. Transformation of migration processes in Ukraine: new vectors and trends. *Актуальні проблеми економіки, управління та права в умовах глобальних викликів сьогодення*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Київ: Східноєвропейський центр наукових досліджень. 2020. С. 8-10.

343. Levytska O.O. Transformation of the Labour Market and Social and Labour Relations under the Influence of Modern Information and Communication Technologies. *Formation of Knowledge Economy as the Basis for information Society*: Thesis of the 5th International Scientific Seminar. Kyiv-Vienna: International Academy of Information Science. 2018. pp. 53-56.

344. Levytska O.O., Bidak V.Ya., Kolosinska M.I. Indicators of migration activity

of the population: monitoring and governance. *Теорія і практика управління в умовах суспільних викликів і трансформацій*: матеріали всеукр. наук.-практ. конф. Львів: Львівський інститут ПрАТ “ВНЗ “МАУП”. 2019. С. 133-136.

345. Levytska, O. Border Migration Processes in Ukraine: Developing Responses to Emerging Vulnerabilities. *Migration Letters*, 2022, 19(2), 159-170. DOI: <https://doi.org/10.33182/ml.v19i2.1614>.

346. Levytska, O., Mulska, O., Shushkova, Y., Ivaniuk, U., Vasylytsiv, T., Krupin, V., Ivanova, L. Modelling the impact of emigration upon social and economic development of the Carpathian region of Ukraine. *Bulletin of Geography. Socio-economic Series*, 2022, 57, 141-154. DOI: <http://doi.org/10.12775/bgss-2022-0028>.

347. Libanova, E.M., Pozniak, O.V. External labor migration from Ukraine: the impact of COVID-19. *Demography and Social Economy*, 2020, 4(42), 25-40. DOI: <https://doi.org/10.15407/dse2020.04.025>

348. Lupak, R., Mizyuk, B., Zaychenko, V., Kunytska-Iliash, M., Vasylytsiv, T. Migration processes and socio-economic development: interactions and regulatory policy. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*, 2022, 8(1), 70-88.

349. Mahoney J., Thelen K. (eds.). *Explaining Institutional Change: Ambiguity, Agency, and Power*. Cambridge: Cambridge University Press, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1017/cbo9780511806414>.

350. Mechanisms of Interaction between Competitiveness and Innovation in Modern International Economic Relations: collective monograph / edited by M. Bezpartochnyi, in 4 Vol. / ISMA University. Riga: «Landmark» SIA, 2017. Vol. 3. 248 p.

351. Melnyk, M., Ivaniuk, U., Leshchukh, I., Halkiv, L. The Sustainable Development and Resilience of Socio-Economic System: Conceptualization and Diagnostics of Problems in Conditions of Global Challenges and Shocks. *International Journal of Sustainable Development & Planning*, 2023, 18(4), 1035. DOI: <https://doi.org/10.18280/ijstdp.180406>.

352. Migrant Integration Policy Index 2020. *MIPEX data*. <https://www.mipex.eu/>

353. Milante, G., Mueller, H., Muggah, R. Estimating future conflict risks and conflict prevention implications by 2030. *Stockholm International Peace Research Institute (SIPRI)*. Report, 2021. URL: https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/estimating_future_conflict_risks_and_conflict_prevention_implications_by_2030.pdf.

354. Mishchuk, H., Bilan, Y., Mishchuk, V. Employment risks under the conditions of the Covid-19 pandemic and their impact on changes in economic behaviour. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 2023, 11(2), 201-216. DOI: <https://doi.org/10.15678/EBER.2023.110211>.

355. Mosley L., Singer D.A. Migration, Labor, and the International Political

Economy. *Annual Review of Political Science*. 2015. 18(1). 283-301.

356. Mulska O. Mechanisms of realization of state policy in the sphere of regulation of employment of children in Ukraine. *Formation strategy of economic structures: the tools and practices*: collective monograph / edited by A. Berezin, M. Bezpartochnyi. Riga: ISMA University, 2016. P. 222-230.

357. Mulska O., Levytska O. New concepts of work, occupations and employment: the changing flows of labour migration. *Ukrainian labour migration and the future of labour market: social-economic, geographic and institutional dimensions*. Special academic edition / State Institution "Institute of Regional Research named after M.I. Dolishniy of the National Academy of Sciences of Ukraine". (Edited by D. Sc. Economics, Prof. Sadova U.Ya.). Lviv, 2020, pp. 46-50.

358. Mulska O., Levytska O., Ivaniuk U. Development of migration processes under the labour market transformation. *Актуальні проблеми економіки та управління в умовах системної кризи*: матеріали міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф. Львів: Львівський інститут ПрАТ "ВНЗ "МАУП". 2019. С. 125-131.

359. Mulska O., Levytska O., Zaychenko V., Vasylytsiv T., Ilyash O. Pull environment of migration in the EU countries: Migration vector from Ukraine. *Problems and Perspectives in Management*, 2021, 19(4), 283-300. DOI: [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(4\).2021.23](https://doi.org/10.21511/ppm.19(4).2021.23).

360. Mulska O., Levytska O., Panchenko V., Kohut M., Vasylytsiv T. Causality of external population migration intensity and regional socio-economic development of Ukraine. *Problems and Perspectives in Management*, 2020, 18(3), 426-437. DOI: [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(3\).2020.35](https://doi.org/10.21511/ppm.18(3).2020.35).

361. Mulska O., Vasylytsiv T., Levytska O., Sabetska T., Stefanyshyn L. Development of Regional Labor Markets in Ukraine as a Tool to Regulate Internal Migration and Reduce Social Vulnerability. *Central European Management Journal*, 2022, 30(4), 120-149. DOI: <https://doi.org/10.7206/cemj.2658-0845.92>.

362. Mykhailyshyna D., Samoiliuk M., Tomilina M. *Refugees from Ukraine: Who are they, how many are there and how to return them?* Final report (Policy paper). Centre for Economic Strategy, 2023. URL: <https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2023/09/refugees.pdf>.

363. North D. Transaction costs, institutions, and economic performance. San Francisco, CA: ICS Press, 1992.

364. Numbeo Quality of Life Index by Country 2023. *Numbeo.com*. URL: https://www.numbeo.com/quality-of-life/rankings_by_country.jsp?title=2023-mid.

365. Obadić A. Comparison of basic macroeconomic indicators on the labour markets of a select group of countries. In P. Bejaković and J. Lowther (eds.), *The Competitiveness of Croatia's Human Resources*. Zagreb: Institute of Public Finance. 2004. pp. 47-59. URL: <http://pdc.ceu.hu/archive/00002359/01/competitiveness.pdf#>

page=56.

366. Oliinyk, O., Bilan, Y., Mishchuk, H., Akimov, O., Vasa, L. The Impact of Migration of Highly Skilled Workers on The Country's Competitiveness and Economic Growth. *Montenegrin Journal of Economics*, 2021, 17(3), 7-19. DOI: 10.14254/1800-5845/2021.17-3.1.

367. Oliinyk, O., Mishchuk, H., Bilan, Y., Skare, M. Integrated assessment of the attractiveness of the EU for intellectual immigrants: A taxonomy-based approach. *Technological Forecasting and Social Change*, 2022, No. 182, 121805. DOI: 10.1016/j.techfore.2022.121805.

368. Palpant C. European Employment Strategy. An Instrument of Convergence for the New Member States? Policy paper No. 18. Notre Europe. 2006. URL: <https://institutdelors.eu/en/publications/the-european-employment-strategy-an-instrument-of-convergence-for-the-new-member-states-2/>

369. Pavlikha, N.V., Tsymbaliuk, I.O., Kovshun, N.E., Kotsan, L.M. Conceptual transformation principles of the income regulation system in Ukraine. *Financial and Credit Activity: Problems of Theory and Practice*, 2018, 2, 317-324. DOI: <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v2i25.136837>.

370. Peters, M.A. Technological unemployment: Educating for the fourth industrial revolution. *Educational Philosophy and Theory*, 2017, 49(1), 1-6. DOI: <https://doi.org/10.1080/00131857.2016.1177412>.

371. Petrova I., Balyka O., Kachan H. Digital economy and digital employment appearance. *Business Perspectives*, 2020, 10(1), 10-20.

372. Porter M.E. On competition. Harvard Business Press, 2008. 545 p. URL: <http://ressources.aunege.fr/nuxeo/site/esupversions/ba0a40a7-4350-475d-a503-2475adcb9925/res/porter.pdf>.

373. Privara, A. Competitiveness of Germany and the Labour Market: A Migration Perspective. *Journal of Competitiveness*, 2022, 14(2), 116-134. DOI: <https://doi.org/10.7441/joc.2022.02.07>.

374. Prytula, K., Chirodea, F., Maksymenko, A. Competitive advantages of Ukrainian border regions under the conditions of European integration processes. *Eastern Journal of European Studies*, 2021, 12(2), 323-346.

375. Raudla R. Institutional Economics. In: Backhaus, J. (eds.). *Encyclopedia of Law and Economics*. Springer, New York, 2014. DOI: https://doi.org/10.1007/978-1-4614-7883-6_56-1.

376. Rendall, M., Weiss, F.J. Employment polarization and the role of the apprenticeship system. *European Economic Review*, 2016, 82, 166-186. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2015.11.004>.

377. Rodriguez E.R., Tiongson E.R. Temporary migration overseas and household labor supply: Evidence from urban Philippines. *International Migration Review*, 2001,

35(3), 709-725.

378. Roy, V. The TOP-10 most sought-after vacancies in the Lviv region were named. *portal.lviv.ua* (22.09.2021). URL: <https://portal.lviv.ua/news/2021/09/22/nazvaly-top-10-najbilsh-zatrebuwanykh-vakansii-na-lvivshchyni>.

379. Sadova U., Stepura T., Korytska O. Formation of digital databases in monitoring of realization of educational-intellectual potential of the regions of Ukraine. *Technology Audit and Production Reserves*, 2022, 2/4(64), 28-32. DOI: <https://doi.org/10.15587/2706-5448.2022.256570>.

380. Scharle Á. Competitiveness and the labour market. Working Paper No. 4, Hungarian Ministry of Finance, 2003. URL: http://pdc.ceu.hu/archive/00002571/01/4_eng_040205.pdf.

381. Schmid, G. Social Integration by Transitional Labour Markets. The 3rd TSER Meeting at the WZB, 30-31 January, 1998.

382. Shaulska, L., Stepura, T. Inequality in the Labor Market of Ukraine: an Evaluation of Regional Differentiation Using Microdata. 13th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (ACIT). Wrocław, Poland, 2023. Pp. 338-341, DOI: <https://doi.org/10.1109/ACIT58437.2023.10275431>.

383. Smart Specialisation – Strengthening Innovation in Europe's regions. URL: https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/guides/smart_spec/strength_innov_regions_en.pdf.

384. Smart-інфраструктура у сталому розвитку міст: світовий досвід та перспективи України. К.: Центр Разумкова, 2021. 400 с.

385. Social Progress Index 2024. *Deloitte*. URL: <https://www.socialprogress.org/2024-social-progress-index/>

386. Socio-Economic Potential on the Polish-Ukrainian Border: collected papers / Krzysztof Rejman, Vasyl Kravciv (ed.). Jarosław, Lwów: PWSTE Publishing House 2017. 303 p.

387. Standing, G. The precariat; the new dangerous class. London: Bloomsbury Academic, 2011. 354 p.

388. Stepura T., Nagornyak T., Lypchuk V., Sadova U. Migration-Caused Qualitative Changes in Human Potential of the States in the Territorial Migration Labour Market “Ukraine–Poland–Germany”. *European Journal of Transformation Studies*, 2022, 10(1), 112-137. URL: <https://czasopisma.bg.ug.edu.pl/index.php/journal-transformation/article/view/7328>.

389. The Heritage Foundation 214 Massachusetts Avenue, NE Washington, 2017. URL: <http://www.heritage.org/index/download>.

390. Ukraine – IDP figures: General Population Survey (24 March – 1 April 2022). International Organization for Migration. URL: https://displacement.iom.int/sites/default/files/public/reports/IOM_Ukraine%20Displacement%20Report_Round

%202.pdf.

391. Ukraine – IDP figures: General Population Survey (3 May 2022). International Organization for Migration. URL: https://displacement.iom.int/sites/default/files/public/reports/IOM_Gen%20Pop%20Report_R4_UKR_final.pdf.

392. Ukrainian Refugee Situation. Operational Data Portal. United Nations Refugee Agency (UNHCR). URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>.

393. Varnalii Z.S., Vasylytsiv T.G., Levytska O.O. Strengthening the migration security of the state under national challenges and threats. *International Migration and Development of Human Potential: Proceedings of the 1st International Scientific and Practical Internet Conference*. Dnipro: FOP Marenichenko V.V, 2022. P. 59-61.

394. Vasylytsiv T., Lupak R., Kunytska-Iliash M., Levytska O., Mulska O. Instruments of regional policy for human resources conservation by means of regulation of external youth migration of rural territories of the Carpathian region. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*, 2020, 6(3), 149-170. DOI: <https://doi.org/10.22004/ag.econ.305558>.

395. Vasylytsiv T.H., Lupak R.L., Levytska O.O. Trends and characteristics of the migration from Ukraine to Poland: the aspect of rural areas and conclusion for state migration policy. *Wiś i Rolnictwo*, 2020, 1(186), 51-67. DOI: <https://doi.org/10.7366/wir012020/03>.

396. Vasylytsiv, T., Levytska, O., Lupak, R., Gudzovata, O., Kunytska-Iliash, M., Zaychenko, V., Mulska, O. Understanding creative, information and knowledge determinants of the economic growth of the EU regions within smart development strategies. *Management Science Letters*, 2021, 11(4), 1295-1308.

397. Vasylytsiv, T., Levytska, O., Rudkovsky, O. Consequences of the war for the labor market of the Carpathian region of Ukraine: priorities of stabilization policy. *Studia Regionalne i Lokalne*, 2022, 4(90), 29-38. URL: <https://studreg.uw.edu.pl/en/archive>.

398. Vasylytsiv, T., Levytska, O., Shushkova, Yu., Voronko, O., Kohut, M. Competitiveness of regional labor markets as a determinant of international migration: A nexus empirical study. *Problems and Perspectives in Management*, 2023, 21(4), 678-695. DOI: [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(4\).2023.51](https://doi.org/10.21511/ppm.21(4).2023.51).

399. Vasylytsiv, T., Mulska, O., Levytska, O., Kalyta, O., Kohut, M., Biletska, I. External migration and endogenous development nexus: challenges for the sustainable macroeconomic policy. *Studies of Applied Economics*, 2021. 39(8). DOI: <https://doi.org/10.25115/eea.v39i8.4770>.

400. Vasylytsiv, T., Mulska, O., Levytska, O., Lupak, R., Semak, B., Shtets, T. Factors of the Development of Ukraine's Digital Economy: Identification and Evaluation. *Science and Innovation*, 2022, 18(2), 44-58. DOI: <https://doi.org/10.15407/scine18.02.044>.

401. Vasylytsiv, T., Mulska, O., Panchenko, V., Kohut, M., Zaychenko, V., Levytska, O. Technologization Processes and Social and Economic Growth: Modeling the Impact and Priorities for Strengthening the Technological Competitiveness of the Economy. *Regional Science Inquiry*, 2021, 13(1), 117-134.
402. Veblen T. The Theory of the Leisure Class, 1899.
403. Weiner, M. Security, Stability, and International Migration. *International Security*. 1992. 17(3), 91-126. URL: <https://www.muse.jhu.edu/article/447034>.
404. Williams A.M. International migration, uneven regional development and polarization. *European Urban and Regional Studies*, 2009, 16(3), 309-322. DOI: <https://doi.org/10.1177/0969776409104695>.
405. Wojciechowska, R. Konkurencyjność polskiego rynku pracy w latach 2004–2016. *Studia BAS*, 2018, 3, 107-132. DOI: <https://doi.10.31268/StudiaBAS.2018.19>.
406. Wołowiec, T. Rynek pracy a konkurencyjność gospodarki. *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*, 2003, 8, 43-51. URL: <https://bazekon.uek.krakow.pl/rekord/117888>.
407. Yurchyk, H., Mishchuk, H., Bilan, Y. Government assistance programs for internally displaced persons: assessing the impact on economic growth and labour market. *Administratie si Management Public*, 2023, 41, 201-218. DOI: <https://doi.org/10.24818/amp/2023.41-11>.

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1

Результати нормування показників (індикаторів) конкурентоспроможності регіональних ринків праці в Україні, 2008 р.

Області	Вінницька	Волинська	Дніпропетровська	Донецька	Житомирська	Закарпатська	Запорізька	Івано-Франківська	Київська	Кіровоградська	Луганська	Львівська	Миколаївська	Одеська	Полтавська	Рівненська	Сумська	Тернопільська	Харківська	Херсонська	Хмельницька	Черкаська	Чернівецька	Чернігівська	м. Київ	м. Севастополь	АРК
1. Якість робочих місць																											
1.1. Рівень прийому робочої сили	0,76	0,71	0,73	0,73	0,69	0,63	0,70	0,56	0,78	0,76	0,74	0,61	0,84	0,80	0,77	0,65	0,69	0,66	0,74	0,84	0,64	0,82	0,78	0,65	1,00	0,84	0,90
1.2. Рівень плинності кадрів	0,73	0,79	0,72	0,74	0,75	0,83	0,73	1,00	0,63	0,71	0,82	0,90	0,63	0,69	0,69	0,82	0,76	0,89	0,75	0,63	0,79	0,66	0,73	0,78	0,58	0,61	0,62
1.3. Рівень вимушеної неповної зайнятості (приховане безробіття)	0,56	0,46	0,39	0,50	0,53	0,68	0,24	0,51	0,58	0,44	0,39	0,45	0,55	0,63	0,36	0,87	0,41	0,69	0,51	0,57	0,48	0,47	0,61	0,54	0,88	1,00	0,54
1.4. Частка працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами	0,49	0,39	0,26	0,24	0,57	0,87	0,30	0,44	0,50	0,52	0,23	0,48	0,60	0,72	0,38	0,42	0,41	0,54	0,49	0,59	0,49	0,50	1,00	0,60	0,61	0,44	0,52
1.5. Рівень зайнятості у неформальній економіці	0,13	0,14	0,33	0,43	0,16	0,11	0,20	0,13	0,27	0,14	0,27	0,22	0,16	0,19	0,20	0,15	0,22	0,12	0,28	0,10	0,15	0,14	0,08	0,18	1,00	0,55	0,13
1.6. Частка працівників, які охоплені колективними договорами	0,93	0,92	0,89	0,97	0,87	0,92	0,96	0,98	0,84	0,97	0,99	0,86	0,93	0,89	0,92	0,95	1,00	0,76	1,00	0,91	0,83	0,97	0,92	0,94	0,73	0,88	0,87
2. Інтелектуально-кадрове забезпечення																											
2.1. Рівень зайнятості населення (15-70 р.)	0,90	0,91	0,92	0,94	0,91	0,92	0,92	0,82	0,93	0,90	0,89	0,89	0,91	0,89	0,92	0,88	0,92	0,82	0,92	0,92	0,92	0,90	0,88	0,92	1,00	0,97	0,93
2.2. Рівень потенційного забезпечення кадрами	0,27	0,24	0,35	0,31	0,25	0,15	0,35	0,26	0,18	0,25	0,31	0,41	0,26	0,32	0,31	0,30	0,40	0,32	0,44	0,32	0,27	0,28	0,25	0,23	1,00	0,24	0,20
2.3. Частка зайнятого населення віком 15-70 р. з повною вищою освітою	0,93	0,95	0,90	0,87	0,96	1,00	0,90	0,91	0,94	0,95	0,91	0,84	0,91	0,84	0,91	0,93	0,91	0,95	0,79	0,95	0,94	0,93	0,99	0,93	0,95	0,71	0,88
2.4. Частка науковців (дослідників)	0,04	0,02	0,19	0,13	0,02	0,04	0,12	0,06	0,11	0,03	0,06	0,15	0,10	0,12	0,05	0,02	0,13	0,02	0,47	0,06	0,01	0,06	0,09	0,05	1,00	0,28	0,07
2.5. Частка ІТ-працівників	0,09	0,04	0,24	0,14	0,03	0,02	0,28	0,02	0,08	0,04	0,10	0,19	0,10	0,11	0,04	0,04	0,10	0,04	0,37	0,03	0,03	0,05	0,05	0,05	1,00	0,23	0,08

Показники	Області																										
	Вінницька	Волинська	Дніпропетровська	Донецька	Житомирська	Закарпатська	Запорізька	Івано-Франківська	Київська	Кіровоградська	Луганська	Львівська	Миколаївська	Одеська	Полтавська	Рівненська	Сумська	Тернопільська	Харківська	Херсонська	Хмельницька	Черкаська	Чернівецька	Чернігівська	м. Київ	м. Севастополь	АРК
3. Мотивація праці																											
3.1. Середньомісячна реальна заробітна плата	0,46	0,45	0,61	0,65	0,46	0,47	0,59	0,50	0,60	0,46	0,57	0,51	0,53	0,53	0,54	0,50	0,48	0,43	0,55	0,45	0,46	0,47	0,46	0,45	1,00	0,56	0,52
3.2. Частка заробітної плати в загальному обсязі доходів населення	0,67	0,64	0,91	0,88	0,69	0,66	0,85	0,62	0,81	0,67	0,80	0,75	0,78	0,78	0,79	0,69	0,75	0,60	0,76	0,65	0,63	0,69	0,59	0,72	1,00	0,85	0,73
3.3. Заборгованість за заробітною платою	0,34	0,55	0,49	0,16	0,21	0,68	0,36	1,00	0,47	0,17	0,20	0,30	0,36	0,40	0,52	0,63	0,25	0,46	0,20	0,29	0,39	0,30	0,81	0,31	0,74	0,68	0,22
3.4. Частка населення із середньодушовими грошовими доходами на місяць нижче прожиткового мінімуму	0,12	0,06	0,22	0,23	0,12	0,12	0,16	0,11	0,16	0,08	0,16	0,12	0,16	0,10	0,12	0,09	0,11	0,06	0,18	0,12	0,10	0,14	0,08	0,10	1,00	0,55	0,16
3.5. Індекс гендерного паритету оплати праці (ж/ч)	0,94	0,94	0,78	0,70	0,96	0,94	0,82	0,90	0,86	0,93	0,73	0,89	0,86	0,90	0,84	0,89	0,89	0,97	0,87	0,99	0,91	0,95	1,00	0,95	0,96	0,87	0,97
4. Ефективність зайнятості та РП																											
4.1. Сукупна продуктивність праці	0,23	0,24	0,51	0,42	0,22	0,20	0,38	0,26	0,35	0,25	0,30	0,26	0,29	0,36	0,37	0,24	0,24	0,21	0,37	0,21	0,22	0,26	0,20	0,24	1,00	0,29	0,25
4.2. Співвідношення ВДВ та фонду оплати праці (працевіддача)	0,93	0,90	0,72	0,87	0,97	0,87	0,87	0,84	0,80	0,85	0,97	1,00	0,85	0,71	0,81	0,96	0,98	0,90	0,76	0,86	0,90	0,88	0,87	0,88	0,79	0,77	0,89
4.3. Інноваційна продуктивність праці	0,03	0,83	0,16	0,27	0,05	0,05	0,54	0,16	0,09	0,16	1,00	0,08	0,05	0,08	0,04	0,04	0,25	0,12	0,27	0,11	0,02	0,68	0,12	0,12	0,46	0,01	0,07
4.4. Рівень безробіття населення (15-70 р.)	0,48	0,37	0,61	0,54	0,36	0,48	0,52	0,39	0,53	0,39	0,47	0,41	0,37	0,69	0,48	0,35	0,42	0,35	0,58	0,37	0,39	0,38	0,37	0,41	1,00	0,84	0,66
4.5. Частка втрат робочого часу	0,88	0,83	0,81	0,78	0,82	0,90	0,81	0,88	0,87	0,89	0,77	0,86	0,93	0,96	0,88	0,84	0,90	0,89	0,90	0,94	0,90	0,91	0,93	0,83	1,00	0,93	0,93
5. Інституційна спроможність РП																											
5.1. Рівень реєстрації безробіття	0,92	0,70	0,63	0,50	0,66	0,65	0,75	0,66	0,64	0,73	0,50	0,50	0,58	0,63	1,00	0,77	0,79	0,91	0,70	0,49	0,69	0,79	0,61	0,85	0,23	0,22	0,63
5.2. Рівень довготривалого безробіття	0,40	0,42	0,43	0,27	0,24	0,19	0,23	0,19	0,39	0,28	0,25	0,29	0,25	0,25	0,24	0,21	0,22	0,35	0,28	0,38	0,29	0,28	0,19	0,21	1,00	0,40	0,22
5.3. Працевлаштування безробітних	0,63	0,67	0,68	0,63	0,62	0,68	0,61	0,70	0,66	0,65	0,64	0,62	0,63	0,66	0,59	0,58	0,64	0,59	0,65	0,70	0,63	0,64	0,57	0,59	1,00	0,69	0,68
5.4. Навантаження на вільне робоче місце	0,01	0,03	0,08	0,07	0,03	0,02	0,02	0,01	0,05	0,02	0,03	0,02	0,03	0,04	0,03	0,03	0,02	0,01	0,04	0,06	0,01	0,01	0,02	0,03	1,00	0,40	0,05
5.5. Ефективність допомоги безробітним	0,33	0,31	0,45	0,44	0,31	0,28	0,32	0,33	0,40	0,35	0,28	0,30	0,33	0,34	0,33	0,27	0,33	0,25	0,38	0,36	0,31	0,35	0,25	0,31	1,00	0,49	0,35

* розраховано на основі даних Державної служби статистики України та Державної служби зайнятості України за формулами (1.1–1.2)

Результати нормування показників (індикаторів) конкурентоспроможності регіональних ринків праці в Україні, 2014 р.

