

УДК 331.5:338.2

DOI: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2024.22.1>

Богуш Л.Г.

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник,
Інститут демографії та проблем якості життя
Національної академії наук України
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6196-3781>

Bogush Larysa

Institute for Demography and Problems of Life Quality
of the National Academy of Sciences of Ukraine

ТРАНСКОРДОННА ТРУДОВА МІГРАЦІЯ: ЧИННИКИ, ПІДХОДИ ДО РЕГУЛЮВАННЯ В УКРАЇНІ

CROSS-BORDER LABOR MIGRATION: FACTORS, APPROACHES TO REGULATION IN UKRAINE

В статті досліджені чинники транскордонної трудової міграції в Україні, її наслідки та підходи до регулювання цих процесів у контексті підвищення резильєнтності, відновлення, сталого розвитку економіки. Прогресуюча демографічна криза, посилена втратами періоду воєнного стану, загострила потребу формування та послідовної реалізації системної стратегії усталення соціально-економічного розвитку України, яка міститиме економічний та організаційний блоки резильєнтної міграційної політики, передусім, щодо: оптимізації, якісної реалізації стандартів праці та зайнятості; розширення сфери зайнятості через диверсифікацію, інноваційну модернізацію, кластеризацію економіки (міжрегіональну і транскордонну, міжгалузеву) за спектром виробничих і технологічних зв'язків реального, сервісного, транспортно-логістичного, науково-дослідного секторів; підвищення ефективності механізмів сприяння зайнятості та збалансування територіальних ринків праці, забезпечених взаємодією профільних державних і недержавних інституцій.

Ключові слова: транскордонна трудова міграція, робоча сила, зайнятість, відтворення професійно-кваліфікаційного потенціалу, якість трудового життя, резильєнтність національного господарства, стратегія соціально-економічного розвитку.

The article examines the factors of cross-border labour migration in Ukraine, its consequences, as well as approaches to regulating these processes in the context of ensuring the national economy's resilience, recovery, sustainable development. The progressive long-term demographic crisis, aggravated by the population losses during the martial law period, has extremely exacerbated the need for the formation and consecutive implementation of the systemic socio-economic development strategy, which should contain economic and organizational blocks of the resilient migration policy. The approaches to regulating nation-wide and territorial aspects of the labour and employment in Ukraine, related to the factors of cross-border labour emigration, cover: the increase of the labour remuneration share in the products' value; implementation of the systemic standards for wages and decent working conditions, including through expanding the relevant State Labour Service's powers; balancing the system of regulatory, administrative, financial, fiscal regulation of regional economies according to the priorities of their socio-economic recovering, modernizing, diversifying, and progressing in the level of complex formation; targeted regulation of the territorial labour markets' capacity, including by stimulating entrepreneurial activity in the economy's real sector, diversifying the sectors of enterprises' services, IT products, knowledge-intensive technologies and services, preferential taxation of business entities involved in the restoration and development of the economic potential

of territorial communities that suffered losses due to the military operations, as well as by promoting territorial mobility of economically active citizens and their families; development of interaction between the State Employment Service and private HR agencies on employment issues for more competitive job applicants and socially vulnerable population categories; improvement of migration policy's block aimed at the reintegration of forced cross-border refugees and labour migrants.

Keywords: *cross-border labour migration, labour force, employment, reproduction of professional and qualification potential, quality of working life, resilience of the national economy, socio-economic development strategy.*

Постановка проблеми. Україна належить до країн – донорів робочої сили, працівники з якої капіталізують власний професійно-кваліфікаційний потенціал та приймають участь у випуску валового продукту, створенні національного багатства багатьох країн світу. Це донорство засвідчує високу конкурентоздатність вітчизняних працівників, які здобули освіту в українських закладах професійної освіти (вищої, професійно-технічної), а також могли отримати трудовий досвід (початковий або ґрунтовний, за здобутою спеціальністю або в іншій сфері економічної активності) на українських підприємствах та в організаціях. З іншого боку, транскордонна трудова еміграція (як незворотна, так і човникова) підриває потенціал конкурентоспроможності національної економіки і виробників (через незадоволений попит на робочу силу з потрібною кваліфікацією, вміннями і навичками, плінність кадрів, порушення процесів відтворення трудового потенціалу, обміну трудовим досвідом у колективах, галузях, територіальних громадах), призводить до т. зв. втраченої вигоди (неотримання потенційних прибутків) суб'єктів господарювання, державного і місцевих бюджетів.