Області	Вінницька	Волинська	Дніпропетровська	Донецька	Житомирська	Закарпатська	Запорізька	Івано-Франківська	Київська	Кіровоградська	Луганська	Львівська	Миколаївська	Одеська	Полтавська	Рівненська	Сумська	Тернопільська	Харківська	Херсонська	Хмельницька	Черкаська	Чернівецька	Чернігівська	м. Київ
1. Якість робочих місць																									
1.1. Рівень прийому робочої сили	0,94	0,84	0,88	0,68	0,82	0,65	0,85	0,68	0,99	0,91	0,74	0,63	0,90	0,97	0,83	0,72	0,80	0,77	0,80	0,99	0,83	0,99	0,88	0,87	1,00
1.2. Рівень плинності кадрів	0,65	0,78	0,62	0,53	0,70	0,89	0,72	1,00	0,57	0,69	0,56	0,92	0,64	0,58	0,67	0,82	0,79	0,76	0,67	0,55	0,71	0,61	0,67	0,69	0,48
1.3. Рівень вимушеної неповної зайнятості (приховане безробіття)	0,50	0,74	0,48	0,37	0,66	0,63	0,31	0,53	0,83	0,46	0,39	0,48	0,60	0,68	0,42	0,74	0,35	0,79	0,46	0,51	0,60	0,60	0,68	0,63	1,00
1.4. Частка працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами	0,58	0,43	0,28	0,25	0,56	1,00	0,33	0,48	0,50	0,49	0,28	0,48	0,58	0,58	0,38	0,39	0,44	0,59	0,53	0,79	0,52	0,47	0,94	0,69	0,65
1.5. Рівень зайнятості у неформальній економіці	0,39	0,59	0,80	0,99	0,63	0,30	0,65	0,28	0,96	0,67	0,71	0,76	0,60	0,49	0,69	0,30	0,61	0,43	0,94	0,34	0,75	0,52	0,29	0,68	1,00
1.6. Частка працівників, які охоплені колективними договорами	0,91	0,98	0,89	0,64	0,95	0,98	0,97	0,96	0,77	0,96	0,92	0,89	0,97	0,88	0,94	0,92	1,00	0,84	0,95	0,88	0,90	0,95	0,91	0,95	0,69
2. Інтелектуально-кадрове забезпечення																									
2.1. Рівень зайнятості населення (15-70 р.)	0,90	0,88	0,96	0,87	0,90	0,90	0,93	0,86	0,91	0,87	0,83	0,88	0,92	0,91	0,89	0,91	0,90	0,85	0,94	0,90	0,87	0,90	0,89	0,91	1,00
2.2. Рівень потенційного забезпечення кадрами	0,27	0,30	0,39	0,09	0,26	0,16	0,41	0,26	0,20	0,22	0,12	0,47	0,31	0,38	0,33	0,34	0,39	0,36	0,49	0,27	0,32	0,29	0,30	0,22	1,00
2.3. Частка зайнятого населення віком 15-70 р. з повною вищою освітою	0,89	0,96	1,00	0,89	0,97	0,99	0,95	0,86	0,94	0,90	0,82	0,94	0,89	0,87	0,88	0,83	0,92	0,86	0,93	0,82	0,95	0,94	0,78	0,94	0,98
2.4. Частка науковців (дослідників)	0,03	0,01	0,19	0,06	0,02	0,03	0,09	0,02	0,08	0,04	0,01	0,13	0,06	0,09	0,05	0,02	0,11	0,02	0,41	0,06	0,01	0,04	0,05	0,03	1,00
2.5. Частка ІТ-працівників	0,16	0,13	0,28	0,17	0,25	0,11	0,19	0,11	0,26	0,19	0,15	0,30	0,11	0,28	0,15	0,18	0,15	0,14	0,33	0,14	0,13	0,16	0,16	0,18	1,00
3. Мотивація праці																									
3.1. Середньомісячна реальна заробітна плата працівника	0,52	0,51	0,68	0,72	0,51	0,51	0,64	0,54	0,65	0,52	0,63	0,55	0,62	0,58	0,59	0,56	0,54	0,47	0,58	0,49	0,54	0,53	0,48	0,50	1,00

Показники	Області																								
	Вінницька	Волинська	Дніпропетровська	Донецька	Житомирська	Закарпатська	Запорізька	Івано-Франківська	Київська	Кіровоградська	Луганська	Львівська	Миколаївська	Одеська	Полтавська	Рівненська	Сумська	Тернопільська	Харківська	Херсонська	Хмельницька	Черкаська	Чернівецька	Чернігівська	м. Київ
3.2. Частка заробітної плати в загальному обсязі доходів населення	0,62	0,61	0,87	0,81	0,65	0,62	0,77	0,57	0,80	0,64	0,79	0,71	0,74	0,73	0,78	0,64	0,69	0,60	0,75	0,60	0,61	0,69	0,56	0,68	1,00
3.3. Заборгованість за заробітної платою	0,50	0,33	0,23	0,02	0,41	1,00	0,19	0,47	0,08	0,13	0,01	0,16	0,15	0,54	0,35	0,54	0,07	0,64	0,13	0,25	0,64	0,23	0,88	0,23	0,64
3.4. Частка населення із середньодушовими еквівалентними грошовими доходами на місяць нижче прожиткового мінімуму	0,35	0,14	0,42	0,22	0,21	0,24	0,46	0,30	0,32	0,26	0,27	0,32	0,28	0,54	0,35	0,14	0,20	0,14	0,58	0,23	0,18	0,28	0,39	0,28	1,00
3.5. Індекс гендерного паритету оплати праці (ж/ч)	0,89	0,90	0,75	0,64	0,89	0,95	0,76	0,85	0,83	0,87	0,76	0,87	0,77	0,86	0,80	0,78	0,85	0,97	0,86	0,97	0,86	0,90	1,00	0,87	0,94
4. Ефективність зайнятості та РП																									
4.1. Сукупна продуктивність праці	0,26	0,23	0,43	0,24	0,23	0,19	0,31	0,27	0,42	0,28	0,13	0,27	0,27	0,29	0,43	0,24	0,25	0,21	0,30	0,21	0,24	0,28	0,17	0,25	1,00
4.2. Співвідношення ВДВ та фонду оплати праці (працевідача)	0,59	0,63	0,61	1,00	0,67	0,61	0,72	0,50	0,51	0,58	0,56	0,64	0,65	0,61	0,52	0,63	0,68	0,60	0,63	0,62	0,63	0,57	0,65	0,61	0,59
4.3. Інноваційна продуктивність праці	0,16	0,11	0,07	0,04	0,06	0,25	0,16	0,23	0,12	0,17	0,004	0,08	0,09	0,14	1,00	0,04	0,61	0,06	0,20	0,26	0,04	0,13	0,04	0,05	0,27
4.4. Рівень безробіття населення (15-70 р.)	0,64	0,68	0,84	0,61	0,58	0,73	0,80	0,83	0,84	0,60	0,59	0,78	0,74	1,00	0,58	0,63	0,71	0,59	0,86	0,68	0,71	0,66	0,74	0,60	1,00
4.5. Частка втрат робочого часу	0,87	0,83	0,80	0,56	0,79	0,85	0,78	0,81	0,88	0,87	0,58	0,79	0,85	0,94	0,80	0,79	0,79	0,79	0,85	0,92	0,90	0,84	0,84	0,82	1,00
5. Інституційна спроможність РП																									
5.1. Рівень реєстрації безробіття	0,65	0,51	0,57	0,26	0,58	0,35	1,00	0,67	0,66	0,91	0,37	0,55	0,83	0,50	0,81	0,58	0,75	0,66	0,62	0,68	0,58	0,90	0,52	0,58	0,31
5.2. Рівень довготривалого безробіття	0,45	0,44	0,47	0,29	0,24	0,59	0,35	0,39	0,58	0,19	0,07	0,99	0,26	1,00	0,51	0,22	0,18	0,62	0,44	0,59	0,53	0,44	0,19	0,22	0,69
5.3. Працевлаштування безробітних	0,88	0,79	0,79	0,58	0,73	0,81	0,77	0,64	0,63	0,74	0,62	0,74	0,72	0,90	0,70	0,72	0,64	0,69	1,00	0,77	0,73	0,80	0,65	0,69	0,51
5.4. Навантаження на вільне робоче місце	0,03	0,09	0,33	0,08	0,18	0,11	0,02	0,04	0,18	0,06	0,02	0,08	0,10	0,29	0,11	0,10	0,08	0,15	0,17	0,07	0,03	0,03	0,09	0,17	1,00
5.5. Ефективність допомоги безробітним	0,71	0,61	0,80	0,59	0,58	0,58	0,68	0,46	0,73	0,60	0,55	0,60	0,55	0,85	0,65	0,52	0,53	0,50	0,89	0,59	0,61	0,68	0,50	0,59	1,00

* розраховано на основі даних Державної служби статистики України та Державної служби зайнятості України за формулами (1.1-1.2)

Результати нормування показників (індикаторів) конкурентоспроможності регіональних ринків праці в Україні, 2021 р.

Показники	Області																								
	Вінницька	Волинська	Дніпропетровська	Донецька	Житомирська	Закарпатська	Запорізька	Івано-Франківська	Київська	Кіровоградська	Луганська	Львівська	Миколаївська	Одеська	Полтавська	Рівненська	Сумська	Тернопільська	Харківська	Херсонська	Хмельницька	Черкаська	Чернівецька	Чернігівська	м. Київ
1. Якість робочих місць																									
1.1. Рівень прийому робочої сили	0,90	0,88	0,82	0,71	0,79	0,69	0,69	0,64	1,00	0,84	0,82	0,76	0,83	0,87	0,86	0,68	0,84	0,76	0,82	0,86	0,74	0,93	0,70	0,82	0,92
1.2. Рівень плинності кадрів	0,79	0,74	0,76	0,98	0,75	0,79	0,92	1,00	0,69	0,80	0,85	0,86	0,84	0,71	0,76	1,00	0,95	0,87	0,81	0,73	0,88	0,73	0,89	0,86	0,67
1.3. Рівень вимушеної неповної зайнятості (приховане безробіття)	0,80	0,46	0,25	0,19	1,00	0,32	0,12	0,44	0,33	0,37	0,19	0,29	0,46	0,50	0,17	0,51	0,24	0,37	0,17	0,40	0,27	0,35	0,45	0,44	0,73
1.4. Частка працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами	0,47	0,45	0,29	0,22	0,62	1,00	0,32	0,47	0,55	0,55	0,25	0,51	0,43	0,47	0,38	0,31	0,44	0,62	0,45	0,60	0,36	0,43	0,94	0,63	0,52
1.5. Рівень зайнятості у неформальній економіці	0,23	0,23	0,47	0,64	0,35	0,47	0,29	0,17	1,00	0,48	0,26	0,70	0,19	0,27	0,63	0,15	0,36	0,22	0,94	0,18	0,36	0,41	0,15	0,42	0,73
1.6. Частка працівників, які охоплені колективними договорами	0,84	0,90	0,85	0,93	1,00	0,92	0,87	0,90	0,50	0,93	0,92	0,77	0,85	0,71	0,87	0,88	0,96	0,67	0,90	0,78	0,75	0,81	0,70	0,87	0,70
2. Інтелектуально-кадрове забезпечення																									
2.1. Рівень зайнятості населення (15-70 р.)	0,90	0,79	0,94	0,79	0,89	0,86	0,91	0,87	0,92	0,85	0,90	0,91	0,92	0,92	0,88	0,89	0,91	0,82	0,96	0,91	0,88	0,91	0,90	0,90	1,00
2.2. Рівень потенційного забезпечення кадрами	0,42	0,43	0,43	0,13	0,26	0,21	0,50	0,39	0,22	0,25	0,14	0,52	0,44	0,42	0,43	0,39	0,37	0,40	0,60	0,37	0,39	0,47	0,36	0,27	1,00
2.3. Частка зайнятого населення віком 15-70 р. з повною вищою освітою	0,87	0,80	0,90	0,80	0,83	1,00	0,90	0,82	0,89	0,88	0,82	0,92	0,90	0,80	0,85	0,92	0,90	0,81	0,91	0,78	0,84	0,85	0,81	0,92	0,93
2.4. Частка науковців (дослідників)	0,02	0,01	0,13	0,01	0,02	0,02	0,09	0,03	0,06	0,02	0,03	0,15	0,09	0,07	0,03	0,02	0,08	0,04	0,32	0,05	0,02	0,03	0,05	0,03	1,00
2.5. Частка ІТ-працівників	0,17	0,14	0,30	0,22	0,25	0,09	0,20	0,10	0,33	0,15	0,10	0,30	0,11	0,25	0,15	0,18	0,16	0,13	0,35	0,12	0,11	0,15	0,14	0,18	1,00
3. Мотивація праці																									
3.1. Середньомісячна реальна заробітна плата працівника	0,61	0,56	0,66	0,72	0,57	0,59	0,67	0,58	0,69	0,54	0,59	0,61	0,67	0,60	0,63	0,62	0,58	0,56	0,59	0,55	0,60	0,58	0,54	0,55	1,00

Показники	Області																								
	Вінницька	Волинська	Дніпропетровська	Донецька	Житомирська	Закарпатська	Запорізька	Івано-Франківська	Київська	Кіровоградська	Луганська	Львівська	Миколаївська	Одеська	Полтавська	Рівненська	Сумська	Тернопільська	Харківська	Херсонська	Хмельницька	Черкаська	Чернівецька	Чернігівська	м. Київ
3.2. Частка заробітної плати в загальному обсязі доходів населення	0,75	0,74	0,88	0,95	0,74	0,73	0,81	0,66	0,84	0,76	0,89	0,78	0,84	0,72	0,83	0,74	0,76	0,69	0,78	0,66	0,72	0,72	0,66	0,80	1,00
3.3. Заборгованість за заробітною платою	0,25	0,15	0,05	0,02	0,33	0,67	0,14	0,11	0,25	1,00	0,06	0,12	0,11	0,18	0,12	0,25	0,02	0,10	0,03	0,06	0,33	0,13	1,00	0,20	0,15
3.4. Частка населення із середньодушовими еквівалентними грошовими доходами на місяць нижче прожиткового мінімуму	0,10	0,12	0,17	0,15	0,09	0,17	0,12	0,20	0,21	0,07	0,22	0,12	0,15	0,11	0,16	0,15	0,12	0,09	0,23	0,09	0,16	0,11	0,05	0,08	1,00
3.5. Індекс гендерного паритету оплати праці (ж/ч)	0,85	0,92	0,79	0,70	0,90	0,96	0,78	0,88	0,87	0,92	0,89	0,90	0,80	0,92	0,83	0,80	0,85	0,90	0,90	0,98	0,85	0,90	1,00	0,89	0,91
4. Ефективність зайнятості та РП																									
4.1. Сукупна продуктивність праці	0,29	0,25	0,36	0,37	0,26	0,17	0,30	0,22	0,41	0,30	0,21	0,31	0,30	0,31	0,43	0,21	0,23	0,23	0,27	0,22	0,27	0,29	0,17	0,28	1,00
4.2. Співвідношення ВДВ та фонду оплати праці (працевідача)	0,71	0,85	0,91	0,90	0,85	0,89	1,00	0,84	0,74	0,77	0,94	0,80	0,80	0,72	0,66	0,91	0,95	0,80	0,90	0,78	0,79	0,77	0,81	0,79	0,84
4.3. Інноваційна продуктивність праці	0,10	0,09	0,17	1,00	0,01	0,02	0,16	0,04	0,13	0,33	0,11	0,08	0,28	0,12	0,34	0,01	0,05	0,14	0,13	0,12	0,06	0,13	0,02	0,05	0,42
4.4. Рівень безробіття населення (15-70 р.)	0,61	0,53	0,75	0,44	0,60	0,60	0,60	0,77	0,93	0,51	0,42	0,87	0,59	0,92	0,54	0,70	0,66	0,56	1,00	0,57	0,65	0,66	0,72	0,54	0,94
4.5. Частка втрат робочого часу	0,91	0,95	0,99	0,87	0,77	0,77	0,97	0,69	0,98	0,98	0,77	0,80	0,87	0,91	0,97	0,79	0,84	0,80	0,92	0,94	0,86	0,94	0,71	0,86	1,00
5. Інституційна спроможність РП																									
5.1. Рівень реєстрації безробіття	0,77	0,49	0,67	0,27	0,70	0,27	0,58	0,56	0,70	0,82	0,44	0,49	0,74	0,57	0,81	0,79	0,80	0,58	0,84	0,59	0,74	1,00	0,50	0,65	0,26
5.2. Рівень довготривалого безробіття	0,32	1,00	0,35	0,30	0,19	0,32	0,21	0,26	0,19	0,08	0,16	0,29	0,21	0,27	0,10	0,14	0,10	0,23	0,35	0,29	0,18	0,07	0,08	0,06	0,13
5.3. Працевлаштування безробітних	0,83	0,77	1,00	0,95	0,83	0,83	0,84	0,93	0,81	0,76	1,00	0,71	0,76	0,73	0,74	0,86	0,78	0,76	0,85	0,76	0,76	0,78	0,64	0,75	0,57
5.4. Навантаження на вільне робоче місце	0,03	0,14	0,20	0,06	0,11	0,08	0,04	0,10	0,20	0,13	0,04	0,33	0,09	0,17	0,10	0,13	0,13	0,06	0,14	0,04	0,09	0,04	0,14	0,07	1,00
5.5. Ефективність допомоги безробітним	0,75	0,65	1,00	0,94	0,71	0,67	0,76	0,75	0,93	0,65	0,94	0,73	0,64	0,62	0,74	0,62	0,64	0,60	0,75	0,65	0,66	0,68	0,50	0,67	0,75

* розраховано на основі даних Державної служби статистики України та Державної служби зайнятості України за формулами (1.1–1.2)

Додаток Б

Часткові та композиційні індекси конкурентоспроможності регіональних ринків праці в Україні у 2008-2021 рр.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Вінницька область														
<i>часткові індекси:</i>														
Якість робочих місць	0,49	0,52	0,51	0,53	0,46	0,42	0,70	0,61	0,57	0,53	0,50	0,56	0,51	0,59
Інтелектуально-кадрове забезпечення	0,22	0,19	0,10	0,16	0,20	0,21	0,24	0,18	0,27	0,23	0,23	0,18	0,21	0,23
Мотивація праці	0,45	0,56	0,42	0,40	0,20	0,42	0,62	0,36	0,53	0,49	0,21	0,53	0,34	0,42
Ефективність зайнятості та ринку праці	0,30	0,40	0,46	0,23	0,39	0,51	0,39	0,35	0,49	0,47	0,47	0,32	0,39	0,39
Інституційна спроможність ринку праці	0,25	0,09	0,27	0,49	0,29	0,24	0,51	0,54	0,32	0,42	0,37	0,36	0,61	0,14
<i>композиційний індекс</i>	0,33	0,21	0,28	0,33	0,28	0,33	0,44	0,38	0,42	0,41	0,31	0,34	0,39	0,23
Волинська область														
<i>часткові індекси:</i>														
Якість робочих місць	0,48	0,49	0,50	0,51	0,46	0,48	0,73	0,67	0,56	0,57	0,54	0,56	0,53	0,53
Інтелектуально-кадрове забезпечення	0,22	0,19	0,14	0,21	0,32	0,28	0,23	0,31	0,33	0,33	0,28	0,24	0,22	0,28
Мотивація праці	0,44	0,48	0,38	0,43	0,22	0,34	0,49	0,16	0,55	0,26	0,19	0,25	0,07	0,56
Ефективність зайнятості та ринку праці	0,54	0,09	0,49	0,34	0,27	0,49	0,35	0,52	0,41	0,18	0,50	0,18	0,45	0,36
Інституційна спроможність ринку праці	0,27	0,14	0,26	0,56	0,19	0,31	0,45	0,63	0,56	0,44	0,50	0,52	0,57	0,39
<i>композиційний індекс</i>	0,36	0,15	0,29	0,39	0,24	0,36	0,39	0,31	0,47	0,31	0,35	0,29	0,18	0,39
Дніпропетровська область														
<i>часткові індекси:</i>														
Якість робочих місць	0,48	0,50	0,51	0,55	0,51	0,43	0,60	0,59	0,56	0,46	0,46	0,54	0,55	0,47
Інтелектуально-кадрове забезпечення	0,42	0,42	0,15	0,32	0,50	0,46	0,45	0,47	0,48	0,45	0,44	0,44	0,44	0,43
Мотивація праці	0,55	0,62	0,69	0,62	0,46	0,55	0,45	0,18	0,39	0,47	0,23	0,17	0,05	0,46
Ефективність зайнятості та ринку праці	0,55	0,54	0,29	0,31	0,61	0,63	0,29	0,58	0,48	0,30	0,64	0,30	0,68	0,56
Інституційна спроможність ринку праці	0,36	0,18	0,34	0,54	0,47	0,49	0,60	0,61	0,56	0,47	0,56	0,59	0,79	0,44
<i>композиційний індекс</i>	0,47	0,35	0,28	0,48	0,49	0,50	0,42	0,32	0,50	0,42	0,35	0,33	0,14	0,47
Донецька область														
<i>часткові індекси:</i>														
Якість робочих місць	0,54	0,56	0,56	0,62	0,56	0,47	0,50	0,49	0,46	0,37	0,28	0,52	0,58	0,44
Інтелектуально-кадрове забезпечення	0,35	0,34	0,14	0,27	0,39	0,34	0,17	0,31	0,04	0,20	0,17	0,22	0,16	0,18

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Мотивація праці	0,45	0,58	0,42	0,38	0,18	0,47	0,19	0,22	0,46	0,27	0,17	0,25	0,07	0,49
Ефективність зайнятості та ринку праці	0,55	0,65	0,35	0,36	0,56	0,60	0,11	0,58	0,61	0,58	0,35	0,57	0,65	0,67
Інституційна спроможність ринку праці	0,32	0,08	0,27	0,45	0,36	0,27	0,32	0,30	0,29	0,33	0,38	0,31	0,52	0,26
<i>композиційний індекс</i>	0,42	0,18	0,28	0,40	0,31	0,38	0,16	0,32	0,09	0,34	0,25	0,32	0,15	0,33
Житомирська область														
<i>часткові індекси:</i>														
Якість робочих місць	0,50	0,54	0,49	0,54	0,48	0,48	0,74	0,71	0,64	0,61	0,63	0,59	0,62	0,70
Інтелектуально-кадрове забезпечення	0,19	0,16	0,12	0,16	0,32	0,28	0,29	0,26	0,35	0,33	0,27	0,26	0,31	0,29
Мотивація праці	0,36	0,43	0,33	0,41	0,13	0,36	0,53	0,17	0,57	0,32	0,31	0,33	0,06	0,56
Ефективність зайнятості та ринку праці	0,32	0,28	0,38	0,37	0,49	0,50	0,16	0,50	0,40	0,29	0,36	0,25	0,07	0,31
Інституційна спроможність ринку праці	0,23	0,11	0,27	0,35	0,31	0,33	0,41	0,43	0,39	0,32	0,33	0,32	0,36	0,28
<i>композиційний індекс</i>	0,31	0,22	0,27	0,36	0,26	0,38	0,29	0,31	0,46	0,37	0,37	0,34	0,13	0,38
Закарпатська область														
<i>часткові індекси:</i>														
Якість робочих місць	0,56	0,60	0,54	0,59	0,45	0,49	0,79	0,69	0,65	0,76	0,70	0,73	0,65	0,66
Інтелектуально-кадрове забезпечення	0,17	0,16	0,15	0,15	0,26	0,20	0,20	0,20	0,25	0,20	0,20	0,22	0,20	0,19
Мотивація праці	0,45	0,51	0,37	0,28	0,17	0,31	0,56	0,25	0,65	0,77	0,49	0,67	0,55	0,35
Ефективність зайнятості та ринку праці	0,38	0,58	0,55	0,35	0,52	0,54	0,41	0,53	0,50	0,46	0,51	0,23	0,12	0,28
Інституційна спроможність ринку праці	0,22	0,13	0,28	0,41	0,29	0,29	0,42	0,38	0,40	0,36	0,37	0,36	0,38	0,25
<i>композиційний індекс</i>	0,34	0,28	0,37	0,34	0,29	0,35	0,43	0,36	0,48	0,46	0,46	0,37	0,30	0,33
Запорізька область														
<i>часткові індекси:</i>														
Якість робочих місць	0,43	0,47	0,47	0,45	0,39	0,41	0,61	0,56	0,43	0,40	0,32	0,38	0,48	0,37
Інтелектуально-кадрове забезпечення	0,41	0,41	0,12	0,27	0,45	0,38	0,37	0,38	0,37	0,39	0,34	0,40	0,38	0,40
Мотивація праці	0,50	0,57	0,42	0,34	0,11	0,35	0,64	0,21	0,38	0,31	0,15	0,42	0,05	0,61
Ефективність зайнятості та ринку праці	0,62	0,63	0,53	0,42	0,56	0,61	0,47	0,65	0,69	0,68	0,68	0,42	0,50	0,57
Інституційна спроможність ринку праці	0,22	0,08	0,31	0,37	0,15	0,47	0,20	0,31	0,50	0,32	0,32	0,40	0,39	0,24
<i>композиційний індекс</i>	0,41	0,24	0,24	0,38	0,19	0,44	0,34	0,32	0,46	0,39	0,29	0,41	0,10	0,35
Івано-Франківська область														
<i>часткові індекси:</i>														
Якість робочих місць	0,50	0,51	0,50	0,49	0,38	0,42	0,68	0,57	0,47	0,46	0,45	0,51	0,50	0,51
Інтелектуально-кадрове забезпечення	0,15	0,15	0,12	0,16	0,25	0,12	0,18	0,19	0,23	0,22	0,21	0,18	0,21	0,16
Мотивація праці	0,53	0,63	0,46	0,37	0,15	0,33	0,58	0,56	0,53	0,34	0,28	0,27	0,44	0,31

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ефективність зайнятості та ринку праці	0,41	0,54	0,23	0,46	0,51	0,48	0,40	0,37	0,35	0,25	0,48	0,18	0,25	0,30
Інституційна спроможність ринку праці	0,18	0,04	0,22	0,48	0,24	0,36	0,35	0,52	0,33	0,41	0,45	0,40	0,45	0,34
<i>композиційний індекс</i>	0,33	0,11	0,28	0,37	0,24	0,25	0,40	0,43	0,38	0,33	0,34	0,26	0,37	0,31
Київська область														
<i>часткові індекси:</i>														
Якість робочих місць	0,56	0,59	0,57	0,59	0,59	0,56	0,74	0,75	0,70	0,62	0,63	0,67	0,76	0,60
Інтелектуально-кадрове забезпечення	0,25	0,26	0,16	0,19	0,32	0,29	0,30	0,31	0,29	0,31	0,29	0,31	0,29	0,30
Мотивація праці	0,52	0,64	0,56	0,56	0,49	0,14	0,39	0,17	0,41	0,37	0,18	0,36	0,18	0,64
Ефективність зайнятості та ринку праці	0,44	0,56	0,44	0,32	0,52	0,59	0,44	0,58	0,60	0,57	0,67	0,26	0,58	0,54
Інституційна спроможність ринку праці	0,31	0,16	0,37	0,53	0,40	0,42	0,51	0,57	0,52	0,56	0,61	0,55	0,79	0,32
<i>композиційний індекс</i>	0,40	0,32	0,36	0,42	0,46	0,24	0,45	0,32	0,49	0,47	0,34	0,39	0,33	0,41
Кіровоградська область														
<i>часткові індекси:</i>														
Якість робочих місць	0,48	0,56	0,53	0,57	0,49	0,41	0,68	0,66	0,62	0,54	0,53	0,52	0,63	0,58
Інтелектуально-кадрове забезпечення	0,18	0,23	0,14	0,16	0,27	0,25	0,27	0,25	0,27	0,27	0,24	0,11	0,21	0,22
Мотивація праці	0,34	0,43	0,24	0,25	0,11	0,30	0,54	0,14	0,41	0,53	0,36	0,23	0,13	0,61
Ефективність зайнятості та ринку праці	0,42	0,52	0,41	0,29	0,42	0,55	0,36	0,50	0,50	0,47	0,56	0,38	0,52	0,53
Інституційна спроможність ринку праці	0,20	0,07	0,24	0,40	0,26	0,22	0,32	0,31	0,42	0,26	0,23	0,29	0,33	0,23
<i>композиційний індекс</i>	0,30	0,18	0,27	0,30	0,23	0,32	0,38	0,24	0,43	0,37	0,35	0,23	0,28	0,35
Луганська область														
<i>часткові індекси:</i>														
Якість робочих місць	0,51	0,50	0,51	0,56	0,44	0,42	0,57	0,43	0,40	0,39	0,27	0,46	0,51	0,40
Інтелектуально-кадрове забезпечення	0,24	0,19	0,09	0,18	0,26	0,19	0,08	0,21	0,18	0,17	0,14	0,15	0,18	0,18
Мотивація праці	0,43	0,50	0,40	0,35	0,16	0,44	0,09	0,05	0,33	0,18	0,14	0,21	0,46	0,59
Ефективність зайнятості та ринку праці	0,61	0,64	0,62	0,16	0,50	0,45	0,01	0,40	0,29	0,02	0,35	0,38	0,39	0,31
Інституційна спроможність ринку праці	0,21	0,13	0,32	0,47	0,16	0,25	0,14	0,29	0,40	0,25	0,26	0,34	0,52	0,12
<i>композиційний індекс</i>	0,38	0,31	0,26	0,23	0,21	0,32	0,01	0,14	0,29	0,04	0,19	0,27	0,36	0,21
Львівська область														
<i>часткові індекси:</i>														
Якість робочих місць	0,54	0,52	0,53	0,54	0,48	0,50	0,69	0,68	0,57	0,56	0,52	0,61	0,70	0,58
Інтелектуально-кадрове забезпечення	0,38	0,35	0,20	0,31	0,46	0,42	0,43	0,42	0,46	0,45	0,44	0,41	0,44	0,46
Мотивація праці	0,46	0,51	0,40	0,33	0,13	0,36	0,60	0,18	0,44	0,47	0,35	0,31	0,24	0,53
Ефективність зайнятості та ринку праці	0,40	0,56	0,23	0,21	0,53	0,54	0,34	0,59	0,53	0,46	0,56	0,24	0,50	0,43

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Інституційна спроможність ринку праці	0,21	0,09	0,35	0,45	0,34	0,27	0,48	0,66	0,58	0,52	0,57	0,53	0,57	0,43
<i>композиційний індекс</i>	0,37	0,24	0,28	0,35	0,27	0,39	0,45	0,33	0,53	0,49	0,47	0,36	0,19	0,47
Миколаївська область														
<i>часткові індекси:</i>														
Якість робочих місць	0,56	0,57	0,55	0,56	0,49	0,50	0,73	0,69	0,59	0,51	0,48	0,51	0,53	0,52
Інтелектуально-кадрове забезпечення	0,29	0,27	0,09	0,21	0,32	0,28	0,28	0,28	0,31	0,34	0,32	0,25	0,35	0,33
Мотивація праці	0,48	0,52	0,26	0,26	0,15	0,24	0,58	0,12	0,27	0,36	0,20	0,51	0,18	0,51
Ефективність зайнятості та ринку праці	0,35	0,61	0,61	0,18	0,29	0,57	0,29	0,26	0,54	0,50	0,22	0,52	0,55	0,53
Інституційна спроможність ринку праці	0,22	0,10	0,27	0,46	0,29	0,35	0,39	0,45	0,39	0,28	0,29	0,35	0,38	0,32
<i>композиційний індекс</i>	0,36	0,25	0,24	0,25	0,27	0,37	0,37	0,21	0,43	0,38	0,27	0,39	0,30	0,42
Одеська область														
<i>часткові індекси:</i>														
Якість робочих місць	0,60	0,59	0,57	0,63	0,53	0,52	0,72	0,68	0,70	0,53	0,53	0,56	0,56	0,55
Інтелектуально-кадрове забезпечення	0,31	0,30	0,20	0,28	0,40	0,38	0,37	0,37	0,43	0,38	0,35	0,35	0,35	0,35
Мотивація праці	0,48	0,63	0,51	0,46	0,25	0,45	0,68	0,13	0,49	0,51	0,27	0,47	0,04	0,58
Ефективність зайнятості та ринку праці	0,45	0,34	0,44	0,39	0,57	0,59	0,38	0,59	0,48	0,29	0,60	0,32	0,48	0,49
Інституційна спроможність ринку праці	0,27	0,18	0,30	0,62	0,37	0,55	0,68	0,70	0,62	0,44	0,55	0,49	0,58	0,36
<i>композиційний індекс</i>	0,40	0,32	0,36	0,45	0,37	0,49	0,50	0,24	0,54	0,41	0,38	0,41	0,08	0,42
Полтавська область														
<i>часткові індекси:</i>														
Якість робочих місць	0,46	0,50	0,50	0,50	0,43	0,45	0,62	0,62	0,54	0,47	0,45	0,47	0,63	0,48
Інтелектуально-кадрове забезпечення	0,25	0,25	0,18	0,23	0,35	0,32	0,31	0,32	0,36	0,32	0,31	0,24	0,28	0,31
Мотивація праці	0,52	0,57	0,48	0,43	0,21	0,38	0,63	0,17	0,48	0,45	0,14	0,37	0,06	0,59
Ефективність зайнятості та ринку праці	0,34	0,62	0,68	0,68	0,66	0,65	0,62	0,60	0,54	0,21	0,53	0,11	0,59	0,51
Інституційна спроможність ринку праці	0,27	0,19	0,21	0,60	0,41	0,42	0,47	0,56	0,44	0,35	0,49	0,39	0,52	0,28
<i>композиційний індекс</i>	0,35	0,33	0,34	0,46	0,35	0,43	0,50	0,30	0,47	0,32	0,24	0,20	0,10	0,36
Рівненська область														
<i>часткові індекси:</i>														
Якість робочих місць	0,53	0,51	0,43	0,47	0,40	0,42	0,65	0,56	0,47	0,43	0,46	0,52	0,47	0,48
Інтелектуально-кадрове забезпечення	0,16	0,13	0,08	0,13	0,24	0,22	0,20	0,19	0,30	0,26	0,21	0,20	0,24	0,25
Мотивація праці	0,44	0,54	0,38	0,50	0,43	0,39	0,52	0,20	0,59	0,11	0,29	0,56	0,11	0,55
Ефективність зайнятості та ринку праці	0,29	0,35	0,21	0,19	0,30	0,41	0,26	0,32	0,22	0,05	0,41	0,15	0,32	0,14
Інституційна спроможність ринку праці	0,20	0,06	0,23	0,37	0,36	0,29	0,35	0,42	0,33	0,25	0,28	0,31	0,41	0,28

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<i>композиційний індекс</i>	0,28	0,14	0,20	0,29	0,36	0,32	0,32	0,28	0,33	0,12	0,28	0,25	0,17	0,24
Сумська область														
<i>часткові індекси:</i>														
Якість робочих місць	0,52	0,49	0,54	0,52	0,45	0,46	0,62	0,59	0,50	0,38	0,37	0,52	0,58	0,51
Інтелектуально-кадрове забезпечення	0,30	0,30	0,08	0,19	0,38	0,32	0,31	0,32	0,36	0,28	0,28	0,21	0,33	0,31
Мотивація праці	0,39	0,43	0,30	0,22	0,07	0,30	0,49	0,11	0,28	0,33	0,06	0,16	0,15	0,42
Ефективність зайнятості та ринку праці	0,48	0,61	0,51	0,47	0,56	0,61	0,59	0,62	0,60	0,47	0,53	0,33	0,31	0,31
Інституційна спроможність ринку праці	0,21	0,09	0,22	0,40	0,33	0,29	0,34	0,50	0,37	0,28	0,34	0,33	0,57	0,22
<i>композиційний індекс</i>	0,35	0,21	0,19	0,34	0,18	0,38	0,44	0,21	0,42	0,33	0,11	0,30	0,32	0,29
Тернопільська область														
<i>часткові індекси:</i>														
Якість робочих місць	0,52	0,48	0,49	0,52	0,45	0,48	0,73	0,70	0,54	0,51	0,43	0,51	0,49	0,54
Інтелектуально-кадрове забезпечення	0,18	0,19	0,10	0,15	0,24	0,23	0,24	0,21	0,33	0,27	0,25	0,09	0,36	0,27
Мотивація праці	0,42	0,54	0,43	0,35	0,17	0,32	0,55	0,29	0,46	0,53	0,17	0,24	0,09	0,48
Ефективність зайнятості та ринку праці	0,39	0,57	0,29	0,35	0,46	0,34	0,27	0,49	0,42	0,35	0,49	0,13	0,49	0,41
Інституційна спроможність ринку праці	0,21	0,19	0,22	0,61	0,38	0,35	0,52	0,49	0,42	0,30	0,35	0,31	0,30	0,24
<i>композиційний індекс</i>	0,32	0,34	0,25	0,36	0,30	0,34	0,38	0,38	0,45	0,37	0,27	0,16	0,20	0,34
Харківська область														
<i>часткові індекси:</i>														
Якість робочих місць	0,56	0,58	0,57	0,61	0,54	0,57	0,66	0,65	0,57	0,48	0,46	0,53	0,66	0,47
Інтелектуально-кадрове забезпечення	0,58	0,57	0,25	0,49	0,64	0,60	0,58	0,57	0,59	0,57	0,58	0,58	0,60	0,58
Мотивація праці	0,45	0,56	0,39	0,43	0,18	0,43	0,66	0,17	0,37	0,48	0,20	0,32	0,13	0,54
Ефективність зайнятості та ринку праці	0,53	0,59	0,38	0,21	0,58	0,58	0,43	0,60	0,62	0,59	0,65	0,42	0,50	0,47
Інституційна спроможність ринку праці	0,26	0,12	0,31	0,44	0,46	0,43	0,51	0,73	0,62	0,47	0,56	0,67	0,68	0,36
<i>композиційний індекс</i>	0,45	0,31	0,34	0,35	0,33	0,52	0,54	0,30	0,57	0,52	0,38	0,49	0,32	0,45
Херсонська область														
<i>часткові індекси:</i>														
Якість робочих місць	0,47	0,51	0,48	0,52	0,44	0,44	0,69	0,61	0,55	0,51	0,42	0,54	0,49	0,49
Інтелектуально-кадрове забезпечення	0,21	0,21	0,14	0,16	0,31	0,25	0,27	0,22	0,26	0,27	0,25	0,21	0,27	0,26
Мотивація праці	0,37	0,42	0,33	0,21	0,11	0,29	0,51	0,18	0,48	0,55	0,09	0,28	0,11	0,29
Ефективність зайнятості та ринку праці	0,38	0,51	0,48	0,26	0,48	0,49	0,47	0,41	0,48	0,47	0,50	0,32	0,39	0,41
Інституційна спроможність ринку праці	0,31	0,17	0,30	0,61	0,37	0,33	0,46	0,50	0,34	0,27	0,35	0,31	0,45	0,25
<i>композиційний індекс</i>	0,34	0,28	0,31	0,28	0,26	0,36	0,45	0,30	0,40	0,39	0,16	0,32	0,23	0,31

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Хмельницька область														
<i>часткові індекси:</i>														
Якість робочих місць	0,51	0,51	0,53	0,55	0,50	0,46	0,72	0,68	0,58	0,47	0,39	0,42	0,55	0,47
Інтелектуально-кадрове забезпечення	0,12	0,09	0,11	0,10	0,23	0,19	0,20	0,17	0,28	0,24	0,20	0,22	0,15	0,19
Мотивація праці	0,41	0,51	0,38	0,28	0,14	0,34	0,53	0,25	0,61	0,50	0,24	0,31	0,35	0,49
Ефективність зайнятості та ринку праці	0,26	0,39	0,11	0,49	0,46	0,43	0,20	0,45	0,29	0,12	0,17	0,48	0,44	0,36
Інституційна спроможність ринку праці	0,20	0,06	0,28	0,49	0,18	0,30	0,42	0,54	0,36	0,44	0,40	0,35	0,49	0,29
<i>композиційний індекс</i>	0,27	0,13	0,18	0,29	0,22	0,33	0,30	0,33	0,38	0,27	0,27	0,33	0,33	0,34
Черкаська область														
<i>часткові індекси:</i>														
Якість робочих місць	0,47	0,48	0,46	0,49	0,40	0,44	0,68	0,61	0,59	0,41	0,44	0,51	0,56	0,52
Інтелектуально-кадрове забезпечення	0,18	0,18	0,09	0,10	0,21	0,21	0,21	0,20	0,22	0,21	0,21	0,18	0,20	0,22
Мотивація праці	0,45	0,57	0,43	0,45	0,12	0,40	0,56	0,18	0,45	0,13	0,24	0,42	0,06	0,57
Ефективність зайнятості та ринку праці	0,55	0,59	0,55	0,22	0,29	0,49	0,33	0,43	0,49	0,48	0,56	0,32	0,28	0,47
Інституційна спроможність ринку праці	0,19	0,06	0,24	0,33	0,23	0,48	0,40	0,54	0,27	0,12	0,40	0,28	0,25	0,21
<i>композиційний індекс</i>	0,34	0,19	0,28	0,27	0,18	0,37	0,38	0,29	0,36	0,18	0,35	0,31	0,10	0,32
Чернівецька область														
<i>часткові індекси:</i>														
Якість робочих місць	0,52	0,50	0,54	0,54	0,46	0,51	0,76	0,67	0,53	0,56	0,50	0,53	0,47	0,54
Інтелектуально-кадрове забезпечення	0,24	0,23	0,15	0,19	0,28	0,26	0,27	0,27	0,31	0,31	0,28	0,27	0,28	0,29
Мотивація праці	0,45	0,64	0,52	0,44	0,33	0,42	0,62	0,18	0,62	0,50	0,58	0,26	0,03	0,70
Ефективність зайнятості та ринку праці	0,36	0,47	0,29	0,21	0,35	0,39	0,22	0,44	0,32	0,23	0,28	0,17	0,25	0,22
Інституційна спроможність ринку праці	0,18	0,09	0,25	0,40	0,27	0,23	0,35	0,46	0,36	0,36	0,38	0,39	0,45	0,21
<i>композиційний індекс</i>	0,31	0,20	0,31	0,33	0,32	0,32	0,34	0,29	0,39	0,37	0,39	0,28	0,07	0,25
Чернігівська область														
<i>часткові індекси:</i>														
Якість робочих місць	0,52	0,49	0,51	0,52	0,45	0,48	0,78	0,70	0,63	0,57	0,50	0,63	0,63	0,60
Інтелектуально-кадрове забезпечення	0,18	0,15	0,11	0,15	0,24	0,21	0,23	0,21	0,23	0,22	0,21	0,19	0,22	0,26
Мотивація праці	0,39	0,52	0,39	0,29	0,13	0,32	0,56	0,23	0,49	0,49	0,23	0,30	0,24	0,43
Ефективність зайнятості та ринку праці	0,42	0,59	0,56	0,06	0,43	0,43	0,29	0,44	0,52	0,51	0,57	0,34	0,29	0,31
Інституційна спроможність ринку праці	0,24	0,11	0,20	0,46	0,35	0,37	0,36	0,45	0,35	0,34	0,33	0,36	0,35	0,22
<i>композиційний індекс</i>	0,33	0,22	0,30	0,10	0,25	0,35	0,37	0,34	0,42	0,41	0,32	0,34	0,32	0,32

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
м. Київ														
<i>часткові індекси:</i>														
Якість робочих місць	0,78	0,76	0,76	0,80	0,79	0,75	0,77	0,79	0,74	0,61	0,64	0,66	0,68	0,69
Інтелектуально-кадрове забезпечення	0,99	0,97	0,98	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,99	0,98	1,00	1,00	0,99
Мотивація праці	0,95	0,89	0,80	0,78	0,35	0,77	0,96	0,37	0,82	0,74	0,52	0,62	0,18	0,80
Ефективність зайнятості та ринку праці	0,84	0,78	0,82	0,38	0,84	0,90	0,57	0,87	0,90	0,84	0,93	0,52	0,86	0,79
Інституційна спроможність ринку праці	0,77	0,57	0,72	0,78	0,55	0,64	0,68	0,63	0,61	0,53	0,55	0,60	0,60	0,33
<i>композиційний індекс</i>	0,86	0,76	0,81	0,63	0,57	0,80	0,75	0,59	0,79	0,71	0,68	0,64	0,38	0,57
м. Севастополь														
<i>часткові індекси:</i>														
Якість робочих місць	0,69	0,73	0,66	0,67	0,61	0,57	x	x	x	x	x	x	x	x
Інтелектуально-кадрове забезпечення	0,42	0,41	0,16	0,37	0,48	0,49	x	x	x	x	x	x	x	x
Мотивація праці	0,68	0,66	0,54	0,41	0,27	0,43	x	x	x	x	x	x	x	x
Ефективність зайнятості та ринку праці	0,28	0,49	0,13	0,32	0,35	0,18	x	x	x	x	x	x	x	x
Інституційна спроможність ринку праці	0,42	0,33	0,29	0,41	0,41	0,19	x	x	x	x	x	x	x	x
<i>композиційний індекс</i>	0,47	0,51	0,22	0,46	0,40	0,28	x	x	x	x	x	x	x	x
АРК														
<i>часткові індекси:</i>														
Якість робочих місць	0,54	0,55	0,54	0,53	0,49	0,48	x	x	x	x	x	x	x	x
Інтелектуально-кадрове забезпечення	0,27	0,25	0,20	0,22	0,29	0,30	x	x	x	x	x	x	x	x
Мотивація праці	0,47	0,52	0,32	0,31	0,09	0,30	x	x	x	x	x	x	x	x
Ефективність зайнятості та ринку праці	0,36	0,42	0,22	0,27	0,52	0,55	x	x	x	x	x	x	x	x
Інституційна спроможність ринку праці	0,25	0,16	0,32	0,52	0,42	0,43	x	x	x	x	x	x	x	x
<i>композиційний індекс</i>	0,38	0,33	0,29	0,35	0,20	0,42	x	x	x	x	x	x	x	x
Середній рівень за регіонами														
<i>часткові індекси:</i>														
Якість робочих місць	0,53	0,54	0,53	0,55	0,49	0,48	0,69	0,64	0,57	0,51	0,48	0,54	0,57	0,53
Інтелектуально-кадрове забезпечення	0,29	0,28	0,17	0,24	0,36	0,32	0,31	0,31	0,34	0,33	0,31	0,29	0,31	0,32
Мотивація праці	0,48	0,56	0,43	0,39	0,20	0,38	0,54	0,21	0,48	0,42	0,25	0,35	0,17	0,52
Ефективність зайнятості та ринку праці	0,44	0,52	0,42	0,32	0,48	0,52	0,35	0,51	0,49	0,39	0,50	0,31	0,43	0,43
Інституційна спроможність ринку праці	0,27	0,14	0,29	0,48	0,33	0,35	0,42	0,50	0,43	0,36	0,41	0,40	0,49	0,28
<i>композиційний індекс</i>	0,38	0,27	0,30	0,35	0,30	0,38	0,39	0,31	0,44	0,37	0,33	0,33	0,23	0,35

Додаток В

Розподіл регіонів України за рівнем конкурентоспроможності ринку праці та рівнем міграційного заміщення населення (за фактичними і скоригованими коефіцієнтами), 2008, 2014 і 2021 рр.

показники регіони	роки			роки			роки		
	2008	2014	2021	2008	2014	2021	2008	2014	2021
	Індекс конкурентоспроможності ринку праці			Коефіцієнт міграційного заміщення населення:					
				фактичний			скоригований		
Вінницька	0,33	0,44	0,23	0,95	1,01	0,87	0,59	0,70	0,33
Волинська	0,36	0,39	0,39	1,00	1,05	0,97	0,99	1,12	0,61
Дніпропетровська	0,47	0,42	0,47	0,96	1,01	0,99	0,60	0,70	0,30
Донецька	0,42	0,16	0,33	0,99	0,73	0,74	0,53	0,36	0,16
Житомирська	0,31	0,29	0,38	0,91	0,97	0,93	0,56	0,70	0,33
Закарпатська	0,34	0,43	0,33	0,87	0,89	1,03	0,99	1,10	0,70
Запорізька	0,41	0,34	0,35	0,98	0,96	0,87	0,62	0,65	0,23
Івано-Франківська	0,33	0,40	0,31	0,99	1,09	1,06	0,92	1,04	0,54
Київська	0,40	0,45	0,41	1,05	1,50	2,10	0,69	1,11	0,73
Кіровоградська	0,30	0,38	0,35	0,75	0,94	0,76	0,41	0,60	0,22
Луганська	0,38	0,01	0,21	0,91	0,59	0,63	0,48	0,30	0,11
Львівська	0,37	0,45	0,47	0,98	1,06	1,03	0,81	0,99	0,50
Миколаївська	0,36	0,37	0,42	0,94	1,05	0,82	0,63	0,77	0,27
Одеська	0,40	0,50	0,42	1,18	1,17	1,26	0,90	1,01	0,57
Полтавська	0,35	0,50	0,36	0,99	1,05	1,01	0,52	0,61	0,30
Рівненська	0,28	0,32	0,24	0,91	0,99	0,92	0,96	1,16	0,63
Сумська	0,35	0,44	0,29	0,94	0,98	0,85	0,46	0,52	0,22
Тернопільська	0,32	0,38	0,34	0,90	1,01	1,06	0,69	0,78	0,46
Харківська	0,45	0,54	0,45	1,10	1,23	1,12	0,66	0,81	0,32
Херсонська	0,34	0,45	0,31	0,85	0,94	0,81	0,59	0,72	0,29
Хмельницька	0,27	0,30	0,34	0,97	1,00	0,99	0,63	0,72	0,37
Черкаська	0,34	0,38	0,32	0,99	1,02	0,91	0,53	0,60	0,27
Чернівецька	0,31	0,34	0,25	1,06	1,15	1,06	0,96	1,15	0,58
Чернігівська	0,33	0,37	0,32	0,96	0,97	0,88	0,40	0,46	0,22
м. Київ	0,86	0,75	0,57	1,74	1,41	1,13	1,85	1,64	0,74
м. Севастополь	0,47			1,71			1,20		
АРК	0,38			1,11			0,85		
Середнє за регіонами	0,38	0,39	0,35	1,02	1,04	1,05	0,69	0,77	0,40

Шкала розподілу регіонів за рівнем конкурентоспроможності ринку праці та рівнем міграційного заміщення/знецлюдження населення

	2008 рік	2014 рік	2021 рік
<i>I</i>	0,27 - 0,32 (6 регіонів)	0,01 - 0,26 (2 регіони)	0,21 - 0,27 (4 регіони)
<i>II</i>	0,33 - 0,37 (11 регіонів)	0,27 - 0,36 (5 регіонів)	0,28 - 0,34 (9 регіонів)
<i>III</i>	0,38 - 0,44 (6 регіонів)	0,37 - 0,46 (14 регіонів)	0,35 - 0,43 (8 регіонів)
<i>IV</i>	0,45 - 0,50 (3 регіони)	0,47 - 0,56 (3 регіони)	0,44 - 0,51 (3 регіони)
<i>V</i>	0,86 (1 регіон)	0,75 (1 регіон)	0,57 (1 регіон)

	2008-2021 рр.
з н е	0,11 - 0,35
л ю д	0,36 - 0,58
н е	0,59 - 0,77
н н я	0,78 - 0,99
заміщення	1,00 - 2,10

Додаток Д

Інтенсивність міграції населення областей Карпатського регіону України, 2008-2021 рр.

Показники інтенсивності міграції у розрахунку на 1 тис. наявного населення, % (умов. позначення)	Області / регіон	Роки													
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Вхідна внутрішня міграція (<i>MIGRinINT</i>)	Закарпатська	73,2	61,4	65,4	65,8	65,0	52,2	50,5	46,3	25,5	43,5	60,0	52,3	40,8	46,4
	Івано-Франківська	107,2	104,5	120,3	117,7	114,8	115,1	102,6	129,4	65,0	104,3	141,5	114,4	90,0	102,0
	Львівська	119,5	113,6	123,0	116,3	119,3	114,5	105,8	120,2	118,7	111,0	147,8	133,7	100,4	108,2
	Чернівецька	124,4	115,1	112,9	110,9	111,4	120,2	109,5	107,8	28,8	57,8	102,0	94,5	63,1	69,9
	Карпатський рег.	108,0	101,1	109,1	105,4	105,9	102,6	94,2	105,2	73,8	87,5	121,3	106,6	80,1	88,2
Вихідна внутрішня міграція (<i>MIGRoutINT</i>)	Закарпатська	81,4	68,9	71,6	68,9	68,0	59,5	51,5	49,5	30,2	44,8	60,6	54,4	43,8	47,9
	Івано-Франківська	109,7	106,2	119,7	115,9	115,1	113,8	96,3	117,7	64,8	95,4	137,7	112,0	86,1	97,7
	Львівська	122,3	115,3	126,3	122,5	122,4	117,5	101,2	116,1	100,0	101,7	140,8	129,1	97,3	105,9
	Чернівецька	119,8	109,2	109,9	105,3	107,9	112,7	101,0	100,8	34,5	58,9	103,5	96,8	70,9	76,3
	Карпатський рег.	110,7	102,9	111,1	107,4	107,4	104,0	89,8	100,4	67,8	82,1	117,9	104,9	79,7	87,5
Вхідна зовнішня міграція (<i>MIGRinEXT</i>)	Закарпатська	2,4	2,0	2,4	2,3	2,6	2,2	1,9	2,1	0,8	4,3	6,1	5,4	2,9	7,4
	Івано-Франківська	3,8	3,8	4,1	4,8	12,9	10,4	6,3	7,2	1,5	5,8	7,8	6,5	2,3	4,9
	Львівська	2,1	2,1	2,0	2,4	9,8	5,7	5,0	4,0	3,7	4,0	5,2	5,7	3,1	4,1
	Чернівецька	6,1	6,8	6,6	7,1	17,0	11,6	10,9	8,1	1,7	6,5	9,4	12,1	5,8	16,4
	Карпатський рег.	3,1	3,2	3,3	3,6	10,1	6,9	5,5	4,9	2,3	4,8	6,6	6,8	3,3	6,8
Вихідна зовнішня міграція (<i>MIGRoutEXT</i>)	Закарпатська	5,2	3,9	2,9	2,9	3,8	4,8	7,6	12,1	3,9	3,7	4,9	7,4	3,2	4,5
	Івано-Франківська	2,3	2,8	3,1	2,9	2,8	4,8	3,6	5,1	0,8	4,1	7,5	6,9	3,3	3,6
	Львівська	2,3	2,5	2,3	2,2	1,9	3,2	3,6	2,8	2,8	2,7	4,7	5,9	2,7	3,1
	Чернівецька	3,3	2,4	2,6	2,9	2,5	3,7	4,1	4,2	1,4	1,4	5,4	9,3	3,8	5,2
	Карпатський рег.	3,0	2,8	2,6	2,6	2,6	4,0	4,5	5,5	2,4	3,0	5,5	6,9	3,1	3,8

Показники інтенсивності міграції у розрахунку на 1 тис. наявного населення, ‰ (умов. позначення)	Області / регіон	Роки													
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Сумарна вхідна міграція (прибуття населення) (<i>MIGRin</i>)	Закарпатська	75,6	63,4	67,9	68,1	67,6	54,4	52,4	48,5	26,3	47,8	66,1	57,7	43,7	53,7
	Івано-Франківська	111,0	108,3	124,4	122,6	127,7	125,5	108,9	136,5	66,5	110,1	149,3	120,9	92,2	106,9
	Львівська	121,7	115,7	125,1	118,6	129,0	120,1	110,8	124,2	122,5	114,9	153,0	139,4	103,4	112,3
	Чернівецька	130,4	121,9	119,5	118,1	128,4	131,8	120,4	115,9	30,6	64,3	111,3	106,6	68,9	86,3
	Карпатський рег.	111,1	104,2	112,4	109,1	116,0	109,5	99,7	110,1	76,1	92,4	127,9	113,4	83,3	95,0
Сумарна вихідна міграція (вибуття населення) (<i>MIGRout</i>)	Закарпатська	86,7	72,8	74,5	71,8	71,7	64,3	59,1	61,6	34,1	48,6	65,5	61,7	46,9	52,4
	Ів.-Франківська	112,0	109,1	122,8	118,8	117,8	118,6	99,9	122,8	65,7	99,5	145,2	119,0	89,3	101,3
	Львівська	124,5	117,8	128,5	124,7	124,3	120,7	104,8	118,9	102,8	104,4	145,5	135,0	100,0	109,0
	Чернівецька	123,1	111,6	112,5	108,1	110,5	116,4	105,1	105,0	35,9	60,3	108,9	106,1	74,8	81,5
	Карпатський рег.	113,7	105,7	113,7	110,0	109,9	107,9	94,3	105,9	70,1	85,1	123,4	111,8	82,8	91,3
Міграційне заміщення населення (<i>MIGRREPL</i>) (відношення показника прибуття до показника вибуття населення), коеф.	Закарпатська	0,87	0,87	0,91	0,95	0,94	0,85	0,89	0,79	0,77	0,98	1,01	0,94	0,93	1,02
	Івано-Франківська	0,99	0,99	1,01	1,03	1,08	1,06	1,09	1,11	1,01	1,11	1,03	1,02	1,03	1,06
	Львівська	0,98	0,98	0,97	0,95	1,04	1,00	1,06	1,04	1,19	1,10	1,05	1,03	1,03	1,03
	Чернівецька	1,06	1,09	1,06	1,09	1,16	1,13	1,15	1,10	0,85	1,07	1,02	1,00	0,92	1,06
	Карпатський рег.	0,98	0,99	0,99	0,99	1,06	1,01	1,06	1,04	1,09	1,09	1,04	1,01	1,01	1,04
	УКРАЇНА	1,02	1,02	1,02	1,03	1,09	1,05	1,04	1,03	1,04	1,03	1,03	1,03	1,04	1,02

Джерело: обчислено за даними Державної служби статистики України.