Принципи функціонування ринкової економіки та спільнот, що реалізують постулати конституційного договору і громадянського суспільства, не дозволяють створювати перешкод для транскордонної міграції населення (у т. ч. трудової), роблячи виняток лише для умов спектру надзвичайних випадків і станів (надзвичайних ситуацій природного і техногенного походження, періодів воєнного стану і війн). Отже, національні стратегії запобігання, скорочення обсягів, пом'якшення наслідків транскордонної трудової еміграції (легальної і нелегальної, незворотної і човникової) зазвичай мають «прихований» характер, сполучаючи заходи з поліпшення рівня оплати та умов праці, якості трудового і позатрудового життя, інституційних умов та параметрів професійно-кваліфікаційного відтворення вітчизняної робочої сили із політикою залучення працездатних іммігрантів, вже підготовлених за потрібними спеціальностями.

Багаторічна прогресуюча демографічна криза, посилена втратами населення періоду воєнного стану, вкрай загострила потреби України у формуванні такої системної стратегії підвищення резильєнтності національного господарства і соціально-економічного розвитку загалом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед доробку, де розглядаються чинники, наслідки та актуальні підходи до регулювання в Україні транскордонної трудової міграції слід відмітити праці, присвячені:

– методологічним засадам регулювання міграційних процесів згідно із загальнонаціональними цілями та пріоритетами, в т. ч. щодо зміцнення фінансового потенціалу, стимулювання економічного розвитку держави та її територіальних підсистем, оптимізації сукупності чинників національної безпеки, збалансування сфери зайнятості (Біль М.М., Пікулик О.І., Дзеніс О.О., Шарко Н.Г., Безрукова Н.В., Свічкарь В.А.) [1–4];

– макрорегіональним, загальнодержавним, локальним чинникам, а також наслідкам транскордонної трудової еміграції з України – легальної, тіньової – для вітчизняної економіки і сфери зайнятості, їх територіальних складових, що відрізняються за розташуванням щодо кордонів, структурою спеціалізації, гостротою ситуації на ринках праці, як у довоєнний період, так і в роки активних бойових дій (Ливдар М.В., Федевич Л.С., Буковська Н.Ю., Ілляш О., Курбет О.П., Бестужева С.В., Козуб В.О., Горобинська М.В., Антонова С.С., Мартинюк Г.Ф., Проказюк І.С.) [5–9];

– проблемам збереження трудового потенціалу України в період воєнного стану, що характеризується значною активізацією міграційних мотивацій і процесів, з урахуванням пріоритетів задоволення потреб вітчизняних виробників у кваліфікованій робочій силі, збалансування попиту на кадри і їх пропозиції на регіональних ринках праці, сприяння продуктивній зайнятості населення (Пишний А., Потапенко В., Каплан Ю., Двігун А., Валевський О., Токман В., Степико М., Головка А., Яценко Л., Косінцева П.Ю., Подлевський А.А., Комаренко Т.А.) [10–14];

– реалізації поточних і стратегічних завдань системної діяльності з управління міграціями в Україні в контексті пом'якшення та профілактики спектру глобальних, макрорегіональних, внутрішньодержавних впливів, що загрожують збереженню національного трудового потенціалу і продуктивній зайнятості економічно активного населення, поліпшенню якості трудового життя, збалансуванню галузевих і територіальних ринків праці (Богдан Т., Зануда А., Грицишена З.О., Ахмедова О.О., Орлова Н.С.) [15–18].