Додаток Е

Таблиця Е.1

Причинність зв'язку параметрів конкурентоспроможності ринку праці та показників міграції населення на прикладі Карпатського регіону України (тест Грейнджера, 4 лаги)

Змінні (X) - (Y)	Часові лаги (l)		Ляг (1)		Ляг (2)		Ляг (3)		Ляг (4)	
			F-критерій	p-level	F-критерій	p-level	F-критерій	p-level	F-критерій	p-level
MIGRin - COLAGR			1,72935	0,2179	4,85657	0,0475**	4,35645	0,0945*	1,91011	0,4906
COLAGR - MIGRin			0,18169	0,6790	0,08318	0,9211	1,11342	0,4421	0,29227	0,8620
MIGRinEXT - COLAGR			0,27646	0,6105	0,00970	0,9904	0,04656	0,9848	4,03389	0,3553
COLAGR - MIGRinEXT			0,04286	0,8401	0,07000	0,9330	0,93001	0,5039	84,1747	0,0815*
MIGRinINT - COLAGR			6,43780	0,0295**	6,45641	0,0258**	6,20293	0,0551*	2,08428	0,4734
COLAGR - MIGRinINT			0,10591	0,7516	0,63693	0,5570	2,08606	0,2448	0,53068	0,7582
MIGRout - COLAGR			6,35582	0,0303**	5,00016	0,0448**	13,0855	0,0155**	6,47298	0,2857
COLAGR - MIGRout			0,10742	0,7499	0,93233	0,4375	3,09259	0,1520	1,38789	0,5562
MIGRoutEXT - COLAGR			2,52589	0,1431	0,93448	0,4368	3,53883	0,1269	0,87534	0,6546
COLAGR - MIGRoutEXT			0,65813	0,4361	5,33375	0,0391**	3,63627	0,1222	818,069	0,0262**
MIGRoutINT - COLAGR			1,56031	0,2401	4,86256	0,0474**	5,14367	0,0738*	1,85423	0,4966
COLAGR - MIGRoutINT			0,28482	0,6052	0,07134	0,9318	1,07739	0,4534	0,29740	0,8594
MIGRREPL - COLAGR			1,36643	0,2695	1,07687	0,3911	1,51965	0,3387	0,65589	0,7155
COLAGR - MIGRREPL			0,19871	0,6653	0,37985	0,6972	0,49930	0,7026	50,3603	0,1053*
MIGRin - EMP			0,75249	0,4060	0,63224	0,5592	0,61460	0,6408	0,26200	0,8776
EMP - MIGRin			0,03156	0,8626	0,64920	0,5513	3,36736	0,1357	0,99205	0,6278
MIGRinEXT - EMP			0,15900	0,6985	27,2106	0,0005***	13,8587	0,0140**	13,9870	0,1976
EMP - MIGRinEXT			0,38495	0,5488	0,26449	0,7749	0,22418	0,8753	223,704	0,0501*
MIGRinINT - EMP			0,52346	0,4860	0,74562	0,5087	0,83272	0,5415	0,32171	0,8473
EMP - MIGRinINT			1,44290	0,2573	0,38599	0,6934	1,02411	0,4708	3,93395	0,3594
MIGRout - EMP			0,38001	0,5514	1,63325	0,2617	1,67715	0,3079	0,35475	0,8315
EMP - MIGRout			0,98191	0,3451	0,22271	0,8058	0,86714	0,5278	70,6894	0,0889*
MIGRoutEXT - EMP			2,03218	0,1845	1,07853	0,3906	0,73877	0,5816	0,62157	0,7265
EMP - MIGRoutEXT			0,24500	0,6313	0,40404	0,6822	0,14123	0,9302	10,4592	0,2274
MIGRoutINT - EMP			1,17183	0,3044	0,69589	0,5301	0,70223	0,5983	0,34517	0,8361
EMP - MIGRoutINT			0,02597	0,8752	0,75847	0,5033	2,89389	0,1656	0,72121	0,6957
MIGRREPL - EMP			0,15220	0,7046	0,67829	0,5380	0,40315	0,7593	5,92821	0,2977
EMP - MIGRREPL			1,24009	0,2915	0,90926	0,4456	1,71583	0,3010	71,0778	0,0887*
MIGRin - GENDPAY			1,55317	0,2411	1,07740	0,3909	3,54249	0,1267	15,8608	0,1859
GENDPAY - MIGRin			0,82208	0,3859	5,26703	0,0402**	4,02297	0,1060*	0,57989	0,7406
MIGRinEXT - GENDPAY			0,01917	0,8926	0,05973	0,9425	1,85925	0,2772	4,22366	0,3480
GENDPAY - MIGRinEXT			0,03267	0,8602	0,08667	0,9179	0,04384	0,9861	0,90721	0,6470
MIGRinINT - GENDPAY			1,81197	0,2080	2,00987	0,2043	1,63705	0,3154	1,12406	0,6010
GENDPAY - MIGRinINT			0,05557	0,8184	0,31329	0,7408	6,42088	0,0521*	6,13064	0,2930
MIGRout - GENDPAY			1,52608	0,2449	1,53760	0,2795	0,91382	0,5099	0,27588	0,8703
GENDPAY - MIGRout			0,04027	0,8450	0,40124	0,6840	4,90208	0,0794*	11,0652	0,2213
MIGRoutEXT - GENDPAY			0,09465	0,7647	0,11334	0,8944	0,75777	0,5732	25,3763	0,1477
GENDPAY - MIGRoutEXT			0,07342	0,7919	0,07047	0,9326	1,43982	0,3561	0,58643	0,7384
MIGRoutINT - GENDPAY			1,59318	0,2355	1,06261	0,3954	1,81677	0,2839	4,18930	0,3493
GENDPAY - MIGRoutINT			0,83848	0,3814	3,80690	0,0761*	2,96719	0,1604	0,48466	0,7758
MIGRREPL - GENDPAY			0,06705	0,8009	1,33330	0,3231	0,67864	0,6094	11,3383	0,2187
GENDPAY - MIGRREPL			17,7410	0,0018***	7,54911	0,0179**	6,37590	0,0527*	10,3584	0,2285
MIGRin - GVA			1,62635	0,2310	1,21959	0,3512	0,58974	0,6536	0,14330	0,9425
GVA - MIGRin			1,60191	0,2343	4,15756	0,0646*	3,37079	0,1355	20,0170	0,1659
MIGRinEXT - GVA			1,01512	0,3374	1,99142	0,2067	0,91732	0,5086	217,019	0,0509**
GVA - MIGRinEXT			0,08199	0,7805	0,00961	0,9904	0,37257	0,7783	12,0125	0,2127
MIGRinINT - GVA			0,38993	0,5463	0,96831	0,4253	0,89745	0,5161	2,10931	0,4710
GVA - MIGRinINT			0,00845	0,9286	1,84839	0,2267	2,69473	0,1811	1,03142	0,6195
MIGRout - GVA			0,57773	0,4647	0,72651	0,5168	0,44251	0,7355	0,05905	0,9853
GVA - MIGRout			0,02201	0,8850	1,69596	0,2508	3,71505	0,1186	7,42878	0,2677
MIGRoutEXT - GVA			1,10368	0,3182	1,99997	0,2056	1,43496	0,3572	4,45086	0,3398
GVA - MIGRoutEXT			0,17733	0,6826	4,85973	0,0475**	1,89925	0,2710	3,33371	0,3870
MIGRoutINT - GVA			1,54981	0,2415	1,07357	0,3921	0,52924	0,6859	0,16018	0,9331
GVA - MIGRoutINT			1,97892	0,1898	4,67086	0,0514*	3,10185	0,1514	42,5821	0,1144
MIGRREPL - GVA			2,33120	0,1578	0,47161	0,6425	0,47065	0,7190	0,39862	0,8116
GVA - MIGRREPL			28,0001	0,0004***	12,8035	0,0046***	6,47602	0,0514*	2,83453	0,4155
MIGRin - HAZARD			0,31724	0,5857	25,6454	0,0006***	24,3705	0,0050***	219,810	0,0505*
HAZARD - MIGRin			0,02478	0,8781	0,11918	0,8894	0,13765	0,9325	8,59879	0,2498
MIGRinEXT - HAZARD			0,01757	0,8972	0,03615	0,9647	0,05483	0,9808	48,1728	0,1076*
HAZARD - MIGRinEXT			0,06182	0,8087	0,00138	0,9986	0,13967	0,9312	0,62734	0,7247

Змінні (X) - (Y)	Часові лаги (l)		Лег (1)		Лег (2)		Лег (3)		Лег (4)	
			F-критерій	p-level	F-критерій	p-level	F-критерій	p-level	F-критерій	p-level
MIGRinINT - HAZARD			9,7E-05	0,9923	20,6501	0,0012***	7,76952	0,0382**	35,0615	0,1259
HAZARD - MIGRinINT			0,39163	0,5455	0,80690	0,4838	2,47723	0,2007	0,32636	0,8451
MIGRout - HAZARD			0,00027	0,9872	17,3962	0,0019***	9,54242	0,0270**	15,1133	0,1903
HAZARD - MIGRout			0,54658	0,4767	1,37037	0,3146	1,32995	0,3821	1,66768	0,5181
MIGRoutEXT - HAZARD			6,50442	0,0288**	3,79349	0,0766*	2,23826	0,2261	3,57775	0,3750
HAZARD - MIGRoutEXT			2,95490	0,1164*	10,5926	0,0076***	3,51105	0,1282*	20,1716	0,1653
MIGRoutINT - HAZARD			0,21491	0,6529	21,2737	0,0011***	17,2497	0,0094***	238,921	0,0485**
HAZARD - MIGRoutINT			0,08869	0,7719	0,22544	0,8037	0,15514	0,9211	6,11958	0,2933
MIGRREPL - HAZARD			2,05334	0,1824	4,49102	0,0556*	6,61782	0,0497**	2,13266	0,4689
HAZARD - MIGRREPL			0,38882	0,5469	0,00900	0,9910	0,27886	0,8388	0,41920	0,8026
MIGRin - HIGHED			0,17040	0,6885	0,11044	0,8970	0,56551	0,6663	1,00669	0,6247
HIGHED - MIGRin			0,02956	0,8669	0,17093	0,8463	0,54086	0,6795	0,45442	0,7879
MIGRinEXT - HIGHED			0,20912	0,6572	0,44874	0,6556	2,35862	0,2128	2,84583	0,4148
HIGHED - MIGRinEXT			42,8411	7,Е-05***	27,7824	0,0005***	8,35968	0,0338**	4,34594	0,3435
MIGRinINT - HIGHED			0,00072	0,9791	0,08496	0,9195	0,08430	0,9650	4,44770	0,3399
HIGHED - MIGRinINT			0,00056	0,9816	0,48439	0,6353	0,43489	0,7401	2,48289	0,4398
MIGRout - HIGHED			0,01055	0,9202	0,15273	0,8611	0,12003	0,9436	17,7806	0,1758
HIGHED - MIGRout			0,18308	0,6778	0,53263	0,6091	0,34440	0,7961	0,79157	0,6761
MIGRoutEXT - HIGHED			0,86998	0,3729	0,66284	0,5450	1,71181	0,3017	2,26913	0,4569
HIGHED - MIGRoutEXT			0,16141	0,6963	0,17164	0,8457	0,18673	0,9003	0,07722	0,9772
MIGRoutINT - HIGHED			0,25711	0,6231	0,17422	0,8436	0,75368	0,5750	1,10037	0,6056
HIGHED - MIGRoutINT			0,04763	0,8316	0,20380	0,8203	0,59568	0,6505	0,62671	0,7249
MIGRREPL - HIGHED			1,00377	0,3400	0,94293	0,4339	3,43027	0,1324	0,03975	0,9926
HIGHED - MIGRREPL			1,16320	0,3061	0,45854	0,6499	0,24826	0,8592	0,09440	0,9688
MIGRin - INCOME			1,38452	0,2666	40,1743	0,0001***	16,6140	0,0101**	9,61595	0,2368
INCOME - MIGRin			0,41535	0,5338	0,84269	0,4700	0,12373	0,9413	1,42008	0,5514
MIGRinEXT - INCOME			0,01544	0,9036	0,46178	0,6481	0,31688	0,8139	0,43820	0,7946
INCOME - MIGRinEXT			0,22469	0,6457	0,04377	0,9574	2,06154	0,2480	1,27760	0,5737
MIGRinINT - INCOME			1,00684	0,3393	6,94357	0,0218**	4,18747	0,1001*	33,0342	0,1297
INCOME - MIGRinINT			0,00133	0,9716	0,86116	0,4631	0,66507	0,6159	3,15906	0,3963
MIGRout - INCOME			0,98156	0,3452	10,5335	0,0077***	6,15548	0,0558*	2285,55	0,0157**
INCOME - MIGRout			0,02483	0,8779	1,34122	0,3213	0,95433	0,4950	5,48521	0,3086
MIGRoutEXT - INCOME			0,39446	0,5440	0,60118	0,5742	1,23221	0,4077	2,66581	0,4267
INCOME - MIGRoutEXT			2,93415	0,1175*	3,30395	0,0976*	3,67066	0,1206*	1,21187	0,5849
MIGRoutINT - INCOME			1,37856	0,2676	54,3329	5,Е-05***	22,4773	0,0058***	12,6076	0,2078
INCOME - MIGRoutINT			3,66240	0,1047*	1,00947	0,4119	0,14615	0,9270	1,88494	0,4933
MIGRREPL - INCOME			0,52353	0,4859	5,45571	0,0373**	2,90121	0,1651	2,05453	0,4762
INCOME - MIGRREPL			0,87568	0,3714	0,09604	0,9096	0,33952	0,7992	2,95376	0,4081
MIGRin - INPROD			1,00542	0,3396	0,29735	0,7517	0,39070	0,7670	0,43512	0,7959
INPROD - MIGRin			1,25045	0,2896	1,42161	0,3033	3,42932	0,1324	16,2952	0,1835
MIGRinEXT - INPROD			1,03063	0,3339	0,63884	0,5561	3,13231	0,1495	0,34432	0,8364
INPROD - MIGRinEXT			0,06979	0,7970	0,65596	0,5481	0,56324	0,6675	2,71135	0,4236
MIGRinINT - INPROD			0,94159	0,3548	0,77789	0,4954	0,51218	0,6954	0,21770	0,9013
INPROD - MIGRinINT			0,01422	0,9074	0,19946	0,8237	5,39894	0,0685*	256,879	0,0468**
MIGRout - INPROD			0,54608	0,4769	0,62620	0,5621	0,55009	0,6745	0,80527	0,6724
INPROD - MIGRout			0,01739	0,8977	0,11110	0,8964	3,99137	0,1072*	15,8055	0,1862
MIGRoutEXT - INPROD			1,28794	0,2829	1,33115	0,3236	3,08054	0,1528	61,8515	0,0950*
INPROD - MIGRoutEXT			2,16753	0,1717	2,07242	0,1964	2,85012	0,1688	4825,54	0,0108**
MIGRoutINT - INPROD			1,31707	0,2778	0,29503	0,7533	0,42194	0,7479	0,53713	0,7559
INPROD - MIGRoutINT			1,73945	0,2166	2,08883	0,1944	4,12738	0,1022*	9,69343	0,2359
MIGRREPL - INPROD			0,44970	0,5177	0,21231	0,8137	0,10089	0,9553	5,73816	0,3022
INPROD - MIGRREPL			3,76455	0,0810*	1,15292	0,3691	1,21172	0,4133	0,25844	0,8794
MIGRin - IT			0,00629	0,9384	0,60257	0,5735	0,33167	0,8043	4,29273	0,3454
IT - MIGRin			0,78749	0,3957	1,32364	0,3254	0,37927	0,7741	1,84787	0,4972
MIGRinEXT - IT			0,33137	0,5776	0,03823	0,9627	0,09783	0,9572	19,6334	0,1675
IT - MIGRinEXT			0,01793	0,8961	0,02070	0,9796	1,10835	0,4437	7,62718	0,2644
MIGRinINT - IT			0,21890	0,6499	0,55515	0,5973	0,36387	0,7837	12,0097	0,0927*
IT - MIGRinINT			0,00501	0,9450	0,11484	0,8932	0,32110	0,8111	1,32236	0,5664
MIGRout - IT			0,27167	0,6136	0,53300	0,6089	0,31557	0,8147	6,90630	0,2771
IT - MIGRout			1,8E-05	0,9967	0,16602	0,8503	0,18827	0,8993	0,97602	0,6313
MIGRoutEXT - IT			0,00011	0,9920	0,17604	0,8422	0,23015	0,8713	17,0832	0,1793
IT - MIGRoutEXT			3,28779	0,1013*	1,48968	0,2891	0,41308	0,7532	0,07841	0,9767
MIGRoutINT - IT			0,00702	0,9349	0,61071	0,5695	0,32270	0,8101	3,61767	0,3731
IT - MIGRoutINT			1,14967	0,3088	1,89998	0,2192	0,49689	0,7040	3,00001	0,4054
MIGRREPL - IT			1,00417	0,3399	0,50401	0,6245	0,12909	0,9379	0,20106	0,9104
IT - MIGRREPL			1,66144	0,2264	1,82982	0,2295	1,02797	0,4695	0,84344	0,6626
MIGRin - LOAD			3,46879	0,0921*	1,53642	0,2798	1,88154	0,2737	0,67090	0,7108

Змінні (X) - (Y)	Часові лаги (l)		Лег (1)		Лег (2)		Лег (3)		Лег (4)	
			F-критерій	p-level	F-критерій	p-level	F-критерій	p-level	F-критерій	p-level
LOAD - MIGRin			0,20462	0,6607	0,83941	0,4712	1,19078	0,4192	1,10466	0,6047
MIGRinEXT - LOAD			2,73678	0,1291	1,41390	0,3050	6,02938	0,0576*	3,23001	0,3924
LOAD - MIGRinEXT			0,54999	0,4754	0,41155	0,6777	2,57622	0,1914	213,142	0,0513*
MIGRinINT - LOAD			1,15663	0,3074	0,62921	0,5607	0,88581	0,5205	2,71137	0,4236
LOAD - MIGRinINT			0,48987	0,4999	2,37731	0,1630	2,67415	0,1829	0,19941	0,9113
MIGRout - LOAD			1,83837	0,2050	0,95972	0,4282	1,03033	0,4687	4,47617	0,3389
LOAD - MIGRout			0,70429	0,4210	4,35236	0,0591*	5,89299	0,0598*	0,61638	0,7283
MIGRoutEXT - LOAD			0,00621	0,9387	1,90355	0,2187	1,46763	0,3499	5,89473	0,2985
LOAD - MIGRoutEXT			1,73913	0,2167	1,49149	0,2887	1,14879	0,4314	1,94016	0,4875
MIGRoutINT - LOAD			3,69362	0,0835*	1,88671	0,2211	2,13158	0,2390	0,72516	0,6946
LOAD - MIGRoutINT			0,11537	0,7411	0,49455	0,6297	1,11850	0,4405	1,14071	0,5979
MIGRREPL - LOAD			1,89158	0,1990	0,76483	0,5007	0,76482	0,5701	0,14345	0,9424
LOAD - MIGRREPL			0,17117	0,6878	0,85436	0,4656	0,37503	0,7767	227,087	0,0497**
MIGRin - LONGUNEM			0,19864	0,6653	0,11960	0,8890	0,02706	0,9931	0,24638	0,8858
LONGUNEM - MIGRin			0,89430	0,3666	1,12992	0,3756	0,23393	0,8687	0,80698	0,6720
MIGRinEXT - LONGUNEM			1,28400	0,2836	1,55879	0,2755	4,66164	0,0856*	71,9644	0,0882*
LONGUNEM - MIGRinEXT			0,00980	0,9231	0,23743	0,7948	3,41660	0,3681	3,42175	0,3825
MIGRinINT - LONGUNEM			0,06563	0,8030	0,15144	0,8622	0,06834	0,9739	0,82004	0,6686
LONGUNEM - MIGRinINT			0,01271	0,9125	0,45060	0,6545	0,17961	0,9050	0,74097	0,6901
MIGRout - LONGUNEM			0,00155	0,9694	0,22646	0,8030	0,08016	0,9674	3,15264	0,3966
LONGUNEM - MIGRout			0,00258	0,9605	0,54727	0,6014	0,20589	0,8875	0,22727	0,8961
MIGRoutEXT - LONGUNEM			0,01462	0,9061	1,05637	0,3973	1,11202	0,4425	5,74892	0,3020
LONGUNEM - MIGRoutEXT			2,23111	0,1661	1,32150	0,3259	0,54440	0,6776	0,09412	0,9689
MIGRoutINT - LONGUNEM			0,20713	0,6587	0,08350	0,9208	0,01626	0,9967	0,25633	0,8805
LONGUNEM - MIGRoutINT			4,66875	0,0560*	8,59633	0,0130**	0,34676	0,7946	1,05811	0,6140
MIGRREPL - LONGUNEM			1,19612	0,2997	0,47717	0,6393	0,12809	0,9385	1,70564	0,5135
LONGUNEM - MIGRREPL			2,01507	0,1862	1,25813	0,3414	1,17715	0,4231	0,16179	0,9322
NETWAGE - MIGRin			0,13946	0,7166	0,41020	0,6785	2,72098	0,1790	0,69317	0,7040
MIGRin - NETWAGE			10,3122	0,0093***	8,11734	0,0150**	1,95564	0,2627	8,52650	0,2508
NONFORM - MIGRin			0,23006	0,6418	3,06932	0,1104	6,14408	0,0559*	1,70800	0,5132
MIGRin - NONFORM			0,13836	0,7177	0,80877	0,4831	5,11441	0,0744*	6346,86	0,0094***
PARTEMP - MIGRin			0,58299	0,4628	0,57318	0,5881	0,13260	0,9357	1,83255	0,4989
MIGRin - PARTEMP			0,16523	0,6930	4,65135	0,0519*	2,53937	0,1948	0,63220	0,7231
PAYDEBT - MIGRin			0,07110	0,7952	0,06236	0,9401	1,05252	0,4614	47,7993	0,1280
MIGRin - PAYDEBT			0,31637	0,5862	0,23245	0,7985	0,72552	0,5876	2,60807	0,4307
PROD - MIGRin			0,21911	0,6498	0,06946	0,9335	0,28709	0,8334	0,90770	0,6469
MIGRin - PROD			0,01280	0,9122	0,09688	0,9089	42,2376	0,0017***	37,5842	0,1017*
RECR - MIGRin			1,02260	0,3357	0,41218	0,6773	1,27177	0,3970	0,57069	0,7438
MIGRin - RECR			3,30615	0,0991*	1,92186	0,2161	1,27944	0,3950	0,57771	0,7414
REGUNEM - MIGRin			0,17049	0,6884	0,04344	0,9577	1,40352	0,3644	0,49322	0,7724
MIGRin - REGUNEM			3,07588	0,1009*	7,92185	0,0159**	6,15860	0,0557*	43,6486	0,1030*
SCIENT - MIGRin			6,88856	0,0254**	4,43696	0,0569*	2,50630	0,1979	6,64907	0,2821
MIGRin - SCIENT			2,26446	0,1633	3,70548	0,0799*	1,02098	0,4718	0,82003	0,6686
STAFF - MIGRin			0,15606	0,7011	0,37764	0,6986	1,22586	0,4094	1,23038	0,5817
MIGRin - STAFF			0,68751	0,4264	0,57793	0,5857	1,76440	0,2926	1,45639	0,5461
TIMLOS - MIGRin			0,13083	0,7251	0,94150	0,4344	2,09200	0,2440	1,79191	0,5034
MIGRin - TIMLOS			0,59516	0,4583	0,30404	0,7471	0,54723	0,6761	2,21506	0,4615
TURNOV - MIGRin			0,04053	0,8445	1,03123	0,4050	0,18638	0,9005	0,39478	0,8133
MIGRin - TURNOV			1,39853	0,2643	2,21940	0,1793	2,75757	0,1760	1,48066	0,5427
UNEMAID - MIGRin			0,32418	0,5817	0,06677	0,9360	0,17395	0,9088	3,84190	0,3632
MIGRin - UNEMAID			1,12310	0,3142	14,7358	0,0031***	27,8161	0,0039***	15,3812	0,1887
UNEMP - MIGRin			0,53065	0,4830	0,73868	0,5116	2,37259	0,2113	21,8465	0,1589
MIGRin - UNEMP			0,13848	0,7176	1,48384	0,2902	0,72129	0,5895	1,00961	0,6240
WAGEPERC - MIGRin			0,02708	0,8726	0,78978	0,4906	0,19020	0,8980	0,02877	0,9959
MIGRin - WAGEPERC			1,40627	0,2631	6,84957	0,0225**	3,60305	0,1038*	0,84452	0,6623
WORKPLAC - MIGRin			0,15627	0,7009	0,35684	0,7119	0,25285	0,8561	0,11754	0,9566
MIGRin - WORKPLAC			0,12891	0,7270	0,85287	0,4661	0,37445	0,7771	0,16670	0,9295
NETWAGE - MIGRinEXT			0,00021	0,9889	0,08717	0,9175	0,13412	0,9347	0,48800	0,7745
MIGRinEXT - NETWAGE			4,23346	0,0927*	0,71824	0,5203	0,47969	0,7138	0,37927	0,8203
NONFORM - MIGRinEXT			0,07366	0,7916	1,15736	0,3679	0,27106	0,8440	0,34404	0,8366
MIGRinEXT - NONFORM			0,00082	0,9777	0,41526	0,6754	0,24566	0,8609	0,38602	0,8172
PARTEMP - MIGRinEXT			0,32658	0,5803	0,92741	0,4393	6,00638	0,0580*	2,39971	0,4463
MIGRinEXT - PARTEMP			0,35469	0,5647	0,65579	0,5482	0,75590	0,5740	348,754	0,0401**
PAYDEBT - MIGRinEXT			1,52515	0,2451	0,68969	0,5328	4,70760	0,1143	1,09230	0,6072
MIGRinEXT - PAYDEBT			0,17873	0,6814	2,08672	0,1946	2,16136	0,2353	0,58383	0,7393
PROD - MIGRinEXT			4,5E-05	0,9948	0,12566	0,8839	0,07358	0,9710	11,6779	0,2156
MIGRinEXT - PROD			0,00143	0,9705	1,45574	0,2960	1,32573	0,3832	6,04392	0,2950

Змінні (X) - (Y)	Часові лаги (l)		Лег (1)		Лег (2)		Лег (3)		Лег (4)	
			F-критерій	p-level	F-критерій	p-level	F-критерій	p-level	F-критерій	p-level
RECR - MIGRINEXT			0,67174	0,4315	0,54450	0,6029	1,60561	0,3214	0,48534	0,7755
MIGRINEXT - RECR			0,01992	0,8906	0,29408	0,7540	0,54595	0,6768	0,74487	0,6889
REGUNEM - MIGRINEXT			0,92459	0,3589	0,08711	0,9176	3,73246	0,1179	1,76554	0,5064
MIGRINEXT - REGUNEM			0,19855	0,6654	0,52117	0,6152	0,28631	0,8339	0,24753	0,8852
SCIENT - MIGRINEXT			0,17092	0,6880	0,05395	0,9479	0,00931	0,9986	5,35935	0,3120
MIGRINEXT - SCIENT			2,01406	0,1863	0,79362	0,4891	2,99711	0,1583	144,926	0,0622*
STAFF - MIGRINEXT			0,09276	0,7669	1,96403	0,2104	1,89148	0,2722	11,4170	0,2180
MIGRINEXT - STAFF			0,69894	0,4227	0,40955	0,6789	0,89138	0,5184	0,77487	0,6806
TIMLOS - MIGRINEXT			0,15287	0,7040	0,48125	0,6370	0,89333	0,5176	0,67671	0,7090
MIGRINEXT - TIMLOS			0,00374	0,9525	0,27118	0,7701	0,16282	0,9161	0,61197	0,7297
TURNOV - MIGRINEXT			0,02084	0,8881	0,71083	0,5235	0,82175	0,5460	0,66376	0,7130
MIGRINEXT - TURNOV			0,12446	0,7316	0,32299	0,7342	6,41912	0,0522*	5,76624	0,3015
UNEMAID - MIGRINEXT			0,00716	0,9343	0,05889	0,9433	0,34071	0,7985	0,87822	0,6539
MIGRINEXT - UNEMAID			0,57030	0,4676	0,22051	0,8075	0,21976	0,8782	1,99648	0,4818
UNEMP - MIGRINEXT			0,15628	0,7009	0,15701	0,8576	1,05472	0,4607	14,5460	0,1939
MIGRINEXT - UNEMP			0,37091	0,5561	4,16462	0,0643*	2,20583	0,2299	1,13553	0,5988
WAGEPERC - MIGRINEXT			0,14101	0,7151	0,33667	0,7251	0,10966	0,9500	5,42576	0,1042*
MIGRINEXT - WAGEPERC			0,00210	0,9644	0,60854	0,5706	0,96294	0,4919	7,83447	0,2611
WORKPLAC - MIGRINEXT			0,04040	0,8447	0,33508	0,7262	1,94187	0,2647	9,80376	0,2346
MIGRINEXT - WORKPLAC			4,73685	0,0546*	6,01959	0,0301**	3,00198	0,1580	0,76478	0,6834
NETWAGE - MIGRININT			0,01124	0,9176	5,42635	0,0377**	5,57696	0,0651*	0,65694	0,7152
MIGRININT - NETWAGE			1,83981	0,2048	3,29432	0,0981*	0,72512	0,5878	3,82157	0,3641
NONFORM - MIGRININT			0,44948	0,5178	3,64201	0,0824*	12,9209	0,0159**	2,24050	0,4593
MIGRININT - NONFORM			0,22391	0,6462	5,90359	0,0315**	7,36485	0,0417**	3,54816	0,3764
PARTEMP - MIGRININT			0,00255	0,9607	0,63201	0,5593	0,34616	0,7950	0,20062	0,9106
MIGRININT - PARTEMP			2,4E-05	0,9962	3,96039	0,0707*	4,25519	0,0978*	8,25220	0,2547
PAYDEBT - MIGRININT			0,01588	0,9022	0,19825	0,8246	0,66062	0,6180	0,19143	0,9157
MIGRININT - PAYDEBT			0,00012	0,9916	1,23023	0,3485	0,57237	0,6627	150,868	0,0610*
PROD - MIGRININT			0,01086	0,9191	2,37061	0,1636	3,02684	0,1563	2,63585	0,4287
MIGRININT - PROD			1,10537	0,3178	0,47884	0,6384	8,86226	0,0306**	6,34901	0,2883
RECR - MIGRININT			2,40790	0,1518	6,10759	0,0292**	5,00384	0,0769*	0,46643	0,7830
MIGRININT - RECR			0,24150	0,6337	0,27180	0,7697	0,08638	0,9639	0,46795	0,7824
REGUNEM - MIGRININT			1,17873	0,3031	1,92873	0,2152	3,15068	0,1483	0,91724	0,6446
MIGRININT - REGUNEM			0,72433	0,4146	3,05444	0,1013*	4,13095	0,1021*	19,8628	0,1665
SCIENT - MIGRININT			1,87309	0,2011	0,71736	0,5207	5,89835	0,0597*	23,8292	0,1523
MIGRININT - SCIENT			1,85981	0,2026	0,84385	0,4695	0,60657	0,6449	0,08317	0,9744
STAFF - MIGRININT			0,00256	0,9606	0,82253	0,4777	1,94401	0,2644	87,9666	0,0798*
MIGRININT - STAFF			1,40020	0,2641	1,46864	0,2934	2,13808	0,2382	3,17423	0,3954
TIMLOS - MIGRININT			0,05111	0,8257	2,74718	0,1316	2,64533	0,1853	3,88042	0,3616
MIGRININT - TIMLOS			1,50067	0,2486	2,29222	0,1715	1,25883	0,4005	0,34359	0,8368
TURNOV - MIGRININT			0,02255	0,8836	1,42650	0,3022	0,72276	0,5889	0,09619	0,9679
MIGRININT - TURNOV			0,01255	0,9130	1,22372	0,3501	1,54718	0,3330	3,33632	0,3868
UNEMAID - MIGRININT			0,08778	0,7731	0,88609	0,4539	2,90573	0,1647	2,13280	0,4689
MIGRININT - UNEMAID			0,44501	0,5198	12,8387	0,0045***	7,54863	0,0401**	2,95531	0,4080
UNEMP - MIGRININT			1,07923	0,3233	0,17306	0,8446	0,48437	0,7111	0,08802	0,9720
MIGRININT - UNEMP			1,82679	0,2063	0,82407	0,4771	2,35000	0,2137	35,5553	0,1250
WAGEPERC - MIGRININT			0,08038	0,7826	2,32067	0,1686	1,87862	0,2742	0,27042	0,8732
MIGRININT - WAGEPERC			0,03417	0,8570	4,93065	0,0461**	3,59311	0,1242	1,36230	0,5601
WORKPLAC - MIGRININT			0,15793	0,6994	0,27903	0,7646	0,67374	0,6117	0,74561	0,6887
MIGRININT - WORKPLAC			0,00922	0,9254	0,97827	0,4220	0,45731	0,7268	0,07739	0,9771
NETWAGE - MIGROUT			0,00581	0,9408	5,36172	0,0387**	6,14929	0,0559*	2,21449	0,4616
MIGROUT - NETWAGE			2,30680	0,1598	4,42849	0,0572*	2,36895	0,2117	2033,93	0,0166**
NONFORM - MIGROUT			0,42982	0,5269	5,74084	0,0334**	28,8157	0,0036***	3,61056	0,3735
MIGROUT - NONFORM			0,20816	0,6580	1,98497	0,1451	4,1918	0,1134	35,7601	0,1247
PARTEMP - MIGROUT			0,00652	0,9372	0,81780	0,4795	0,49893	0,7028	0,78485	0,6779
MIGROUT - PARTEMP			0,01050	0,9204	5,47664	0,0370**	11,3405	0,0200**	2,51396	0,4375
PAYDEBT - MIGROUT			0,11000	0,7470	0,66447	0,5442	1,31461	0,3860	0,20548	0,9080
MIGROUT - PAYDEBT			0,00336	0,9549	0,65249	0,5497	0,27549	0,8411	4,29491	0,3454
PROD - MIGROUT			0,00653	0,9372	2,30829	0,1699	1,95919	0,2622	0,21710	0,9016
MIGROUT - PROD			1,00710	0,3393	0,49183	0,6312	5,16472	0,0733*	155254,	0,0019***
RECR - MIGROUT			2,75240	0,1281	10,9580	0,0070***	6,13069	0,0561*	0,58881	0,7375
MIGROUT - RECR			0,23952	0,6351	0,43018	0,6665	0,18618	0,9007	0,09295	0,9695
REGUNEM - MIGROUT			1,61466	0,2326	2,54609	0,1476	1,86092	0,2769	0,67452	0,7097
MIGROUT - REGUNEM			0,81339	0,3883	3,25882	0,0999*	3,50112	0,1287	130,206	0,0656*
SCIENT - MIGROUT			1,36159	0,2703	0,38480	0,6941	4,05127	0,1050*	9,65543	0,2363
MIGROUT - SCIENT			2,33921	0,1571	1,08585	0,3884	1,06724	0,4566	0,02791	0,9961
STAFF - MIGROUT			0,00045	0,9836	1,24669	0,3442	3,31772	0,1385	2,60584	0,4309

Змінні (X) - (Y)	Часові лаги (l)		Ляг (1)		Ляг (2)		Ляг (3)		Ляг (4)	
			F-критерій	p-level	F-критерій	p-level	F-критерій	p-level	F-критерій	p-level
MIGROUT - STAFF			1,66665	0,2258	1,21863	0,3515	2,30444	0,2186	17,7843	0,1758
TIMLOS - MIGROUT			0,01520	0,9043	2,42418	0,1585	1,41754	0,3611	45,5493	0,1206
MIGROUT - TIMLOS			1,32898	0,2758	2,40438	0,1604	1,20401	0,4155	0,61670	0,7282
TURNOV - MIGROUT			0,02073	0,8884	1,88893	0,2208	0,88287	0,5217	1,12768	0,6003
MIGROUT - TURNOV			0,00166	0,9683	1,65901	0,2572	2,35062	0,2136	0,54956	0,7513
UNEMAID - MIGROUT			0,06396	0,8055	1,37246	0,3141	1,64092	0,3146	0,18948	0,9168
MIGROUT - UNEMAID			0,61531	0,4510	13,7600	0,0038***	12,8613	0,0160**	5,27733	0,3142
UNEMP - MIGROUT			0,71462	0,4177	0,83676	0,4722	0,81660	0,5482	0,06677	0,9820
MIGROUT - UNEMP			2,18819	0,1699	1,41058	0,3057	3,72928	0,1180	2,63844	0,4286
WAGEPERC - MIGROUT			0,05007	0,8274	2,30708	0,1700	2,54185	0,1946	6,20236	0,2914
MIGROUT - WAGEPERC			0,02718	0,8723	3,75221	0,0781*	2,35975	0,2126	479,522	0,0342**
WORKPLAC - MIGROUT			0,11033	0,7466	0,23324	0,7979	0,46920	0,7198	38,8502	0,1197
MIGROUT - WORKPLAC			0,16448	0,6936	1,23933	0,3461	0,49052	0,7076	0,11372	0,9587
NETWAGE - MIGROUTEXT			1,45505	0,2555	6,75601	0,0232**	1,99189	0,2575	4,31595	0,3446
MIGROUTEXT - NETWAGE			3,86401	0,0777*	3,24624	0,1006*	1,44776	0,3543	235,145	0,0489**
NONFORM - MIGROUTEXT			0,65466	0,4373	6,51334	0,0252**	2,82359	0,1708	2,18732	0,4640
MIGROUTEXT - NONFORM			0,33663	0,5746	1,23433	0,3474	1,06945	0,4559	33,3096	0,1291
PARTEMP - MIGROUTEXT			2,29275	0,1609	3,71606	0,0795*	3,74423	0,0973*	15,5852	0,1875
MIGROUTEXT - PARTEMP			0,06920	0,7978	0,37386	0,7010	0,59824	0,6492	0,89939	0,6488
PAYDEBT - MIGROUTEXT			4,37753	0,0629*	3,89502	0,0729*	3,48703	0,1095*	0,66865	0,7115
MIGROUTEXT - PAYDEBT			0,45723	0,5143	1,02409	0,4073	0,48755	0,7093	22,8511	0,1555
PROD - MIGROUTEXT			1,23544	0,2924	7,84851	0,0163**	2,36099	0,2125	1,11245	0,6032
MIGROUTEXT - PROD			2,65826	0,1341	2,76184	0,1306	7,31393	0,0422**	1,61856	0,5242
RECR - MIGROUTEXT			4,83843	0,0525*	4,35867	0,0590*	1,31444	0,3860	0,27500	0,8708
MIGROUTEXT - RECR			0,01119	0,9179	1,13583	0,3739	1,70968	0,3021	24,3412	0,1507
REGUNEM - MIGROUTEXT			1,03051	0,3340	1,33840	0,3219	1,10330	0,4452	63,6741	0,0937*
MIGROUTEXT - REGUNEM			0,76599	0,4020	2,60948	0,1423	1,54105	0,3343	1303,85	0,0208**
SCIENT - MIGROUTEXT			0,40763	0,5375	1,32590	0,3249	0,45573	0,7277	0,13608	0,9465
MIGROUTEXT - SCIENT			2,71387	0,1305	1,12725	0,3764	5,21420	0,0723*	1,28129	0,5731
STAFF - MIGROUTEXT			1,00748	0,3392	4,17995	0,0639*	1,20703	0,4146	1,34654	0,5626
MIGROUTEXT - STAFF			0,34620	0,5693	3,81232	0,1069*	4,52665	0,1075*	2,79225	0,4182
TIMLOS - MIGROUTEXT			0,24850	0,6289	1,07416	0,3919	0,26348	0,8490	0,26511	0,8759
MIGROUTEXT - TIMLOS			4,83749	0,0525*	4,44405	0,0568*	5,83963	0,0606*	49,5804	0,1061*
TURNOV - MIGROUTEXT			1,95487	0,1923	3,18894	0,1036*	0,92541	0,5056	0,49591	0,7714
MIGROUTEXT - TURNOV			0,48702	0,5012	0,14809	0,8650	0,08396	0,9652	0,11487	0,9580
UNEMAID - MIGROUTEXT			0,76956	0,4009	4,27042	0,0613*	1,49986	0,3429	0,71143	0,6986
MIGROUTEXT - UNEMAID			2,01648	0,1860	0,54618	0,6020	1,22032	0,4109	0,20830	0,9064
UNEMP - MIGROUTEXT			1,03131	0,3338	0,46462	0,6464	0,65460	0,6209	35,3363	0,1054*
MIGROUTEXT - UNEMP			2,5E-05	0,9961	0,03247	0,9682	0,10632	0,9520	1,81683	0,5007
WAGEPERC - MIGROUTEXT			1,63125	0,2304	1,98509	0,2075	1,33881	0,3799	219,161	0,0506*
MIGROUTEXT - WAGEPERC			0,03154	0,8626	1,65927	0,2571	0,83152	0,5420	1,10965	0,6038
WORKPLAC - MIGROUTEXT			1,74120	0,2164	1,95034	0,2122	0,58354	0,6568	2,91067	0,4107
MIGROUTEXT - WORKPLAC			1,90217	0,1979	0,95294	0,4305	0,47461	0,7167	0,19445	0,9141
NETWAGE - MIGROUTINT			0,25094	0,6273	0,51948	0,6161	2,52094	0,1965	0,62967	0,7239
MIGROUTINT - NETWAGE			9,74385	0,0108**	7,84870	0,0163**	1,79676	0,2872	7,57499	0,2653
NONFORM - MIGROUTINT			0,35190	0,5662	4,82560	0,1060*	5,47408	0,0670*	1,51379	0,5380
MIGROUTINT - NONFORM			0,17944	0,6808	0,79685	0,4878	5,76874	0,0618*	3105,13	0,0135**
PARTEMP - MIGROUTINT			0,87223	0,3723	0,71705	0,5208	0,15747	0,9196	1,68043	0,5165
MIGROUTINT - PARTEMP			0,19495	0,6682	5,83898	0,0322**	2,88170	0,1665	0,69917	0,7022
PAYDEBT - MIGROUTINT			0,18446	0,6767	0,17118	0,8461	1,14302	0,4331	47,5694	0,1083*
MIGROUTINT - PAYDEBT			0,40718	0,5377	0,20643	0,8183	0,68473	0,6065	2,84940	0,4146
PROD - MIGROUTINT			0,35512	0,5645	0,18161	0,8377	0,35734	0,7879	0,60130	0,7333
MIGROUTINT - PROD			0,04749	0,8319	0,05833	0,9438	42,9248	0,0017***	30,5136	0,1349
RECR - MIGROUTINT			0,74386	0,4086	0,19385	0,8281	1,30196	0,3892	0,65622	0,7154
MIGROUTINT - RECR			3,52206	0,0900*	2,02730	0,2020	1,30515	0,3884	0,65242	0,7166
REGUNEM - MIGROUTINT			0,10184	0,7562	0,10989	0,8975	1,77201	0,2913	0,60061	0,7335
MIGROUTINT - REGUNEM			2,98525	0,1147	9,19180	0,0110**	6,75562	0,0481**	15,1217	0,1903
SCIENT - MIGROUTINT			7,63813	0,0200**	5,94514	0,0310**	2,82732	0,1706	8,10326	0,2569
MIGROUTINT - SCIENT			2,01945	0,1857	3,29409	0,0981*	0,75187	0,5758	1,44794	0,5473
STAFF - MIGROUTINT			0,26239	0,6196	0,39760	0,6862	1,07020	0,4557	1,55033	0,5331
MIGROUTINT - STAFF			0,67429	0,4307	0,58084	0,5843	1,71782	0,3006	1,58964	0,5279
TIMLOS - MIGROUTINT			0,11948	0,7368	0,71596	0,5213	1,70087	0,3037	115,622	0,0696*
MIGROUTINT - TIMLOS			0,38997	0,5463	0,18382	0,8360	0,52274	0,6895	146,084	0,0620*
TURNOV - MIGROUTINT			0,11283	0,7439	0,95802	0,4288	0,11790	0,9449	0,40330	0,8095
MIGROUTINT - TURNOV			1,63794	0,2295	2,48147	0,1533	3,13342	0,1494	1,92995	0,4886
UNEMAID - MIGROUTINT			0,47790	0,5051	0,10834	0,8988	0,19177	0,8969	1,18919	0,5890
MIGROUTINT - UNEMAID			1,01769	0,3369	14,0335	0,0036***	30,3300	0,0033***	165,199	0,0583*

Змінні (X) - (Y)	Часові лаги (l)	Лag (1)		Лag (2)		Лag (3)		Лag (4)	
		F-критерій	p-level	F-критерій	p-level	F-критерій	p-level	F-критерій	p-level
UNEMP - MIGROUTINT		0,79457	0,3937	0,59847	0,5755	2,45825	0,2026	8170,46	0,0083***
MIGROUTINT - UNEMP		0,14107	0,7151	1,63648	0,2612	0,87419	0,5250	1,13791	0,5984
WAGEPERC - MIGROUTINT		0,00236	0,9622	0,56196	0,5938	0,09344	0,9597	0,02899	0,9958
MIGROUTINT - WAGEPERC		1,45634	0,2553	8,61950	0,0129**	4,54891	0,0887*	1,19063	0,5887
WORKPLAC - MIGROUTINT		0,28079	0,6077	0,58452	0,5824	0,33934	0,7994	0,14315	0,9426
MIGROUTINT - WORKPLAC		0,24789	0,6293	0,83431	0,4732	0,37123	0,7791	0,15372	0,9367
NETWAGE - MIGRREPL		6,2E-07	0,9994	0,69996	0,5283	0,47820	0,7146	8,47749	0,2514
MIGRREPL - NETWAGE		11,9942	0,0061***	3,25036	0,1004*	1,56013	0,3304	0,44591	0,7914
NONFORM - MIGRREPL		0,12222	0,7339	1,35874	0,3173	1,01586	0,4735	1,08588	0,6084
MIGRREPL - NONFORM		3,40775	0,0947*	1,14467	0,3714	0,39651	0,7634	0,26049	0,8783
PARTEMP - MIGRREPL		1,14192	0,3104	0,36496	0,7067	0,32151	0,8109	2,95929	0,4078
MIGRREPL - PARTEMP		1,54033	0,2429	1,00020	0,4149	0,92847	0,5044	0,54340	0,7536
PAYDEBT - MIGRREPL		0,32057	0,5837	0,02380	0,9766	0,27992	0,8381	4,53594	0,3369
MIGRREPL - PAYDEBT		2,09279	0,1786	0,85713	0,4646	0,38760	0,7689	2,83504	0,4155
PROD - MIGRREPL		0,02653	0,8739	0,19339	0,8284	0,20131	0,8906	3,82113	0,3641
MIGRREPL - PROD		8,49554	0,0154**	2,36981	0,1637	2,33071	0,2157	1,20573	0,5860
RECR - MIGRREPL		0,01043	0,9207	0,88823	0,4531	0,31820	0,8130	1,00889	0,6242
MIGRREPL - RECR		15,5085	0,0028***	5,03914	0,0441**	2,84559	0,1692	4,69490	0,3316
REGUNEM - MIGRREPL		0,30345	0,5938	0,02367	0,9767	0,68673	0,6055	2,31478	0,4531
MIGRREPL - REGUNEM		4,78911	0,0535*	6,82714	0,0227**	7,26473	0,0427**	10,0444	0,2319
SCIENT - MIGRREPL		7,00227	0,0245**	2,72751	0,1331	2,08261	0,2452	0,98582	0,6292
MIGRREPL - SCIENT		0,07830	0,7853	0,34320	0,7208	2,99579	0,1584	0,44658	0,7911
STAFF - MIGRREPL		1,1E-06	0,9992	0,25563	0,7814	0,86066	0,5303	1,67847	0,5167
MIGRREPL - STAFF		0,49865	0,4962	0,21383	0,8126	0,23191	0,8701	0,44743	0,7908
TIMLOS - MIGRREPL		1,51382	0,2467	2,13711	0,1886	1,28071	0,3947	2,66042	0,4270
MIGRREPL - TIMLOS		0,26172	0,6200	0,56495	0,5923	0,34441	0,7961	1028,45	0,0234**
TURNOV - MIGRREPL		0,00290	0,9581	1,88737	0,2210	0,66057	0,6180	1,05512	0,6146
MIGRREPL - TURNOV		9,08299	0,0130**	2,88101	0,1222	4,29421	0,0965*	1,74375	0,5090
UNEMAID - MIGRREPL		0,00087	0,9770	0,09182	0,9133	0,00359	0,9997	1,03378	0,6190
MIGRREPL - UNEMAID		0,58066	0,4636	2,35385	0,1653	13,6563	0,0144**	5,47055	0,3090
UNEMP - MIGRREPL		0,11014	0,7468	0,41720	0,6743	0,31166	0,8173	20,4912	0,1640
MIGRREPL - UNEMP		1,61651	0,2324	0,51613	0,6179	0,99671	0,4801	0,71224	0,6984
WAGEPERC - MIGRREPL		0,58385	0,4625	0,97354	0,4236	0,19774	0,8930	5,57209	0,3064
MIGRREPL - WAGEPERC		6,67861	0,0272**	3,69252	0,0804*	2,22518	0,2276	0,77333	0,6810
WORKPLAC - MIGRREPL		1,13059	0,3127	0,16377	0,8521	0,84856	0,5352	1,66458	0,5184
MIGRREPL - WORKPLAC		3,67376	0,1031*	0,42305	0,6707	0,17329	0,9092	2,42324	0,4444
Всього причинних зв'язків, зокрема:		36		79		67		43	
ринок праці (X) → міграція (Y)		14 (39%)		31 (39%)		25 (37%)		18 (42%)	
- у т.ч. за групами індикаторів ринку праці:									
• якість робочих місць		2		11		9		3	
• інтелектуально-кадрове забезпечення		5		4		3		4	
• мотивація праці		4		8		8		3	
• ефективність зайнятості та РП		2		5		4		5	
• інституційна спроможність РП		1		3		1		3	
міграція (X) → ринок праці (Y)		22 (61%)		48 (61%)		42 (63%)		25 (58%)	
- у т.ч. за коефіцієнтами міграції:									
• вхідна внутрішня мігр.		1		9		8		2	
• вихідна внутрішня мігр.		3		9		8		4	
• вхідна зовнішня мігр.		2		3		4		4	
• вихідна зовнішня мігр.		3		4		4		5	
• прибуття		4		9		8		4	
• вибуття		1		8		6		5	
• заміщення		8		6		4		1	

Примітки: F-критерій – статистичний критерій Фішера для оцінювання значущості відмінності дисперсій двох випадкових вибірок; p-level – імовірність помилки при тестуванні статистичних гіпотез.

***, **, * – похибка на рівні 1%, 5% і 10%. Розрахунки виконано у програмному забезпеченні EViews 12.

Підтверджені причинні зв'язки між параметрами конкурентоспроможності ринку праці та показниками міграції населення у Карпатському регіоні України
(тест Грейнджера, 4 часові лаги)

змінні (X) - (Y)	часові лаги (l)		Лag (1)		Лag (2)		Лag (3)		Лag (4)	
			F-критерій	p-level	F-критерій	p-level	F-критерій	p-level	F-критерій	p-level
Якість робочих місць \leftrightarrow міграція населення										
Приїом робочої сили (RECR) \leftrightarrow міграція населення										
RECR - MIGRinINT			x	x	6,10759	0,0292**	5,00384	0,0769*	x	x
RECR - MIGRout			x	x	10,9580	0,0070***	6,13069	0,0561*	x	x
RECR - MIGRoutEXT			4,83843	0,0525*	4,35867	0,0590*	x	x	x	x
MIGRin - RECR			3,30615	0,0991*	x	x	x	x	x	x
MIGRoutINT - RECR			3,52206	0,0900*	x	x	x	x	x	x
MIGRREPL - RECR			15,5085	0,0028***	5,03914	0,0441**	x	x	x	x
Плинність кадрів (TURNOV) \leftrightarrow міграція населення										
TURNOV - MIGRoutEXT			x	x	3,18894	0,1036*	x	x	x	x
MIGRinEXT - TURNOV			x	x	x	x	6,41912	0,0522*	x	x
MIGRREPL - TURNOV			9,08299	0,0130**	x	x	4,29421	0,0965*	x	x
Вимушена неповна зайнятість (PARTEMP) \leftrightarrow міграція населення										
PARTEMP - MIGRinEXT			x	x	x	x	6,00638	0,0580*	x	x
PARTEMP - MIGRoutEXT			x	x	3,71606	0,0795*	3,74423	0,0973*	x	x
MIGRin - PARTEMP			x	x	4,65135	0,0519*	x	x	x	x
MIGRinEXT - PARTEMP			x	x	x	x	x	x	348,754	0,0401**
MIGRinINT - PARTEMP			x	x	3,96039	0,0707*	4,25519	0,0978*	x	x
MIGRout - PARTEMP			x	x	5,47664	0,0370**	11,3405	0,0200**	x	x
MIGRoutINT - PARTEMP			x	x	5,83898	0,0322**	x	x	x	x
Шкідливі умови праці (HAZARD) \leftrightarrow міграція населення										
HAZARD - MIGRoutEXT			2,95490	0,1164*	10,5926	0,0076***	3,51105	0,1282*	x	x
MIGRin - HAZARD			x	x	25,6454	0,0006***	24,3705	0,0050***	219,810	0,0505*
MIGRinEXT - HAZARD			x	x	x	x	x	x	48,1728	0,1076*
MIGRinINT - HAZARD			x	x	20,6501	0,0012***	7,76952	0,0382**	x	x
MIGRout - HAZARD			x	x	17,3962	0,0019***	9,54242	0,0270**	x	x
MIGRoutEXT - HAZARD			6,50442	0,0288**	3,79349	0,0766*	x	x	x	x
MIGRoutINT - HAZARD			x	x	21,2737	0,0011***	17,2497	0,0094***	238,921	0,0485**
MIGRREPL - HAZARD			x	x	4,49102	0,0556*	6,61782	0,0497**	x	x
Зайнятість у неформальній економіці (NONFORM) \leftrightarrow міграція населення										
NONFORM - MIGRin			x	x	x	x	6,14408	0,0559*	x	x
NONFORM - MIGRinINT			x	x	3,64201	0,0824*	12,9209	0,0159**	x	x
NONFORM - MIGRout			x	x	5,74084	0,0334**	28,8157	0,0036***	x	x
NONFORM - MIGRoutEXT			x	x	6,51334	0,0252**	x	x	x	x
NONFORM - MIGRoutINT			x	x	4,82560	0,1060*	5,47408	0,0670*	x	x
MIGRoutINT - NONFORM			x	x	x	x	5,76874	0,0618*	3105,13	0,0135**
MIGRinINT - NONFORM			x	x	5,90359	0,0315**	7,36485	0,0417**	x	x
MIGRin - NONFORM			x	x	x	x	5,11441	0,0744*	6346,86	0,0094***
MIGRREPL - NONFORM			3,40775	0,0947*	x	x	x	x	x	x
Охоплення колективними договорами (COLAGR) \leftrightarrow міграція населення										
COLAGR - MIGRinEXT			x	x	x	x	x	x	84,1747	0,0815*
COLAGR - MIGRoutEXT			x	x	5,33375	0,0391**	x	x	818,069	0,0262**
COLAGR - MIGRREPL			x	x	x	x	x	x	50,3603	0,1053*
MIGRin - COLAGR			x	x	4,85657	0,0475**	4,35645	0,0945*	x	x
MIGRinINT - COLAGR			6,43780	0,0295**	6,45641	0,0258**	6,20293	0,0551*	x	x
MIGRout - COLAGR			6,35582	0,0303**	5,00016	0,0448**	13,0855	0,0155**	x	x
MIGRoutINT - COLAGR			x	x	4,86256	0,0474**	5,14367	0,0738*	x	x