Аналіз цих досліджень засвідчує доцільність подальшого опрацювання підходів до регулювання транскордонної трудової еміграції як складової довготривалої стратегії соціально-економічного відновлення України, забезпечення її сталого господарського, інноваційного, соціального розвитку з огляду на потреби зміцнення і відтворення кадрового та професійно-кваліфікаційного потенціалу економіки, посилення резильєнтності суспільного інституту зайнятості та його регіональних підсистем.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є узагальнення чинників і наслідків, обґрунтування підходів до регулювання транскордонної трудової еміграції в рамках системної стратегії управління зайнятістю в Україні, покликаної забезпечити ефективне використання і відтворення робочої сили в умовах спектру соціально-економічних викликів глобального, макрорегіонального (пан-європейського), національного походження.

Виклад основного матеріалу. Специфіка економіко-географічного положення, а також соціально-економічних умов України в довоєнний період роками стимулювала активну транскордонну міграцію, в т. ч. човникову і незворотну еміграцію працездатних українських громадян і їх сімей. За даними Міжнародної організації з міграції, вже у 2019 р. Україна увійшла в топ-10 країн-донорів трудових мігрантів у світі. Масштаби еміграції з кожним роком неухильно збільшувались, за обсягами і темпами (принаймні з 2000 р.) випереджаючи також помітно прогресуючу імміграцію [2; 5; 7–9].

До основних причин, які спонукали економічно активних українців виїжджати за кордон, входили: вищий за суспільні очікування рівень безробіття (напередодні масштабних військових дій рівень безробіття становив майже 10% проти 7% у ЄС, причому офіційні джерела відображали рівень безробіття, набагато нижчий за реальний); обмежений попит та незадовільні стандарти оплати фаху на батьківщині (розрив середньої зарплати в Україні та Італії, наприклад, сягав 4,9 разів, Франції – 7,1, Німеччині – 7,5 разів); порівняно нижча заробітна плата у спеціальностях, престижних та затребуваних в умовах модерних технологічних укладів (зокрема, IT-фахівців, медиків, інженерів, дослідників фізико-математичних спеціальностей, вузкокваліфікованого персоналу ланок реального сектору); згорання виробничої бази низки галузей; незадовільний рівень економічного розвитку регіонів і територіальних громад за місцем проживання; локальний на той час збройний конфлікт на сході України [2; 3; 5–9; 16].

Серед чинників стимулювання транскордонної трудової еміграції економічно активного населення України слід відмітити:

– значне структурне безробіття, зумовлене стагнацією галузевої структури зайнятості та численними випадками гострого дисбалансу між пропозицією праці і легальним попитом на неї у територіальних громадах, у т. ч. пов'язаними із недооцінкою вартості відтворення конкурентної робочої сили в сучасних соціально-економічних умовах з боку роботодавців – монополістів і зовнішніх стейкхолдерів, ослабкою економічною

доцільністю пропонування робочих місць (особливо в регіонах переважаючої видобуваючої, аграрної, агропереробної спеціалізації). Характерною ознакою останніх передвоєнних років в Україні були: помітне перевищення пропозиції робочої сили на ринку над попитом на неї з боку роботодавців; часті випадки територіальних дисбалансів попиту і пропозиції праці, зумовлені дисфункцією локальних економічних підсистем, порушенням договірних зобов'язань, фінансовими труднощами підприємств;

– послідовне зростання потреб у низькокваліфікованій робочій силі та обслуговуючих працівниках найпростіших професій, спричинене суттєвими змінами в спеціалізації України на зовнішніх ринках в останні три з половиною десятиріччя з наданням переваги ланкам ресурсвидобування, первинної переробки сировини (у т. ч. аграрної), транзиту корисних копалин й енергоресурсів, виготовлення півфабрикатів і комплектуючих для іноземних і транснаціональних корпорацій;