зміни (X) - (Y)	часові лаги (l)	Ляг (1)		Ляг (2)		Ляг (3)		Ляг (4)	
		F-критерій	p-level	F-критерій	p-level	F-критерій	p-level	F-критерій	p-level
Інтелектуально-кадрове забезпечення ↔ міграція населення									
Зайнятість населення у віці 15-70 років (EMP) ↔ міграція населення									
EMP - MIGRinEXT		x	x	x	x	x	x	223,704	0,0501*
EMP - MIGRout		x	x	x	x	x	x	70,6894	0,0889*
EMP - MIGRREPL		x	x	x	x	x	x	71,0778	0,0887*
MIGRinEXT - EMP		x	x	27,2106	0,0005***	13,8587	0,0140**	x	x
Потенційне забезпечення кадрами (STAFF) ↔ міграція населення									
STAFF - MIGRinINT		x	x	x	x	x	x	87,9666	0,0798*
STAFF - MIGRoutEXT		x	x	4,17995	0,0639*	x	x	x	x
MIGRoutEXT - STAFF		x	x	3,81232	0,1069*	4,52665	0,1075*	x	x
Частка зайнятих з повною вищою освітою (HIGHED) ↔ міграція населення									
HIGHED - MIGRinEXT		42,8411	7,Е-05***	27,7824	0,0005***	8,35968	0,0338**	x	x
Частка науковців (дослідників) (SCIENT) ↔ міграція населення									
SCIENT - MIGRin		6,88856	0,0254**	4,43696	0,0569*	x	x	x	x
SCIENT - MIGRinINT		x	x	x	x	5,89835	0,0597*	x	x
SCIENT - MIGRout		x	x	x	x	4,05127	0,1050*	x	x
SCIENT - MIGRoutINT		7,63813	0,0200**	5,94514	0,0310**	x	x	x	x
SCIENT - MIGRREPL		7,00227	0,0245**	x	x	x	x	x	x
MIGRoutINT - SCIENT		x	x	3,29409	0,0981*	x	x	x	x
MIGRin - SCIENT		x	x	3,70548	0,0799*	x	x	x	x
MIGRinEXT - SCIENT		x	x	x	x	x	x	144,926	0,0622*
MIGRoutEXT - SCIENT		x	x	x	x	5,21420	0,0723*	x	x
Частка ІТ-працівників (IT) ↔ міграція населення									
IT - MIGRoutEXT		3,28779	0,1013*	x	x	x	x	x	x
MIGRinINT - IT		x	x	x	x	x	x	12,0097	0,0927*
Мотивація праці ↔ міграція населення									
Середньомісячна реальна заробітна плата (NETWAGE) ↔ міграція населення									
NETWAGE - MIGRinINT		x	x	5,42635	0,0377**	5,57696	0,0651*	x	x
NETWAGE - MIGRout		x	x	5,36172	0,0387**	6,14929	0,0559*	x	x
NETWAGE - MIGRoutEXT		x	x	6,75601	0,0232**	x	x	x	x
MIGRinINT - NETWAGE		x	x	3,29432	0,0981*	x	x	x	x
MIGRin - NETWAGE		10,3122	0,0093***	8,11734	0,0150**	x	x	x	x
MIGRinEXT - NETWAGE		4,23346	0,0927*	x	x	x	x	x	x
MIGRoutINT - NETWAGE		9,74385	0,0108**	7,84870	0,0163**	x	x	x	x
MIGRoutEXT - NETWAGE		3,86401	0,0777*	3,24624	0,1006*	x	x	235,145	0,0489**
MIGRout - NETWAGE		x	x	4,42849	0,0572*	x	x	2033,93	0,0166**
MIGRREPL - NETWAGE		11,9942	0,0061***	3,25036	0,1004*	x	x	x	x
Частка заробітної плати у доходах (WAGEPERC) ↔ міграція населення									
WAGEPERC - MIGRinEXT		x	x	x	x	x	x	5,42576	0,1042*
WAGEPERC - MIGRoutEXT		x	x	x	x	x	x	219,161	0,0506*
MIGRin - WAGEPERC		x	x	6,84957	0,0225**	3,60305	0,1038*	x	x
MIGRinINT - WAGEPERC		x	x	4,93065	0,0461**	x	x	x	x
MIGRout - WAGEPERC		x	x	3,75221	0,0781*	x	x	479,522	0,0342**
MIGRoutINT - WAGEPERC		x	x	8,61950	0,0129**	4,54891	0,0887*	x	x
MIGRREPL - WAGEPERC		6,67861	0,0272**	3,69252	0,0804*	x	x	x	x
Заборгованість за заробітною платою (PAYDEBT) ↔ міграція населення									
PAYDEBT - MIGRoutEXT		4,37753	0,0629*	3,89502	0,0729*	3,48703	0,1095*	x	x
PAYDEBT - MIGRoutINT		x	x	x	x	x	x	47,5694	0,1083*
MIGRinINT - PAYDEBT		x	x	x	x	x	x	150,868	0,0610*
Частка населення з доходами нижче прожиткового мінімуму (INCOME) ↔ міграція населення									
INCOME - MIGRoutINT		3,66240	0,1047*	x	x	x	x	x	x
INCOME - MIGRoutEXT		2,93415	0,1175*	3,30395	0,0976*	3,67066	0,1206*	x	x
MIGRin - INCOME		x	x	40,1743	0,0001***	16,6140	0,0101**	x	x
MIGRinINT - INCOME		x	x	6,94357	0,0218**	4,18747	0,1001*	x	x

зміни (X) - (Y)	часові лаги (l)	Ляг (1)		Ляг (2)		Ляг (3)		Ляг (4)	
		F-критерій	p-level	F-критерій	p-level	F-критерій	p-level	F-критерій	p-level
MIGRout - INCOME		x	x	10,5335	0,0077***	6,15548	0,0558*	2285,55	0,0157**
MIGRoutINT - INCOME		x	x	54,3329	5,E-05***	22,4773	0,0058***	x	x
MIGRREPL - INCOME		x	x	5,45571	0,0373**	x	x	x	x
<i>Гендерний паритет оплати праці (GENDPAY) ↔ міграція населення</i>									
GENDPAY - MIGRin		x	x	5,26703	0,0402**	4,02297	0,1060*	x	x
GENDPAY - MIGRinINT		x	x	x	x	6,42088	0,0521*	x	x
GENDPAY - MIGRout		x	x	x	x	4,90208	0,0794*	x	x
GENDPAY - MIGRoutINT		x	x	3,80690	0,0761*	x	x	x	x
GENDPAY - MIGRREPL		17,7410	0,0018***	7,54911	0,0179**	6,37590	0,0527*	x	x
<i>Ефективність зайнятості та ринку праці ↔ міграція населення</i>									
<i>Сукупна продуктивність праці (PROD) ↔ міграція населення</i>									
PROD - MIGRoutEXT		x	x	7,84851	0,0163**	x	x	x	x
MIGRinINT - PROD		x	x	x	x	8,86226	0,0306**	x	x
MIGRin - PROD		x	x	x	x	42,2376	0,0017***	37,5842	0,1017*
MIGRoutINT - PROD		x	x	x	x	42,9248	0,0017***	x	x
MIGRoutEXT - PROD		x	x	x	x	7,31393	0,0422**	x	x
MIGRout - PROD		x	x	x	x	5,16472	0,0733*	155254,	0,0019***
MIGRREPL - PROD		8,49554	0,0154**	x	x	x	x	x	x
<i>Працевіддача (GVA) ↔ міграція населення</i>									
GVA - MIGRin		x	x	4,15756	0,0646*	x	x	x	x
GVA - MIGRoutEXT		x	x	4,85973	0,0475**	x	x	x	x
GVA - MIGRoutINT		x	x	4,67086	0,0514*	x	x	x	x
GVA - MIGRREPL		28,0001	0,0004***	12,8035	0,0046***	6,47602	0,0514*	x	x
MIGRinEXT - GVA		x	x	x	x	x	x	217,019	0,0509**
<i>Інноваційна продуктивність праці (INPROD) ↔ міграція населення</i>									
INPROD - MIGRinINT		x	x	x	x	5,39894	0,0685*	256,879	0,0468**
INPROD - MIGRout		x	x	x	x	3,99137	0,1072*	x	x
INPROD - MIGRoutEXT		x	x	x	x	x	x	4825,54	0,0108**
INPROD - MIGRoutINT		x	x	x	x	4,12738	0,1022*	x	x
INPROD - MIGRREPL		3,76455	0,0810*	x	x	x	x	x	x
MIGRoutEXT - INPROD		x	x	x	x	x	x	61,8515	0,0950*
<i>Безробіття населення у віці 15-70 років (UNEMP) ↔ міграція населення</i>									
UNEMP - MIGRoutINT		x	x	x	x	x	x	8170,46	0,0083***
UNEMP - MIGRoutEXT		x	x	x	x	x	x	35,3363	0,1054*
MIGRinEXT - UNEMP		x	x	4,16462	0,0643*	x	x	x	x
<i>Втрати робочого часу (TIMLOS) ↔ міграція населення</i>									
TIMLOS - MIGRoutINT		x	x	x	x	x	x	115,622	0,0696*
MIGRoutINT - TIMLOS		x	x	x	x	x	x	146,084	0,0620*
MIGRoutEXT - TIMLOS		4,83749	0,0525*	4,44405	0,0568*	5,83963	0,0606*	49,5804	0,1061*
MIGRREPL - TIMLOS		x	x	x	x	x	x	1028,45	0,0234**
<i>Інституційна спроможність ринку праці ↔ міграція населення</i>									
<i>Реєстрація безробіття населення (REGUNEM) ↔ міграція населення</i>									
REGUNEM - MIGRoutEXT		x	x	x	x	x	x	63,6741	0,0937*
MIGRinINT - REGUNEM		x	x	3,05444	0,1013*	4,13095	0,1021*	x	x
MIGRoutINT - REGUNEM		x	x	9,19180	0,0110**	6,75562	0,0481**	x	x
MIGRoutEXT - REGUNEM		x	x	x	x	x	x	1303,85	0,0208**
MIGRin - REGUNEM		3,07588	0,1009*	7,92185	0,0159**	6,15860	0,0557*	43,6486	0,1030*
MIGRout - REGUNEM		x	x	3,25882	0,0999*	x	x	130,206	0,0656*
MIGRREPL - REGUNEM		4,78911	0,0535*	6,82714	0,0227**	7,26473	0,0427**	x	x
<i>Довготривале безробіття (LONGUNEM) ↔ міграція населення</i>									
LONGUNEM - MIGRoutINT		4,66875	0,0560*	8,59633	0,0130**	x	x	x	x
MIGRinEXT - LONGUNEM		x	x	x	x	4,66164	0,0856*	71,9644	0,0882*
<i>Працевлаштування безробітних (WORKPLAC) ↔ міграція населення</i>									
MIGRinEXT - WORKPLAC		4,73685	0,0546*	6,01959	0,0301**	x	x	x	x

змінні (X) - (Y)	часові лаги (l)	Ляг (1)		Ляг (2)		Ляг (3)		Ляг (4)	
		F-критерій	p-level	F-критерій	p-level	F-критерій	p-level	F-критерій	p-level
MIGRREPL - WORKPLAC		3,67376	0,1031*	x	x	x	x	x	x
<i>Навантаження на вільне робоче місце (LOAD) ↔ міграція населення</i>									
LOAD - MIGRinEXT		x	x	x	x	x	x	213,142	0,0513*
LOAD - MIGRout		x	x	4,35236	0,0591*	5,89299	0,0598*	x	x
LOAD - MIGRREPL		x	x	x	x	x	x	227,087	0,0497**
MIGRin - LOAD		3,46879	0,0921*	x	x	x	x	x	x
MIGRinEXT - LOAD		x	x	x	x	6,02938	0,0576*	x	x
MIGRoutINT - LOAD		3,69362	0,0835*	x	x	x	x	x	x
<i>Ефективність допомоги безробітним (UNEMAID) ↔ міграція населення</i>									
UNEMAID - MIGRoutEXT		x	x	4,27042	0,0613*	x	x	x	x
MIGRinINT - UNEMAID		x	x	12,8387	0,0045***	7,54863	0,0401**	x	x
MIGRoutINT - UNEMAID		x	x	14,0335	0,0036***	30,3300	0,0033***	165,199	0,0583*
MIGRin - UNEMAID		x	x	14,7358	0,0031***	27,8161	0,0039***	x	x
MIGRout - UNEMAID		x	x	13,7600	0,0038***	12,8613	0,0160**	x	x
MIGRREPL - UNEMAID		x	x	x	x	13,6563	0,0144**	x	x
Всього причинних зв'язків, зокрема:		36		79		67		43	
<i>ринок праці (X) → міграція (Y)</i>		<i>14 (39%)</i>		<i>31 (39%)</i>		<i>25 (37%)</i>		<i>18 (42%)</i>	
<i>- у т,ч, за групами індикаторів ринку праці:</i>									
• <i>якість робочих місць</i>		2		11		9		3	
• <i>інтелектуально-кадрове забезпечення</i>		5		4		3		4	
• <i>мотивація праці</i>		4		8		8		3	
• <i>ефективність зайнятості та РП</i>		2		5		4		5	
• <i>інституційна спроможність РП</i>		1		3		1		3	
<i>міграція (X) → ринок праці (Y)</i>		<i>22 (61%)</i>		<i>48 (61%)</i>		<i>42 (63%)</i>		<i>25 (58%)</i>	
<i>- у т,ч, за коефіцієнтами міграції:</i>									
• <i>вхідна внутрішня мігр.</i>		1		9		8		2	
• <i>вихідна внутрішня мігр.</i>		3		9		8		4	
• <i>вхідна зовнішня мігр.</i>		2		3		4		4	
• <i>вихідна зовнішня мігр.</i>		3		4		4		5	
• <i>прибуття</i>		4		9		8		4	
• <i>вибуття</i>		1		8		6		5	
• <i>заміщення</i>		8		6		4		1	

Примітки: F-критерій – статистичний критерій Фішера для оцінювання значущості відмінності дисперсій двох випадкових вибірок; p-level – імовірність помилки при тестуванні статистичних гіпотез.

***, **, * – похибка на рівні 1%, 5% і 10% (жирним шрифтом виділено зв'язки з найменшою статистичною похибкою). Розрахунки виконано у програмному забезпеченні EViews 12.

Додаток Є

Таблиця Є.1

Результати нормування показників (індикаторів) поступу економіки областей України, 2015 р.

Області Показники	Вінницька	Волинська	Дніпропетровська	Донецька	Житомирська	Закарпатська	Запорізька	Івано-Франківська	Київська	Кіровоградська	Луганська	Львівська	Миколаївська	Одеська	Полтавська	Рівненська	Сумська	Тернопільська	Харківська	Херсонська	Хмельницька	Черкаська	Чернівецька	Чернігівська
1. Загальний рівень економіки																								
a_{11}	0,123	0,241	0,839	0,595	0,083	0,632	0,400	0,738	0,516	0,774	0,483	0,322	0,241	0,202	0,554	0,670	0,163	0,593	0,806	0,042	0,701	0,361	0,400	0,478
a_{12}	0,257	0,324	0,083	0,337	0,308	0,317	0,127	0,291	0,113	0,222	0,162	0,234	0,182	0,157	0,042	0,343	0,280	0,329	0,144	0,361	0,298	0,205	0,294	0,287
a_{13}	0,115	0,129	0,042	0,073	0,121	0,134	0,153	0,117	0,088	0,121	0,117	0,122	0,112	0,106	0,122	0,138	0,116	0,122	0,054	0,129	0,116	0,111	0,092	0,121
a_{14}	0,122	0,070	0,047	0,132	0,181	0,186	0,131	0,062	0,042	0,148	0,066	0,094	0,122	0,136	0,086	0,154	0,174	0,170	0,159	0,190	0,109	0,160	0,181	0,171
a_{15}	0,115	0,104	0,042	0,068	0,107	0,101	0,084	0,113	0,065	0,078	0,105	0,111	0,106	0,045	0,123	0,106	0,120	0,104	0,092	0,096	0,099	0,116	0,039	0,103
2. Ефективність базових галузей																								
a_{21}	0,079	0,149	0,488	0,570	0,042	0,664	0,433	0,641	0,458	0,659	0,309	0,187	0,587	0,364	0,328	0,114	0,224	0,488	0,668	0,297	0,399	0,619	0,261	0,553
a_{22}	0,132	0,167	0,042	0,075	0,152	0,119	0,070	0,122	0,093	0,137	0,111	0,130	0,111	0,166	0,101	0,127	0,123	0,115	0,106	0,162	0,143	0,117	0,084	0,156
a_{23}	0,595	0,473	0,122	0,594	0,626	0,544	0,042	0,437	0,680	0,298	0,682	0,370	0,195	0,403	0,082	0,566	0,473	0,711	0,333	0,160	0,732	0,227	0,660	0,262
a_{24}	0,162	0,133	0,099	0,154	0,151	0,160	0,179	0,176	0,117	0,166	0,083	0,123	0,132	0,054	0,042	0,129	0,178	0,188	0,079	0,155	0,160	0,168	0,146	0,147
a_{25}	0,116	0,105	0,070	0,077	0,059	0,112	0,121	0,061	0,048	0,042	0,026	0,109	0,045	0,082	0,105	0,093	0,103	0,064	0,085	0,046	0,113	0,117	0,055	0,107
a_{26}	0,355	0,752	0,277	0,729	0,277	0,122	0,696	0,393	0,160	0,659	0,773	0,042	0,509	0,238	0,082	0,800	0,199	0,827	0,393	0,585	0,547	0,470	0,765	0,621
3. Інноваційна та зовнішньоекономічна активність																								
a_{31}	0,115	0,074	0,116	0,052	0,092	0,127	0,054	0,079	0,122	0,085	0,108	0,127	0,112	0,042	0,120	0,112	0,052	0,042	0,066	0,060	0,115	0,078	0,078	0,099
a_{32}	0,042	0,135	0,427	0,370	0,485	0,347	0,402	0,419	0,167	0,398	0,119	0,101	0,191	0,071	0,458	0,292	0,240	0,267	0,447	0,508	0,319	0,483	0,214	0,374
a_{33}	0,069	0,230	0,129	0,100	0,194	0,222	0,146	0,233	0,169	0,042	0,201	0,198	0,121	0,212	0,177	0,162	0,227	0,218	0,221	0,219	0,218	0,144	0,239	0,235
a_{34}	0,064	0,054	0,042	0,051	0,047	0,076	0,061	0,050	0,058	0,046	0,041	0,076	0,066	0,047	0,072	0,050	0,055	0,044	0,072	0,036	0,046	0,046	0,019	0,052

Показники	Області																							
	Вінницька	Волинська	Дніпропетровська	Донецька	Житомирська	Закарпатська	Запорізька	Івано-Франківська	Київська	Кіровоградська	Луганська	Львівська	Миколаївська	Одеська	Полтавська	Рівненська	Сумська	Тернопільська	Харківська	Херсонська	Хмельницька	Черкаська	Чернівецька	Чернігівська
a_{35}	0,295	0,324	0,313	0,313	0,289	0,325	0,140	0,115	0,285	0,099	0,331	0,233	0,042	0,207	0,282	0,325	0,185	0,232	0,076	0,166	0,313	0,253	0,272	0,301
4. Розвиток малого та середнього бізнесу																								
a_{41}	0,290	0,302	0,087	0,313	0,277	0,313	0,156	0,313	0,042	0,156	0,196	0,214	0,302	0,156	0,087	0,321	0,214	0,325	0,061	0,329	0,333	0,141	0,308	0,214
a_{42}	0,283	0,322	0,166	0,252	0,358	0,376	0,166	0,301	0,042	0,221	0,141	0,269	0,111	0,081	0,278	0,380	0,371	0,387	0,111	0,246	0,322	0,292	0,380	0,318
a_{43}	0,397	0,435	0,412	0,408	0,120	0,154	0,441	0,082	0,450	0,184	0,470	0,414	0,443	0,368	0,442	0,218	0,287	0,427	0,251	0,379	0,347	0,357	0,042	0,318
a_{44}	0,247	0,296	0,304	0,162	0,132	0,312	0,303	0,282	0,315	0,095	0,312	0,266	0,155	0,115	0,297	0,228	0,282	0,295	0,204	0,042	0,179	0,312	0,072	0,303
a_{45}	0,234	0,416	0,412	0,269	0,350	0,395	0,471	0,110	0,478	0,145	0,302	0,416	0,204	0,328	0,463	0,267	0,480	0,176	0,461	0,083	0,267	0,418	0,042	0,377
5. Соціальне благополуччя																								
a_{51}	0,501	0,256	0,666	0,035	0,333	1,000	0,958	0,811	0,706	0,413	0,760	0,295	0,623	0,144	0,857	0,070	0,583	0,373	0,907	0,181	0,107	0,219	0,544	0,453
a_{52}	0,147	0,353	0,077	0,303	0,210	0,323	0,348	0,245	0,042	0,304	0,369	0,289	0,345	0,175	0,298	0,360	0,225	0,114	0,354	0,332	0,363	0,349	0,362	0,270
a_{53}	0,284	0,290	0,224	0,085	0,290	0,042	0,245	0,066	0,266	0,319	0,291	0,188	0,137	0,164	0,315	0,307	0,323	0,110	0,320	0,286	0,170	0,311	0,214	0,309
a_{54}	0,331	0,292	0,134	0,111	0,110	0,385	0,386	0,362	0,393	0,042	0,188	0,371	0,194	0,316	0,248	0,367	0,373	0,081	0,304	0,379	0,351	0,276	0,165	0,224
a_{55}	0,069	0,507	0,374	0,328	0,161	0,403	0,471	0,214	0,042	0,242	0,230	0,485	0,556	0,532	0,330	0,576	0,301	0,272	0,428	0,456	0,187	0,131	0,348	0,101
a_{56}	0,479	0,355	0,678	0,732	0,219	0,567	0,593	0,418	0,710	0,254	0,042	0,535	0,717	0,648	0,507	0,625	0,386	0,183	0,290	0,075	0,450	0,323	0,111	0,147

Примітка: умовні позначення показників наведені згідно з табл. 3.7

* розраховано на основі даних Державної служби статистики України за формулами (1.7–1.9) із врахуванням часткових коефіцієнтів зростання

Результати нормування показників (індикаторів) поступу економіки областей України, 2016 р.

Показники \ Области																								
	Вінницька	Волинська	Дніпропетровська	Донецька	Житомирська	Закарпатська	Запорізька	Івано-Франківська	Київська	Кіровоградська	Луганська	Львівська	Миколаївська	Одеська	Полтавська	Рівненська	Сумська	Тернопільська	Харківська	Херсонська	Хмельницька	Черкаська	Чернівецька	Чернігівська
1. Загальний рівень економіки																								
a_{11}	0,008	0,007	-0,014	-0,007	0,013	-0,026	-0,002	-0,008	0,010	0,015	0,008	-0,005	0,012	0,016	-0,019	0,002	-0,034	-0,013	0,010	0,012	0,016	0,009	-0,004	0,003
a_{12}	0,104	0,097	0,012	0,169	0,149	0,109	0,030	0,081	0,029	0,077	0,322	0,098	0,060	0,051	0,009	0,094	0,061	0,150	0,052	0,148	0,123	0,059	0,143	0,100
a_{13}	0,000	-0,001	0,000	0,000	0,001	-0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,001	-0,001	0,000	0,000	0,000	-0,001	0,000	0,000	-0,001
a_{14}	-0,023	0,015	0,036	0,424	0,274	0,205	0,160	-0,086	0,015	0,193	1,012	0,081	0,106	0,198	0,070	-0,003	0,342	0,189	0,220	0,385	0,087	0,250	-0,039	0,321
a_{15}	0,242	0,053	0,082	0,292	0,314	0,230	0,140	0,131	0,188	-0,345	0,358	0,391	0,131	0,142	0,146	0,055	0,051	-0,485	0,306	-0,040	0,047	-0,101	-0,227	0,265
2. Ефективність базових галузей																								
a_{21}	0,029	0,001	-0,005	0,016	0,029	0,022	-0,027	-0,043	0,021	0,017	0,016	-0,005	0,013	0,015	0,001	-0,016	-0,088	0,015	0,024	0,013	0,027	0,018	-0,027	0,024
a_{22}	0,073	0,167	0,005	0,038	0,133	0,253	0,013	0,044	0,050	0,089	0,438	0,115	0,104	0,017	0,019	0,071	0,031	0,309	0,060	0,117	0,129	0,058	0,282	0,087
a_{23}	0,007	0,014	0,002	0,026	0,013	-0,041	-0,015	0,013	0,017	0,019	0,022	0,015	0,025	0,014	0,019	0,023	0,025	0,022	0,024	0,013	0,025	0,014	0,009	0,022
a_{24}	0,194	0,086	0,025	0,135	0,406	0,243	0,056	0,072	0,075	0,161	0,282	0,070	0,080	0,039	0,000	-0,057	0,180	0,160	0,055	0,220	0,084	0,208	0,040	0,115
a_{25}	-0,061	0,015	0,013	0,159	-0,009	0,001	0,078	0,054	-0,019	-0,003	0,661	-0,010	-0,011	-0,003	-0,043	0,001	-0,250	-0,035	0,010	-0,020	-0,022	0,055	0,019	-0,118
a_{26}	0,008	-0,188	0,007	-0,005	0,007	0,007	0,002	0,007	0,006	0,003	-0,040	0,003	0,007	0,007	0,005	-0,053	0,006	-0,065	0,007	0,006	0,007	0,008	-0,008	0,003
3. Інноваційна та зовнішньоекономічна активність																								
a_{31}	-0,007	0,006	-0,017	0,006	-0,004	0,002	-0,004	-0,009	-0,004	0,005	-0,003	0,000	-0,016	0,006	0,003	-0,014	0,003	-0,007	0,001	-0,012	-0,005	0,000	0,005	-0,017
a_{32}	0,020	-0,019	-0,059	-0,048	0,025	0,018	-0,218	0,028	0,005	0,019	0,029	0,019	0,017	-0,095	-0,018	-0,133	-0,080	0,005	-0,207	0,016	-0,180	0,027	0,021	-0,197
a_{33}	0,004	-0,474	-0,070	-0,164	-0,132	-0,009	-0,050	0,061	-0,073	-1,161	0,273	-0,072	-0,030	-0,344	-0,024	-0,311	-0,153	-0,036	-0,303	-0,070	-0,466	-0,080	-0,073	-0,449
a_{34}	0,002	0,000	0,000	0,000	0,001	0,002	-0,002	0,003	0,001	0,001	0,004	0,001	0,001	-0,001	0,000	-0,001	-0,001	0,000	-0,003	0,001	-0,002	0,001	0,000	-0,001
a_{35}	0,004	-0,014	0,013	0,017	0,015	0,010	0,002	-0,001	0,019	-0,031	0,017	0,004	-0,010	0,004	-0,018	0,035	-0,010	0,007	0,001	-0,004	0,004	-0,007	0,013	0,014

Показники \ Області	Області																							
	Вінницька	Волинська	Дніпропетровська	Донецька	Житомирська	Закарпатська	Запорізька	Івано-Франківська	Київська	Кіровоградська	Луганська	Львівська	Миколаївська	Одеська	Полтавська	Рівненська	Сумська	Тернопільська	Харківська	Херсонська	Хмельницька	Черкаська	Чернівецька	Чернігівська
4. Розвиток малого та середнього бізнесу																								
a_{41}	0,017	0,020	-0,004	-0,365	0,000	0,000	-0,008	0,040	-0,001	0,007	-0,091	0,012	0,000	-0,008	0,000	0,031	0,012	0,000	0,002	0,051	0,000	-0,005	0,000	0,012
a_{42}	-0,045	-0,074	-0,008	-0,111	-0,063	-0,152	-0,013	-0,069	-0,001	-0,013	0,071	-0,084	-0,006	-0,010	-0,044	-0,092	-0,051	-0,138	-0,048	-0,037	-0,074	-0,012	-0,128	-0,076
a_{43}	0,002	0,008	0,017	-0,010	-0,008	-0,039	-0,014	-0,023	0,028	-0,020	-0,004	0,027	-0,003	-0,009	0,036	0,004	0,005	0,076	0,004	-0,001	0,007	-0,014	-0,203	-0,002
a_{44}	0,006	-0,006	0,014	0,005	-0,038	0,027	0,002	0,008	0,005	0,002	-0,023	0,005	-0,020	-0,015	0,011	0,005	0,003	0,031	0,005	-0,004	0,003	0,011	0,000	-0,010
a_{45}	0,003	-0,004	0,022	0,025	-0,011	0,004	0,003	-0,002	0,006	0,003	0,014	0,020	0,001	0,007	-0,003	0,001	0,002	0,004	0,023	-0,001	0,003	0,009	0,000	0,001
5. Соціальне благополуччя																								
a_{51}	-0,022	-0,006	-0,022	-0,005	-0,008	0,001	-0,033	-0,053	-0,002	-0,047	-0,047	-0,015	-0,026	-0,005	-0,017	0,000	-0,029	-0,056	-0,020	-0,014	-0,020	-0,008	-0,013	-0,012
a_{52}	0,000	-0,003	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	-0,002	-0,010	0,000	-0,002	-0,003	0,000	0,000	-0,001	0,001	-0,003	-0,002	-0,001	-0,001	0,000	0,001	0,001	-0,003
a_{53}	-0,012	0,009	-0,071	0,024	0,010	0,003	-0,031	0,012	-0,044	0,007	0,000	0,029	-0,007	0,015	0,016	0,045	-0,115	-0,003	0,013	0,020	0,049	0,045	0,022	0,013
a_{54}	-0,040	0,013	0,015	-0,019	-0,101	-0,120	0,014	-0,347	0,018	-0,519	-0,682	-0,142	-0,262	-0,026	-0,425	-0,033	-0,188	-0,468	0,019	-0,159	-0,057	-0,232	-0,315	-0,369
a_{55}	0,001	0,018	-0,005	0,007	0,001	0,004	0,001	0,007	0,001	0,006	0,060	0,010	0,001	0,004	-0,001	0,011	0,003	0,005	-0,001	0,000	0,005	0,001	0,004	-0,002
a_{56}	-0,029	-0,018	-0,023	-0,044	-0,011	-0,051	-0,041	-0,027	-0,057	-0,006	-0,009	-0,042	-0,046	-0,047	-0,032	-0,032	-0,014	-0,009	-0,016	-0,040	-0,018	-0,023	-0,015	-0,002

Примітка: умовні позначення показників наведені згідно з табл. 3.7

* розраховано на основі даних Державної служби статистики України за формулами (1.7–1.9) із врахуванням часткових коефіцієнтів зростання

Результати нормування показників (індикаторів) поступу економіки областей України, 2017 р.