– підтверджені МОП та Державною службою України з питань праці високі показники недекларування праці серед осіб з професійно-технічною та загальною середньою освітою, низькою кваліфікацією, представників найпростіших професій, формально і неформально зайнятих у сільському, лісовому, рибному господарствах, будівництві, оптовій і роздрібній торгівлі, ремонті та обслуговуванні транспортних засобів, промисловості, транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності, діяльності з тимчасового розміщення та організації харчування, а також серед сільських мешканців (дохід мешканців малих міст і сіл західного прикордоння від нелегальних човникової торгівлі, закупівель, сезонних робіт у суміжних державах значно перевищував декларовані заробітки [2; 5; 6, с. 56, 58; 7; 9];

– несталість державної стратегії сприяння малому і середньому бізнесу в Україні, непослідовність орієнтирів та пріоритетів їх розвитку в регіонах, секторах і кластерах видів економічної діяльності (сервісних, добуваючих, переробних, високотехнологічних, транспортно-логістичних), у період воєнного стану посилена потребами державного втручання і централізації заходів з організації оборони, ВПК, ліквідації наслідків військових дій;

– зниження рівня ділової активності малого і середнього бізнесу через суспільно-економічні проблеми останніх років (2019–2021 рр. – пандемію Ковід-19 та загальнодержавні санітарно-протиепідемічні заходи, 2022–2024 рр. – широкомасштабні військові дії в Україні), які спричинили дефіцит оборотних коштів, збідніння та зупинку роботи широкого кола суб'єктів підприємницької діяльності, вимушене звільнення і безробіття їх найманого персоналу, руйнування налагоджених економічних і логістичних зв'язків та спеціалізації секторальних і територіальних господарських підсистем;

– доволі низький рейтинг довіри до державних інституцій та програм гарантування і сприяння зайнятості, в т. ч. через зарегульованість підприємницької діяльності, почастішання спроб необгрунтованого посилення податкового тиску на неї на тлі підвищення вартості життя і кредитування, корумпованість органів влади і самоврядування;

– неефективність вагової частини програм та інших цільових пропозицій підвищення кваліфікації, перепідготовки, працевлаштування незайнятих і зареєстрованих безробітних, пропонування територіальними органами державної служби зайнятості, через їх спрямованість передусім на задоволення попиту в низькокваліфікованій і некваліфікованій праці, гірше оплачуваних тимчасових робітниках для сезонних видів діяльності;

– недосконалість, безсистемність державної міграційної політики в частині запобігання відтоку кваліфікованих кадрів заходами мотивації та винагородження продуктивної праці, законодавчого нормування та впровадження стандартів гідної оплати та умов праці як у ланках спеціалізації національної економіки, так і в решті сфер господарювання.

З кінця лютого 2022 р. в структурі причин транскордонної трудової міграції домінують воєнно-політичні. Період воєнного стану поглибив дисбаланси та деструктивні тенденції в територіальних підсистемах зайнятості. Поряд із загрозами фізичного зни-

щення, втрати спектру компонентів трудового потенціалу (передусім, здоров'я та актуальної кваліфікації), у т. ч. внаслідок вимушеної зміни сфери зайнятості, еміграційні прагнення українців стимулювалися: згортанням, руйнуванням, переміщенням матеріально-технічної бази суб'єктів господарювання; втратами в логістиці постачання їх ресурсів і продукції, комунікаціях із споживачами; вимушеною переорієнтацією економічних зв'язків; започаткуванням процесів припинення дії трудових угод, надання працівникам неоплачуваних відпусток, подовження за рішенням адміністрації тривалості робочого дня і тижня (як заходів, унормованих внесеними до трудового законодавства змінами, з метою зменшення втрат роботодавців внаслідок вимушених простоїв, зупинок виробництва); обмеженнями доступу населення, підприємств, організацій та їх персоналу до електроенергії, водо- і тепlopостачання, мобільного зв'язку.