Області Показники	Вінницька	Волинська	Дніпропетровська	Донецька	Житомирська	Закарпатська	Запорізька	Івано-Франківська	Київська	Кіровоградська	Луганська	Львівська	Миколаївська	Одеська	Полтавська	Рівненська	Сумська	Тернопільська	Харківська	Херсонська	Хмельницька	Черкаська	Чернівецька	Чернігівська
1. Загальний рівень економіки																								
a_{11}	0,010	0,009	0,011	-0,049	0,010	0,015	0,015	0,003	0,011	-0,013	-0,164	0,012	-0,008	0,012	-0,030	0,013	0,001	0,007	0,008	0,005	0,005	-0,016	0,013	0,011
a_{12}	0,094	0,266	0,024	0,180	0,193	0,302	0,043	0,172	0,026	0,081	-0,027	0,118	0,061	0,062	0,013	0,188	0,125	0,279	0,045	0,182	0,198	0,080	0,333	0,147
a_{13}	0,000	0,002	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	-0,001	0,000	-0,001	-0,003	0,000	-0,001	0,000	0,000	-0,001	0,000	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,001	0,001
a_{14}	0,293	0,066	0,025	0,424	0,296	0,181	0,132	0,112	0,001	0,061	-0,185	0,062	0,026	0,084	0,006	0,348	0,153	0,275	0,080	0,333	0,053	0,177	0,118	0,166
a_{15}	0,009	0,018	-0,001	0,011	-0,024	0,007	0,108	0,060	0,011	0,088	-0,266	-0,016	-0,009	-0,030	0,075	-0,036	-0,002	-0,065	-0,148	0,062	0,011	-0,285	0,032	0,458
2. Ефективність базових галузей																								
a_{21}	0,024	0,029	0,001	-0,104	0,016	0,002	0,023	0,010	0,013	0,030	-0,310	0,028	0,011	0,005	-0,010	0,019	0,011	0,021	0,025	0,019	0,011	-0,008	0,022	-0,032
a_{22}	0,098	0,163	0,012	0,053	0,124	0,170	0,040	0,161	0,034	0,088	-0,382	0,108	0,049	0,151	0,023	0,095	0,063	0,215	0,047	0,089	0,095	0,032	0,202	0,180
a_{23}	-0,030	0,013	0,000	0,009	0,009	-0,005	-0,023	0,013	-0,051	-0,133	-0,016	0,007	-0,078	-0,009	-0,171	0,014	0,001	0,006	-0,083	-0,006	0,004	-0,109	0,011	0,012
a_{24}	0,099	0,077	0,116	0,193	0,433	0,550	0,280	0,223	0,064	0,417	-0,151	0,069	0,098	0,029	0,030	0,201	0,096	0,089	0,049	0,479	0,177	0,209	0,159	0,470
a_{25}	-0,254	-0,035	-0,306	-0,010	-0,104	-0,193	-0,544	0,208	-0,005	-0,060	0,409	-0,026	-0,069	-0,130	-0,123	-0,328	-0,413	0,185	-0,492	0,650	-0,182	-0,449	-0,095	-0,394
a_{26}	0,022	-0,159	0,018	0,023	0,018	0,011	0,029	0,023	0,012	0,028	-0,011	0,005	0,027	0,016	0,008	-0,022	0,014	-0,034	0,023	0,029	0,029	0,026	0,022	0,027
3. Інноваційна та зовнішньоекономічна активність																								
a_{31}	0,001	-0,014	-0,003	-0,004	-0,009	-0,005	0,000	-0,006	0,000	-0,001	-0,015	-0,006	0,003	-0,007	-0,014	-0,004	-0,006	-0,011	-0,001	0,000	-0,005	0,001	-0,007	0,002
a_{32}	0,110	0,111	0,118	0,073	0,109	0,121	0,050	0,120	0,023	-0,027	-0,463	0,091	0,118	0,129	0,062	0,111	0,100	0,073	0,126	0,123	0,019	0,038	0,085	0,037
a_{33}	-0,012	-0,024	-0,058	0,015	-0,064	0,007	-0,007	-0,292	-0,064	0,091	-0,302	-0,022	0,000	0,019	-0,021	-0,083	-0,012	0,008	0,040	-0,018	0,105	-0,028	0,035	0,205
a_{34}	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000	0,001	-0,001	-0,002	-0,002	-0,007	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000	0,002	0,001	0,000	0,001
a_{35}	0,000	0,022	-0,028	-0,015	-0,042	-0,020	-0,010	0,002	-0,039	0,010	-0,027	-0,029	0,005	-0,022	-0,028	-0,106	0,008	0,001	-0,001	-0,020	-0,071	0,014	-0,034	-0,049

Показники \ Області	Області																							
	Вінницька	Волинська	Дніпропетровська	Донецька	Житомирська	Закарпатська	Запорізька	Івано-Франківська	Київська	Кіровоградська	Луганська	Львівська	Миколаївська	Одеська	Полтавська	Рівненська	Сумська	Тернопільська	Харківська	Херсонська	Хмельницька	Черкаська	Чернівецька	Чернігівська
4. Розвиток малого та середнього бізнесу																								
a_{41}	0,000	0,000	0,004	-0,074	0,000	-0,042	0,000	0,000	-0,002	-0,016	-0,100	0,009	0,020	0,000	0,010	0,000	0,015	-0,034	0,002	-0,025	0,042	0,000	0,051	0,000
a_{42}	0,039	0,083	0,016	0,042	0,079	0,125	0,020	0,061	0,004	0,025	0,000	0,072	0,010	0,012	0,064	0,110	0,067	0,110	0,032	0,046	0,083	0,049	0,099	0,081
a_{43}	0,028	0,004	0,009	-0,012	-0,011	-0,004	-0,026	-0,002	0,027	0,010	0,069	0,015	-0,032	0,000	-0,015	-0,004	0,002	0,021	-0,011	-0,014	0,003	0,021	0,005	-0,007
a_{44}	-0,001	-0,015	-0,007	-0,002	0,024	0,004	-0,001	0,004	0,033	-0,001	0,038	0,002	0,014	0,008	0,004	0,005	0,004	-0,002	0,002	0,001	-0,010	0,008	0,000	0,018
a_{45}	-0,001	0,001	0,004	0,024	0,005	0,004	0,007	0,002	0,033	0,000	0,017	0,000	0,003	0,003	0,005	0,003	0,002	-0,001	0,002	0,001	0,000	0,002	0,000	0,007
5. Соціальне благополуччя																								
a_{51}	-0,005	0,000	0,001	-0,001	-0,016	-0,007	-0,041	-0,012	-0,002	-0,015	0,006	-0,005	-0,013	-0,003	-0,034	-0,002	-0,010	-0,060	-0,011	-0,002	-0,027	-0,013	-0,041	-0,015
a_{52}	0,000	-0,001	0,000	-0,001	0,000	-0,005	0,001	-0,002	0,000	-0,001	0,001	0,002	0,001	0,000	-0,002	-0,001	0,000	0,001	0,001	-0,002	0,000	-0,001	-0,001	0,001
a_{53}	0,054	0,051	0,063	-0,015	-0,006	0,005	0,062	0,010	-0,009	0,041	0,026	0,009	0,010	0,008	-0,048	0,034	0,097	0,048	-0,007	-0,144	0,109	0,051	0,013	0,019
a_{54}	-0,019	-0,027	0,067	-0,055	0,003	0,088	-0,107	0,066	-0,097	0,018	0,104	0,083	-0,301	0,075	0,059	0,068	-0,013	0,085	-0,030	-0,154	-0,088	0,051	-0,050	0,084
a_{55}	0,001	0,017	-0,001	0,007	0,002	0,007	0,007	0,007	0,000	0,004	0,002	0,015	0,006	0,037	0,003	0,000	0,004	0,006	0,005	-0,006	0,004	0,002	0,003	0,004
a_{56}	-0,050	-0,029	0,003	0,006	-0,028	-0,058	0,003	-0,032	-0,007	-0,013	0,003	-0,018	-0,011	-0,006	-0,008	-0,025	-0,012	-0,062	-0,002	-0,017	-0,055	-0,020	-0,039	-0,010

Примітка: умовні позначення показників наведені згідно з табл. 3.7

* розраховано на основі даних Державної служби статистики України за формулами (1.7–1.9) із врахуванням часткових коефіцієнтів зростання

Таблиця Є.4

Результати нормування показників (індикаторів) поступу економіки областей України, 2018 р.

Області Показники	Вінницька	Волинська	Дніпропетровська	Донецька	Житомирська	Закарпатська	Запорізька	Івано-Франківська	Київська	Кіровоградська	Луганська	Львівська	Миколаївська	Одеська	Полтавська	Рівненська	Сумська	Тернопільська	Харківська	Херсонська	Хмельницька	Черкаська	Чернівецька	Чернігівська
1. Загальний рівень економіки																								
a_{11}	0,015	0,019	0,017	0,005	0,016	0,018	0,005	0,010	0,009	0,006	-0,013	0,010	0,019	0,014	0,019	0,013	0,014	0,019	0,017	-0,001	0,014	0,004	0,017	0,018
a_{12}	0,073	0,112	0,015	0,148	0,155	0,201	0,029	0,164	0,031	0,114	0,175	0,086	0,061	0,047	0,007	0,133	0,122	0,179	0,042	0,122	0,122	0,072	0,181	0,121
a_{13}	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	-0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,001	0,000	0,000	0,000	0,001
a_{14}	0,161	0,138	0,034	0,481	0,106	0,307	0,000	-0,024	0,007	-0,006	-0,023	0,034	-0,041	0,014	0,023	0,160	0,090	0,112	0,111	0,115	0,034	0,095	0,236	0,089
a_{15}	-0,004	-0,054	-0,002	0,000	0,113	-0,023	0,009	-0,054	-0,016	0,433	-0,129	-0,033	0,118	-0,006	-0,011	-0,048	-0,020	0,506	0,018	0,044	0,076	0,025	-0,086	0,031
2. Ефективність базових галузей																								
a_{21}	-0,006	0,011	0,009	0,010	-0,021	0,008	0,009	0,004	0,012	0,011	-0,170	0,010	0,008	-0,073	0,009	-0,039	0,004	-0,014	0,010	0,007	-0,043	0,011	0,007	-0,006
a_{22}	0,067	0,107	0,007	0,036	0,111	0,135	0,017	0,169	0,050	0,123	0,014	0,113	0,056	0,076	0,016	0,065	0,105	0,110	0,031	0,091	0,090	0,066	0,466	0,165
a_{23}	0,027	0,022	0,017	-0,093	0,027	0,024	-0,144	0,009	0,026	0,034	0,023	0,025	0,027	0,005	0,010	0,015	0,024	0,024	0,025	0,005	0,026	0,019	0,027	0,035
a_{24}	0,205	0,129	0,091	0,620	0,223	0,230	0,232	0,186	0,055	0,037	0,098	0,110	0,028	0,016	0,019	0,307	0,120	0,097	0,032	0,211	0,164	0,378	0,106	0,255
a_{25}	0,546	0,188	0,263	-0,216	0,201	0,460	1,177	-0,342	-0,013	0,115	-0,755	0,194	0,119	0,234	0,398	0,422	0,733	-0,023	0,810	-0,276	0,391	0,799	0,214	0,926
a_{26}	0,018	0,026	0,031	0,022	0,014	0,033	0,035	0,012	0,027	0,017	0,010	0,029	0,041	0,032	0,024	0,034	0,034	0,035	0,023	0,040	0,019	0,034	0,034	0,018
3. Інноваційна та зовнішньоекономічна активність																								
a_{31}	-0,001	0,004	0,001	-0,008	-0,001	0,001	-0,001	0,003	0,003	0,001	0,002	0,001	-0,006	0,004	0,001	0,002	0,000	0,003	0,000	0,001	0,000	0,002	-0,003	0,001
a_{32}	-0,114	0,143	0,172	0,124	0,178	0,120	0,190	0,205	0,032	-0,089	-0,591	0,200	0,151	0,086	-0,028	0,203	0,073	0,168	0,071	0,105	0,069	0,137	0,166	0,127
a_{33}	-0,231	0,132	0,061	0,040	0,109	0,047	-0,032	0,051	0,020	0,067	-0,421	0,051	0,062	0,112	-0,067	-0,035	0,142	0,218	-0,043	0,053	0,192	0,094	0,138	0,122
a_{34}	-0,005	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	-0,002	-0,002	-0,001	0,000	0,000	-0,001	0,000	0,000	0,002	0,001	-0,003	-0,002	0,001	-0,001	0,006	0,001
a_{35}	-0,007	-0,021	0,020	0,007	-0,020	0,005	-0,015	-0,001	0,016	0,003	-0,031	-0,012	-0,049	-0,012	0,017	-0,001	0,001	-0,014	0,001	-0,002	0,013	-0,014	0,001	0,022

Показники \ Області	Області																							
	Вінницька	Волинська	Дніпропетровська	Донецька	Житомирська	Закарпатська	Запорізька	Івано-Франківська	Київська	Кіровоградська	Луганська	Львівська	Миколаївська	Одеська	Полтавська	Рівненська	Сумська	Тернопільська	Харківська	Херсонська	Хмельницька	Черкаська	Чернівецька	Чернігівська
4. Розвиток малого та середнього бізнесу																								
a_{41}	0,067	0,039	0,013	0,000	0,052	0,044	0,025	0,114	0,002	0,033	0,111	0,037	0,021	0,039	0,009	0,113	0,000	0,144	0,006	0,052	0,021	0,023	0,092	0,045
a_{42}	0,036	0,039	0,008	-0,080	0,043	0,090	0,008	0,051	0,001	0,015	0,000	0,025	0,010	0,003	0,033	0,041	0,031	0,058	0,010	0,009	0,057	0,018	0,045	0,022
a_{43}	-0,001	-0,003	-0,012	-0,038	-0,002	0,022	-0,004	-0,044	-0,006	-0,012	-0,087	0,006	-0,011	0,005	-0,007	-0,008	0,000	0,006	-0,004	0,034	0,001	-0,018	0,006	0,017
a_{44}	-0,003	0,012	0,005	-0,002	-0,008	-0,003	0,000	-0,027	-0,002	-0,002	0,005	-0,009	0,003	0,000	0,010	-0,003	-0,013	-0,006	0,002	-0,001	0,001	-0,006	-0,001	0,007
a_{45}	-0,011	-0,016	-0,007	0,001	-0,008	-0,004	0,003	-0,005	-0,003	-0,002	0,067	-0,022	0,000	-0,002	-0,004	-0,024	-0,004	-0,013	-0,004	-0,001	-0,003	-0,006	-0,005	-0,027
5. Соціальне благополуччя																								
a_{51}	0,009	0,001	-0,013	0,001	0,010	-0,003	-0,008	0,015	-0,007	-0,005	-0,013	-0,005	-0,004	0,002	0,006	-0,004	0,010	0,032	-0,028	-0,005	0,009	0,009	0,003	0,000
a_{52}	-0,003	0,002	0,000	-0,001	-0,006	0,001	-0,002	0,000	0,002	0,001	0,001	-0,001	-0,001	-0,002	-0,002	0,001	-0,001	0,000	-0,004	0,002	-0,008	0,000	0,001	0,000
a_{53}	0,044	0,029	0,002	-0,040	-0,080	0,002	-0,008	-0,013	0,098	0,011	-0,032	-0,015	0,029	0,015	0,098	-0,019	-0,008	-0,020	0,091	0,040	-0,127	-0,062	0,010	0,070
a_{54}	-0,263	0,034	-0,085	0,025	0,044	0,048	-0,220	-0,208	-0,074	0,037	0,032	0,005	-0,005	-0,141	-0,009	-0,085	0,026	0,026	0,065	0,025	-0,020	-0,009	0,045	-0,152
a_{55}	0,001	0,013	-0,003	0,010	0,003	0,002	0,008	0,005	0,000	0,005	0,015	0,014	0,002	0,010	0,008	0,017	0,005	0,004	0,002	0,026	0,009	0,002	0,006	0,003
a_{56}	-0,052	-0,030	-0,012	-0,005	-0,026	-0,049	-0,026	-0,038	-0,049	-0,013	-0,003	-0,040	-0,028	-0,017	-0,032	-0,041	-0,015	-0,046	-0,007	-0,014	-0,029	-0,023	-0,031	-0,010

Примітка: умовні позначення показників наведені згідно з табл. 3.7

* розраховано на основі даних Державної служби статистики України за формулами (1.7–1.9) із врахуванням часткових коефіцієнтів зростання

Таблиця Є.5

Результати нормування показників (індикаторів) поступу економіки областей України, 2019 р.

Області Показники	Вінницька	Волинська	Дніпропетровська	Донецька	Житомирська	Закарпатська	Запорізька	Івано-Франківська	Київська	Кіровоградська	Луганська	Львівська	Миколаївська	Одеська	Полтавська	Рівненська	Сумська	Тернопільська	Харківська	Херсонська	Хмельницька	Черкаська	Чернівецька	Чернігівська
1. Загальний рівень економіки																								
a_{11}	0,004	-0,058	0,017	0,012	0,005	0,012	0,016	0,013	0,017	0,010	0,016	0,013	0,008	0,020	0,009	0,006	0,013	0,020	0,012	0,013	0,006	0,017	0,013	0,012
a_{12}	0,056	0,138	0,008	0,066	0,073	0,157	0,014	0,077	0,008	0,074	0,153	0,062	0,070	0,052	0,004	0,150	0,070	0,142	0,011	0,100	0,071	0,031	0,222	0,055
a_{13}	0,001	0,001	0,000	0,000	-0,001	0,000	-0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	-0,001	0,001	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000
a_{14}	-0,030	0,096	0,010	0,108	-0,019	0,174	-0,022	-0,005	0,009	0,066	0,051	0,013	0,074	-0,042	0,031	-0,060	0,008	0,045	-0,012	0,102	-0,036	0,012	0,100	-0,005
a_{15}	0,261	0,293	0,014	0,012	0,343	0,118	0,027	-0,178	0,044	0,151	0,888	0,086	0,295	0,006	0,353	0,225	0,148	0,703	0,057	0,385	0,030	0,109	0,423	0,114
2. Ефективність базових галузей																								
a_{21}	0,006	-0,043	0,003	0,002	-0,050	-0,133	-0,036	-0,033	-0,001	0,007	-0,028	-0,019	-0,009	0,006	-0,006	0,009	-0,009	-0,009	-0,022	0,007	-0,145	0,003	0,001	-0,093
a_{22}	0,025	0,020	-0,002	-0,017	0,018	0,005	-0,008	-0,024	0,012	0,069	-0,034	0,027	0,026	0,048	-0,007	0,082	0,008	-0,036	-0,003	0,058	0,013	0,018	-0,112	-0,024
a_{23}	0,007	0,001	0,012	0,014	0,001	-0,006	0,010	-0,013	-0,056	0,014	0,013	0,003	0,010	-0,106	-0,031	0,001	0,001	-0,014	0,006	0,008	-0,003	-0,021	-0,014	-0,021
a_{24}	0,071	0,172	0,044	0,277	0,226	0,225	0,006	0,055	0,064	0,190	0,052	0,084	0,190	0,007	0,025	0,133	0,098	0,188	0,040	0,408	0,053	0,058	0,232	0,451
a_{25}	-0,060	-0,001	-0,010	-0,048	0,002	-0,013	0,007	0,018	0,034	0,000	0,166	-0,044	0,006	0,011	0,040	0,021	0,203	-0,232	-0,088	0,152	-0,034	0,023	0,089	0,110
a_{26}	0,016	0,040	0,033	0,054	0,052	0,034	0,044	0,051	0,009	0,024	0,048	0,059	0,055	0,055	0,050	0,055	0,043	0,020	0,043	0,042	0,038	0,029	-0,044	0,043
3. Інноваційна та зовнішньоекономічна активність																								
a_{31}	0,001	-0,002	0,000	0,002	0,003	-0,012	-0,002	-0,007	-0,003	-0,001	0,003	-0,001	0,005	0,002	-0,002	-0,001	0,000	-0,005	0,001	0,002	0,004	-0,001	-0,001	0,000
a_{32}	0,011	-0,027	0,013	-0,037	0,025	-0,094	-0,077	0,023	0,023	0,015	-0,247	0,014	0,011	-0,163	0,017	0,024	0,021	-0,032	0,013	-0,005	0,005	0,025	0,026	0,026
a_{33}	0,020	-0,176	-0,097	-0,070	-0,130	-0,088	-0,016	-0,010	-0,061	0,028	0,155	-0,062	-0,125	-0,565	0,016	0,036	-0,049	-0,314	0,093	-0,791	-0,203	-0,013	-2,254	0,039
a_{34}	0,004	-0,002	-0,001	-0,001	0,000	-0,001	-0,001	-0,001	0,001	0,004	-0,001	0,001	0,000	-0,005	0,000	0,000	-0,002	-0,001	0,003	0,000	0,001	0,002	-0,006	0,000
a_{35}	0,006	-0,023	-0,016	0,004	0,014	-0,025	0,009	-0,014	-0,036	-0,011	0,041	-0,004	0,010	0,012	0,004	0,047	-0,006	0,004	-0,002	-0,011	-0,005	0,000	-0,032	-0,034

Показники \ Області	Області																							
	Вінницька	Волинська	Дніпропетровська	Донецька	Житомирська	Закарпатська	Запорізька	Івано-Франківська	Київська	Кіровоградська	Луганська	Львівська	Миколаївська	Одеська	Полтавська	Рівненська	Сумська	Тернопільська	Харківська	Херсонська	Хмельницька	Черкаська	Чернівецька	Чернігівська
4. Розвиток малого та середнього бізнесу																								
a_{41}	0,046	0,102	0,016	0,160	0,051	0,125	0,038	0,033	0,003	0,054	0,000	0,034	0,101	0,030	0,009	0,098	0,052	0,115	0,008	0,026	0,086	0,020	0,125	0,038
a_{42}	0,025	0,037	0,014	0,044	0,040	0,000	0,014	0,019	0,002	0,021	0,067	0,026	0,007	0,006	0,015	0,070	0,044	0,000	0,012	0,013	0,033	0,026	0,043	0,039
a_{43}	0,005	0,001	-0,005	0,029	-0,004	-0,015	0,005	-0,020	-0,003	0,011	0,037	-0,015	0,025	-0,012	0,022	0,008	0,001	-0,033	0,002	-0,051	-0,009	0,023	0,020	0,002
a_{44}	-0,008	0,006	0,003	0,008	0,007	0,002	0,020	-0,021	-0,006	-0,004	0,002	-0,004	0,002	0,000	0,002	0,000	0,004	0,001	-0,005	0,001	-0,005	-0,017	0,000	0,002
a_{45}	-0,008	-0,010	-0,008	-0,004	-0,022	-0,020	-0,009	-0,009	-0,008	-0,007	0,002	-0,005	-0,008	-0,002	0,015	-0,012	-0,016	-0,013	-0,012	-0,001	-0,010	-0,011	-0,004	-0,021
5. Соціальне благополуччя																								
a_{51}	-0,015	0,000	-0,002	-0,006	-0,052	-0,002	0,002	0,011	0,004	0,015	0,012	0,000	0,000	-0,018	0,018	0,000	-0,043	0,004	0,008	-0,005	-0,001	-0,006	0,011	0,007
a_{52}	0,001	-0,003	-0,006	0,001	0,001	0,000	0,001	-0,002	-0,002	0,001	0,000	0,000	-0,001	0,001	0,002	-0,004	0,001	-0,002	0,001	0,001	0,001	0,001	0,000	-0,001
a_{53}	0,042	0,013	-0,053	0,044	0,084	-0,004	0,053	0,014	0,049	0,020	0,083	0,022	0,036	0,018	-0,033	-0,273	0,004	0,024	0,010	-0,070	0,026	0,071	-0,010	-0,003
a_{54}	0,177	0,141	0,154	0,139	0,155	0,137	0,162	0,108	0,147	0,142	0,180	0,183	0,049	0,076	0,065	0,089	0,116	0,120	-0,279	0,181	-0,004	0,172	0,118	0,173
a_{55}	0,002	0,023	0,040	0,016	0,003	0,025	0,015	0,008	0,001	0,008	0,012	0,027	0,005	0,023	0,006	0,074	0,007	0,011	0,015	0,017	0,007	0,006	0,010	0,003
a_{56}	-0,007	-0,003	-0,004	-0,002	0,001	0,003	-0,005	-0,002	-0,008	0,000	0,000	0,001	-0,013	0,001	0,000	-0,009	0,000	-0,006	0,000	-0,001	-0,003	-0,002	0,000	0,000

Примітка: умовні позначення показників наведені згідно з табл. 3.7

* розраховано на основі даних Державної служби статистики України за формулами (1.7–1.9) із врахуванням часткових коефіцієнтів зростання

Таблиця Є.6

Результати нормування показників (індикаторів) поступу економіки областей України, 2020 р.

Області Показники	Вінницька	Волинська	Дніпропетровська	Донецька	Житомирська	Закарпатська	Запорізька	Івано-Франківська	Київська	Кіровоградська	Луганська	Львівська	Миколаївська	Одеська	Полтавська	Рівненська	Сумська	Тернопільська	Харківська	Херсонська	Хмельницька	Черкаська	Чернівецька	Чернігівська
1. Загальний рівень економіки																								
a_{11}	-0,042	-0,008	-0,064	-0,013	-0,022	-0,054	-0,029	-0,011	-0,006	-0,092	-0,002	0,000	-0,084	-0,017	-0,025	-0,003	-0,004	-0,015	-0,017	-0,031	0,000	-0,047	-0,035	-0,010
a_{12}	0,024	0,018	0,004	0,013	0,048	0,013	0,015	0,036	0,009	0,022	0,080	0,027	0,023	0,035	0,001	0,057	0,047	0,087	0,010	0,083	0,093	0,021	0,079	0,043
a_{13}	0,000	-0,001	0,000	-0,001	0,001	0,000	0,000	-0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,001	0,000
a_{14}	-0,101	-0,081	-0,005	-0,098	0,049	-0,416	0,011	-0,276	-0,029	-0,071	-0,022	-0,039	-0,078	0,005	0,013	-0,131	-0,043	-0,135	-0,054	-0,292	0,006	-0,105	-0,178	-0,032
a_{15}	-0,103	-0,173	-0,004	-0,016	-0,027	0,058	-0,040	0,177	0,022	0,160	-0,054	-0,015	0,235	-0,006	-0,003	0,118	-0,031	0,048	0,005	0,057	0,011	0,157	-0,092	-0,062
2. Ефективність базових галузей																								
a_{21}	-0,037	-0,025	-0,117	-0,017	-0,009	-0,064	-0,059	-0,047	-0,004	0,004	-0,047	0,002	0,003	0,001	-0,001	-0,011	-0,028	-0,076	-0,023	0,004	-0,007	-0,015	-0,141	-0,054
a_{22}	-0,012	0,017	-0,002	-0,027	0,025	0,008	-0,004	-0,032	0,006	0,065	-0,129	0,028	0,004	0,125	-0,004	0,029	-0,020	0,026	-0,010	0,061	0,063	0,012	0,027	0,014
a_{23}	-0,127	0,000	-0,117	-0,015	-0,025	-0,028	-0,086	0,004	-0,163	-0,309	-0,103	0,001	-0,230	-0,384	-0,076	0,005	0,003	-0,003	-0,017	-0,054	-0,022	-0,214	0,001	0,002
a_{24}	0,007	0,057	-0,019	0,269	-0,158	-0,111	-0,132	0,020	0,018	-0,296	0,093	0,075	-0,082	0,025	0,014	-0,002	0,094	0,040	-0,005	-0,268	0,244	0,179	0,023	0,169
a_{25}	-0,040	-0,047	-0,004	-0,094	-0,018	-0,063	-0,011	-0,020	-0,027	0,001	-0,002	-0,044	-0,003	-0,015	0,006	-0,008	-0,088	0,079	-0,028	-0,259	-0,045	-0,030	-0,457	-0,072
a_{26}	0,036	0,021	0,035	0,028	0,035	-0,090	0,025	0,033	0,007	0,034	0,012	0,029	0,035	0,035	0,016	0,029	0,031	0,036	0,020	0,031	0,034	0,033	0,019	0,030
3. Інноваційна та зовнішньоекономічна активність																								
a_{31}	0,000	0,003	0,005	0,000	-0,006	-0,003	-0,002	0,002	0,001	0,000	0,002	0,001	0,003	-0,001	0,005	0,003	-0,005	0,004	-0,001	-0,001	0,002	-0,006	0,003	-0,008
a_{32}	-0,038	-0,058	-0,023	-0,132	-0,035	-0,079	-0,032	-0,162	0,005	0,012	-0,139	0,014	0,015	-0,009	0,017	0,014	0,013	0,015	0,015	0,014	0,014	-0,046	-0,212	0,009
a_{33}	0,038	0,011	0,069	0,080	0,011	0,042	0,095	0,048	-0,003	0,046	0,006	-0,032	0,056	-0,099	0,126	0,034	-0,105	0,087	0,006	0,150	0,063	-0,308	-0,028	0,113
a_{34}	0,000	-0,001	0,000	-0,001	0,000	-0,001	0,000	-0,002	0,000	0,002	0,000	0,001	0,001	0,000	0,001	0,000	0,001	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000	-0,001	0,001
a_{35}	0,012	0,000	0,018	-0,005	-0,053	0,019	-0,011	0,007	0,027	0,003	0,002	0,021	-0,057	-0,003	0,007	0,004	0,004	0,004	-0,004	0,020	0,034	0,004	0,026	0,040

Показники \ Області	Області																							
	Вінницька	Волинська	Дніпропетровська	Донецька	Житомирська	Закарпатська	Запорізька	Івано-Франківська	Київська	Кіровоградська	Луганська	Львівська	Миколаївська	Одеська	Полтавська	Рівненська	Сумська	Тернопільська	Харківська	Херсонська	Хмельницька	Черкаська	Чернівецька	Чернігівська
4. Розвиток малого та середнього бізнесу																								
a_{41}	-0,025	-0,015	0,000	0,000	0,014	0,000	0,010	0,032	-0,001	-0,006	0,100	0,000	0,000	-0,009	-0,005	-0,021	0,000	0,025	0,000	0,025	0,000	-0,005	0,104	0,000
a_{42}	-0,016	-0,023	0,000	-0,042	-0,012	0,032	0,000	-0,031	-0,002	-0,003	-0,063	0,009	-0,008	-0,002	-0,005	0,000	0,000	0,019	0,002	-0,014	-0,010	-0,018	-0,020	-0,009
a_{43}	-0,013	-0,005	-0,008	0,006	0,002	-0,054	0,031	-0,001	-0,013	0,003	-0,001	0,007	0,018	-0,008	-0,008	-0,007	0,000	0,009	-0,004	-0,010	-0,007	0,005	-0,041	-0,001
a_{44}	0,004	0,033	0,009	0,021	0,011	0,005	0,013	0,013	0,004	-0,001	-0,002	0,009	-0,002	-0,007	0,017	0,004	0,012	-0,009	0,005	0,000	-0,005	0,003	-0,001	0,005
a_{45}	0,001	0,011	0,004	-0,003	0,002	0,001	0,004	-0,003	0,004	0,000	-0,031	0,004	0,001	0,000	0,007	0,004	-0,003	-0,001	0,004	-0,001	-0,002	0,004	-0,003	0,007
5. Соціальне благополуччя																								
a_{51}	0,013	0,001	0,007	0,000	0,018	0,016	0,025	0,015	0,000	0,005	-0,003	0,006	0,003	0,007	-0,011	-0,003	0,004	0,015	-0,004	0,002	0,002	0,003	0,017	0,000
a_{52}	-0,003	0,000	-0,001	0,001	-0,001	-0,006	-0,002	0,000	0,000	-0,009	-0,003	-0,001	0,001	0,000	0,000	-0,001	-0,002	-0,001	0,000	-0,001	0,000	-0,001	-0,002	-0,001
a_{53}	0,063	0,096	0,104	0,092	0,263	0,012	0,108	0,021	0,101	0,250	0,066	0,027	0,100	0,053	0,167	0,199	0,079	0,030	0,134	0,173	0,285	0,059	0,030	0,087
a_{54}	-0,026	-0,039	-0,732	-0,308	-0,151	-0,201	-0,429	-0,279	-0,074	-0,363	-0,172	-0,404	-0,589	-0,488	-0,127	-0,095	-0,464	-0,111	-0,010	-0,228	-0,055	-0,527	-0,331	-0,256
a_{55}	0,002	0,009	0,014	0,010	0,000	0,006	-0,002	0,003	-0,001	0,008	0,002	0,029	0,000	0,008	-0,004	-0,036	0,005	0,003	0,018	0,008	0,003	0,000	0,004	0,001
a_{56}	0,010	0,009	0,003	0,002	0,002	0,008	0,005	0,003	0,011	0,000	-0,001	0,005	-0,001	0,002	0,007	-0,001	0,001	0,004	0,001	0,000	0,000	0,005	0,003	0,001

Примітка: умовні позначення показників наведені згідно з табл. 3.7

* розраховано на основі даних Державної служби статистики України за формулами (1.7–1.9) із врахуванням часткових коефіцієнтів зростання

Результати нормування показників (індикаторів) поступу економіки областей України, 2021 р.

Області Показники	Вінницька	Волинська	Дніпропетровська	Донецька	Житомирська	Закарпатська	Запорізька	Івано-Франківська	Київська	Кіровоградська	Луганська	Львівська	Миколаївська	Одеська	Полтавська	Рівненська	Сумська	Тернопільська	Харківська	Херсонська	Хмельницька	Черкаська	Чернівецька	Чернігівська
1. Загальний рівень економіки																								
a_{11}	0,016	-0,075	0,015	0,017	0,018	0,013	0,017	0,011	0,013	0,012	0,009	0,006	0,004	0,010	0,002	0,015	-0,009	0,006	0,009	0,017	0,014	0,016	0,017	0,015
a_{12}	0,110	0,134	0,040	0,337	0,164	0,215	0,065	0,235	0,025	0,173	0,216	0,066	0,125	0,080	0,018	0,202	0,178	0,246	0,053	0,229	0,150	0,101	0,201	0,109
a_{13}	0,000	-0,001	0,001	0,001	-0,001	-0,001	0,001	0,001	-0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,001	0,001	-0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,001	-0,001	0,001
a_{14}	-0,285	-0,129	-0,056	-0,543	-0,297	-0,076	-0,118	0,119	0,002	-0,033	0,224	-0,046	-0,002	-0,066	-0,035	-0,202	-0,137	-0,232	-0,093	-0,304	-0,042	-0,170	-0,188	-0,230
a_{15}	-0,264	-0,067	-0,030	-0,226	-0,311	-0,242	-0,156	-0,078	-0,074	-0,505	-0,555	-0,143	-0,507	-0,035	-0,302	-0,217	-0,107	-0,591	-0,067	-0,411	-0,162	-0,067	-0,096	-0,435
2. Ефективність базових галузей																								
a_{21}	0,005	0,004	0,006	0,014	0,012	0,016	0,019	0,023	-0,020	-0,183	-0,090	0,022	-0,005	0,015	0,007	0,006	0,011	0,022	-0,060	-0,043	0,019	-0,012	-0,023	-0,018
a_{22}	0,073	0,255	0,024	0,088	0,181	0,164	0,053	0,224	0,063	0,224	0,308	0,151	0,120	0,293	0,067	0,210	0,181	0,367	0,069	0,206	0,203	0,071	0,383	0,125
a_{23}	0,046	0,008	0,050	0,040	0,052	-0,058	0,047	0,026	0,048	0,051	-0,025	0,037	0,036	0,038	0,038	0,018	-0,084	0,053	-0,027	0,058	0,055	0,049	0,054	0,018
a_{24}	0,041	0,162	0,065	0,102	0,188	-0,082	0,163	0,163	0,042	-0,055	0,098	0,080	0,146	0,011	0,050	0,174	0,177	0,257	0,068	0,119	0,093	0,264	-0,198	0,144
a_{25}	0,057	0,094	0,003	0,099	0,015	0,041	0,045	0,041	0,012	-0,001	-0,030	0,078	-0,001	0,003	-0,006	0,023	0,000	0,103	0,009	0,235	0,042	0,027	-0,037	-0,006
a_{26}	0,026	0,054	0,070	0,065	0,049	0,022	0,066	0,062	0,056	0,068	0,071	0,049	0,062	0,063	0,060	0,043	0,067	0,011	0,006	0,068	0,051	0,037	0,033	0,071
3. Інноваційна та зовнішньоекономічна активність																								
a_{31}	0,001	-0,001	0,000	0,000	0,003	0,001	-0,001	0,002	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	-0,001	-0,004	0,002	0,002	0,000	0,001	0,001	0,001	-0,003	0,001	-0,003
a_{32}	-0,050	0,172	0,075	0,033	0,111	0,166	0,052	0,090	0,148	0,104	0,160	0,164	0,112	0,176	0,157	0,146	0,085	0,129	0,178	0,157	0,144	0,083	0,173	0,154
a_{33}	-0,178	-0,029	0,108	0,042	-0,107	-0,058	-0,016	-0,009	-0,015	-0,036	0,022	-0,053	0,006	0,093	-0,093	-0,003	0,036	0,081	-0,054	0,258	0,064	-0,266	0,053	-0,024
a_{34}	-0,004	-0,001	0,001	0,002	-0,002	-0,001	0,001	0,001	-0,001	-0,002	0,000	-0,001	0,001	-0,001	0,000	0,001	-0,002	0,001	-0,001	0,000	0,000	-0,002	0,000	0,000
a_{35}	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Показники \ Області	Області																							
	Вінницька	Волинська	Дніпропетровська	Донецька	Житомирська	Закарпатська	Запорізька	Івано-Франківська	Київська	Кіровоградська	Луганська	Львівська	Миколаївська	Одеська	Полтавська	Рівненська	Сумська	Тернопільська	Харківська	Херсонська	Хмельницька	Черкаська	Чернівецька	Чернігівська
4. Розвиток малого та середнього бізнесу																								
a_{41}	0,007	-0,042	-0,002	-0,005	-0,017	-0,035	-0,014	-0,067	-0,001	-0,012	-0,088	0,000	-0,003	-0,011	-0,003	-0,022	-0,009	-0,031	-0,002	-0,038	0,000	-0,005	-0,077	0,001
a_{42}	0,018	0,031	0,000	-0,040	0,005	-0,011	0,003	-0,026	0,000	-0,003	-0,009	0,007	0,001	-0,007	0,009	0,027	0,011	0,000	0,007	-0,010	0,007	0,003	-0,015	0,004
a_{43}	-0,004	-0,005	-0,015	-0,026	-0,025	0,012	-0,020	-0,016	-0,019	-0,002	-0,001	0,006	0,002	0,004	-0,020	-0,003	-0,001	-0,027	0,004	0,053	-0,006	0,007	-0,008	0,005
a_{44}	-0,002	-0,010	-0,017	-0,017	-0,011	-0,002	-0,017	-0,001	0,003	0,002	-0,001	0,001	-0,009	0,001	-0,014	-0,010	-0,014	-0,006	0,000	-0,002	-0,008	-0,023	-0,002	-0,127
a_{45}	0,012	0,018	0,019	0,015	0,018	0,017	0,019	0,007	0,009	0,004	0,018	0,014	0,006	0,003	0,020	0,016	0,021	0,015	0,008	0,001	0,011	0,013	0,005	0,018
5. Соціальне благополуччя																								
a_{51}	-0,017	-0,009	-0,039	-0,014	-0,014	-0,002	-0,025	-0,003	-0,001	-0,042	-0,027	-0,008	-0,021	-0,019	-0,011	-0,008	-0,039	-0,003	0,010	-0,008	-0,001	-0,040	-0,020	-0,003
a_{52}	0,002	0,003	0,002	-0,003	-0,001	0,000	-0,001	-0,002	0,000	0,000	0,003	0,002	0,000	0,000	0,000	0,002	0,001	-0,001	-0,001	0,000	0,001	0,001	0,000	-0,001
a_{53}	0,040	0,018	0,024	0,045	0,084	-0,008	0,008	0,006	0,084	0,039	-0,022	-0,025	0,002	0,053	0,012	0,038	0,051	-0,003	0,009	0,024	0,004	0,013	0,018	0,157
a_{54}	0,075	-0,032	0,111	0,009	0,079	0,037	0,077	0,005	0,074	-0,035	-0,572	0,072	-0,028	0,041	-0,183	-0,066	0,077	0,112	0,115	-0,099	0,074	0,120	0,071	0,005
a_{55}	0,001	0,005	0,006	0,690	0,003	0,002	0,010	0,001	0,000	0,006	1,483	0,009	0,009	0,005	0,008	0,003	0,007	0,005	0,010	0,007	0,002	0,003	0,005	0,003
a_{56}	-0,015	-0,014	-0,002	-0,001	-0,002	-0,014	-0,007	-0,013	-0,007	-0,002	-0,001	-0,016	-0,014	-0,004	-0,007	-0,021	-0,007	-0,023	-0,003	-0,011	-0,021	-0,013	-0,013	-0,004

Примітка: умовні позначення показників наведені згідно з табл. 3.7

* розраховано на основі даних Державної служби статистики України за формулами (1.7–1.9) із врахуванням часткових коефіцієнтів зростання

Додаток Ж

Композиційні та часткові індекси поступу економіки областей України у 2016-2021 рр.
(приріст/скорочення до попереднього року, %)

	Вінницька	Волинська	Дніпропетровська	Донецька	Житомирська	Закарпатська	Запорізька	Івано-Франківська	Кілівська	Кіровоградська	Луганська	Львівська	Миколаївська	Одеська	Полтавська	Рівненська	Сумська	Тернопільська	Харківська	Херсонська	Хмельницька	Черкаська	Чернівецька	Чернігівська
Композиційний індекс приросту (скорочення) економіки																								
2015-2016	2,789	-0,733	0,075	4,877	5,956	4,564	0,848	0,538	1,605	-5,170	15,253	3,224	1,610	0,598	-0,367	-1,212	-0,240	-0,348	1,831	3,598	-0,170	2,114	-0,542	0,488
2016-2017	2,618	2,952	0,235	3,972	4,689	5,711	0,824	3,931	-0,023	3,174	-8,834	2,317	0,266	1,871	-0,618	2,789	1,366	5,277	-1,178	7,907	2,292	-1,040	4,372	6,768
2017-2018	2,955	5,559	4,334	5,896	6,688	8,433	8,280	2,421	1,462	4,113	-11,788	4,795	3,383	3,189	2,288	6,724	8,081	7,686	6,181	2,908	6,547	9,516	8,558	10,709
2018-2019	2,670	3,090	0,391	2,838	3,232	2,658	0,633	-0,141	0,610	3,348	7,627	1,670	3,523	-2,585	2,957	3,532	2,642	3,991	0,313	1,827	-0,191	1,970	-4,178	2,966
2019-2020	-1,068	-0,351	-3,587	-0,935	-0,192	-3,304	-2,184	-1,894	-0,388	-2,242	-1,783	-1,172	-3,036	-3,321	0,632	0,755	-2,239	0,700	0,345	-1,840	2,878	-3,792	-4,814	0,101
2020-2021	0,213	1,778	1,592	4,043	1,585	0,537	1,153	1,196	1,643	0,053	5,016	1,790	0,871	2,350	-0,335	1,448	1,806	2,631	1,327	2,497	2,256	0,803	0,949	1,037
субіндекс загального рівня економіки																								
2015-2016	0,066	0,034	0,023	0,176	0,150	0,104	0,066	0,024	0,048	-0,012	0,340	0,113	0,062	0,081	0,041	0,030	0,084	-0,032	0,117	0,101	0,054	0,043	-0,025	0,138
2016-2017	0,081	0,072	0,012	0,113	0,095	0,101	0,059	0,069	0,010	0,043	-0,129	0,035	0,014	0,025	0,013	0,102	0,055	0,099	-0,003	0,117	0,053	-0,009	0,099	0,157
2017-2018	0,049	0,043	0,013	0,127	0,078	0,101	0,008	0,019	0,006	0,110	0,002	0,019	0,031	0,014	0,008	0,051	0,041	0,163	0,038	0,056	0,049	0,039	0,070	0,052
2018-2019	0,058	0,094	0,010	0,039	0,080	0,092	0,007	-0,019	0,016	0,060	0,222	0,035	0,090	0,007	0,079	0,064	0,048	0,182	0,013	0,120	0,014	0,034	0,152	0,035
2019-2020	-0,045	-0,049	-0,014	-0,023	0,010	-0,080	-0,008	-0,015	-0,001	0,004	0,000	-0,005	0,019	0,003	-0,003	0,008	-0,006	-0,003	-0,011	-0,037	0,022	0,006	-0,045	-0,012
2020-2021	-0,085	-0,027	-0,006	-0,083	-0,085	-0,018	-0,038	0,058	-0,007	-0,071	-0,021	-0,024	-0,076	-0,002	-0,063	-0,041	-0,015	-0,114	-0,020	-0,094	-0,008	-0,024	-0,013	-0,108
субіндекс ефективності базових галузей																								
2015-2016	0,042	0,016	0,008	0,062	0,096	0,081	0,018	0,024	0,025	0,048	0,230	0,031	0,036	0,015	0,000	-0,005	-0,016	0,068	0,030	0,058	0,042	0,060	0,052	0,022
2016-2017	-0,007	0,015	-0,027	0,027	0,083	0,089	-0,032	0,106	0,011	0,062	-0,077	0,032	0,006	0,010	-0,041	-0,003	-0,038	0,080	-0,072	0,210	0,022	-0,050	0,053	0,044
2017-2018	0,143	0,081	0,070	0,063	0,093	0,148	0,221	0,006	0,026	0,056	-0,130	0,080	0,047	0,048	0,079	0,134	0,170	0,038	0,155	0,013	0,108	0,218	0,142	0,232
2018-2019	0,011	0,032	0,013	0,047	0,042	0,019	0,004	0,009	0,010	0,051	0,036	0,018	0,046	0,003	0,012	0,050	0,058	-0,014	-0,004	0,113	-0,013	0,018	0,025	0,078
2019-2020	-0,029	0,004	-0,037	0,024	-0,025	-0,058	-0,045	-0,007	-0,027	-0,083	-0,029	0,015	-0,045	-0,035	-0,007	0,007	-0,001	0,017	-0,010	-0,081	0,045	-0,006	-0,088	0,015
2020-2021	0,042	0,096	0,036	0,068	0,083	0,017	0,065	0,090	0,033	0,018	0,055	0,070	0,060	0,070	0,036	0,079	0,059	0,136	0,011	0,107	0,077	0,073	0,035	0,055

	Вінницька	Волинська	Дніпропетровська	Донецька	Житомирська	Закарпатська	Запорізька	Івано-Франківська	Київська	Кіровоградська	Луганська	Львівська	Миколаївська	Одеська	Полтавська	Рівненська	Сумська	Тернопільська	Харківська	Херсонська	Хмельницька	Черкаська	Чернівецька	Чернігівська
субіндекс інноваційної і зовнішньоекономічної активності																								
2015-2016	0,005	-0,100	-0,026	-0,038	-0,019	0,004	-0,054	0,017	-0,010	-0,234	0,064	-0,010	-0,008	-0,086	-0,011	-0,085	-0,048	-0,006	-0,102	-0,014	-0,130	-0,012	-0,007	-0,130
2016-2017	0,020	0,019	0,006	0,014	-0,001	0,021	0,007	-0,036	-0,017	0,014	-0,163	0,007	0,025	0,024	0,000	-0,017	0,018	0,014	0,033	0,017	0,010	0,005	0,016	0,039
2017-2018	-0,072	0,052	0,051	0,033	0,053	0,035	0,029	0,052	0,014	-0,004	-0,208	0,048	0,032	0,038	-0,015	0,034	0,044	0,075	0,005	0,031	0,055	0,044	0,061	0,055
2018-2019	0,008	-0,046	-0,020	-0,020	-0,018	-0,044	-0,017	-0,002	-0,015	0,007	-0,010	-0,011	-0,020	-0,144	0,007	0,021	-0,007	-0,070	0,022	-0,161	-0,040	0,003	-0,453	0,006
2019-2020	0,002	-0,009	0,014	-0,011	-0,017	-0,004	0,010	-0,021	0,006	0,013	-0,026	0,001	0,003	-0,022	0,031	0,011	-0,018	0,022	0,003	0,036	0,023	-0,071	-0,042	0,031
2020-2021	-0,046	0,028	0,037	0,015	0,001	0,021	0,007	0,017	0,027	0,013	0,036	0,022	0,024	0,053	0,012	0,029	0,024	0,042	0,025	0,083	0,042	-0,038	0,045	0,025
субіндекс розвитку малого та середнього бізнесу																								
2015-2016	-0,003	-0,011	0,008	-0,091	-0,024	-0,032	-0,006	-0,009	0,007	-0,004	-0,007	-0,004	-0,005	-0,007	0,000	-0,010	-0,006	-0,005	-0,003	0,002	-0,012	-0,002	-0,066	-0,015
2016-2017	0,013	0,014	0,005	-0,004	0,019	0,017	0,000	0,013	0,019	0,004	0,005	0,019	0,003	0,004	0,013	0,023	0,018	0,019	0,005	0,002	0,024	0,016	0,031	0,020
2017-2018	0,018	0,014	0,001	-0,024	0,016	0,030	0,006	0,018	-0,001	0,006	0,019	0,007	0,005	0,009	0,008	0,024	0,003	0,038	0,002	0,019	0,015	0,002	0,027	0,013
2018-2019	0,012	0,027	0,004	0,047	0,014	0,018	0,014	0,001	-0,002	0,015	0,021	0,007	0,025	0,004	0,013	0,033	0,017	0,014	0,001	-0,002	0,019	0,008	0,037	0,012
2019-2020	-0,010	0,000	0,001	-0,004	0,003	-0,003	0,011	0,002	-0,002	-0,002	0,001	0,006	0,002	-0,005	0,001	-0,004	0,002	0,008	0,002	0,000	-0,005	-0,002	0,008	0,000
2020-2021	0,006	-0,002	-0,003	-0,015	-0,006	-0,004	-0,006	-0,021	-0,002	-0,002	-0,016	0,005	0,000	-0,002	-0,002	0,002	0,001	-0,010	0,003	0,001	0,001	-0,001	-0,019	-0,020
субіндекс соціального благополуччя																								
2015-2016	-0,017	0,002	-0,018	-0,006	-0,018	-0,027	-0,015	-0,068	-0,016	-0,093	-0,113	-0,027	-0,057	-0,010	-0,077	-0,001	-0,058	-0,089	-0,001	-0,032	-0,007	-0,036	-0,053	-0,063
2016-2017	-0,003	0,002	0,022	-0,010	-0,007	0,005	-0,012	0,006	-0,019	0,005	0,024	0,014	-0,051	0,018	-0,005	0,012	0,011	0,003	-0,007	-0,054	-0,009	0,011	-0,019	0,014
2017-2018	-0,044	0,008	-0,019	-0,002	-0,009	0,000	-0,043	-0,040	-0,005	0,006	0,000	-0,007	-0,001	-0,022	0,011	-0,022	0,003	-0,001	0,020	0,012	-0,028	-0,014	0,006	-0,015
2018-2019	0,033	0,029	0,021	0,032	0,032	0,026	0,038	0,023	0,032	0,031	0,048	0,039	0,013	0,017	0,010	-0,020	0,014	0,025	-0,041	0,021	0,004	0,040	0,021	0,030
2019-2020	0,010	0,013	-0,101	-0,034	0,022	-0,028	-0,049	-0,040	0,006	-0,018	-0,018	-0,056	-0,081	-0,070	0,005	0,011	-0,063	-0,010	0,023	-0,008	0,039	-0,077	-0,047	-0,028
2020-2021	0,015	-0,005	0,017	0,121	0,025	0,003	0,011	-0,001	0,025	-0,006	0,144	0,006	-0,009	0,013	-0,030	-0,009	0,015	0,014	0,023	-0,015	0,010	0,014	0,010	0,026

Електронне наукове видання

ЛЕВИЦЬКА Ольга Олександрівна

**Конкурентоспроможність ринку праці регіону та
міграційна безпека: моделювання взаємозв'язків і
політика забезпечення**

Монографія

за науковою редакцією
доктора економічних наук, професора
Васильціва Тараса Григоровича

Підписано до друку 24.12.2024
Формат 64×84/8
Гарнітура «Times New Roman»
Умов. друк. арк. 17,4