За оцінками Міжнародної організації праці, внаслідок війни в Україні було втрачено 4,8 млн. робочих місць (приблизно 30% їх кількості до початку збройного конфлікту) [19, с. 1]. Зросло безробіття: за підсумками 2022 р. МОП визначила його рівень у 15,5% (або 2,4 млн. робочих місць), а Світовий банк обчислював неофіційне безробіття в Україні на рівні 36%; в I кварталі 2023 р. НБУ повідомляло про рівень безробіття у 20% [16]; на початок 2024 р. офіційний показник безробіття оцінювався як високий (17%) [12]. Впродовж 2022 р. рівень бідності, за оцінками Світового банку, зріс з 5,5 до 24,2% (тобто, за межею бідності перебувало 7,1 млн. осіб) [16].

За даними МОП на середину 2022 р., із 5,23 млн. біженців з України 2,75 млн. (52,6%) склали особи працездатного віку [19, с. 4]. Згідно з дослідженням Управління Верховного комісара ООН у справах біженців, 87% вимушених мігрантів припадало на жінок з дітьми, поміж цих жінок 65% – були особами працездатного віку (від 18–59 років); близько 70% опитаних мігрантів мали вищу освіту [10]. На початок 2024 р. на осіб найбільш продуктивного віку (18–40 років) припадало приблизно 78% вимушених релокантів за кордон [12]. За результатами дослідження ринку праці України, проведеного Європейською Бізнес Асоціацією в 2024 р., 44% опитаних компаній повідомили, що до 5% їх працівників переїхали за кордон та працюють з іншої країни, 10% компаній визначили частку таких співробітників у 5–10%, 4% компаній – у 10–15%, а у 5% – понад 15% штату працювало за межами України. При цьому, 51% компаній не планували повернення працівників до офісу, ще 19% компаній зазначили, що повернення до офісу може стосуватися не всіх категорій працівників [20].

Оцінюючи динаміку сфери зайнятості в період воєнного стану (як чинник стимулювання транскордонної трудової еміграції), слід відмітити поєднання деструктивних та компенсаторних трендів (останні реалізуються внаслідок дедалі гострішого браку робочої сили) [9; 12; 13, с. 31, 33, 34; 14, с. 81, 83, 84; 16; 19]. Серед негативів: продовження тенденцій та очікування подальшого уповільнення спектру територіальних і секторальних сегментів зайнятості (за прогнозами МОП, зокрема, 1,4 млн. вже втрачених в Україні робочих місць не відновляться швидко в разі негайного припинення бойових дій, а, зважаючи на ескалацію конфлікту, масштаб втрат може зрости до 7 млн. робочих місць, або 43,5% їх загальної кількості до початку конфлікту [19, с. 1]); збереження суттєвого регіонального дисбалансу в пропозиції робочих місць; вагомі втрати кадрового потенціалу підприємств; загострення нестачі кваліфікованих кадрів в умовах зміни інструкцій щодо прийому на роботу, обліку штатів (насамперед, в контексті наявності та перевірки військово-облікових документів, мобілізаційних заходів); відсутність кардинальних змін у пропозиції оплати праці; обмеження витрат на персонал; поширення практики вимушеної перекваліфікації, перерозподілу робочих обов'язків у поєднанні із слабкою поширеністю корпоративних систем адаптації, навчання, розвитку працівників; зростання популярності серед роботодавців тимчасової зайнятості та аутсорсингу.

Що стосується компенсаторних проявів, то у 2023 р. статус безробітних мали 483,2 тис. осіб проти 867,6 тис. – у 2022 р.; згідно «Work.ua», станом на січень 2024 р.

у порівнянні з лютим 2022 р. за кількістю пропозицій роботи ринок праці відновився на 93%; порівняно із довоєнними показниками найбільше зросла кількість вакансій в західних Закарпатській, Івано-Франківській, Хмельницькій, Львівській, Рівненській, Чернівецькій областях та на Вінниччині за незмінного лідерства Київської, Львівської, Дніпропетровської, Одеської, Харківської областей, де зосереджувалось 63% усіх вакансій [12]. За опитуванням Європейської бізнес-асоціації, 71% респондентів у 2024 р. відчули значний дефіцит кваліфікованих кадрів, 88% – впродовж року відкрили нові вакансії, 87% – підвищили зарплату персоналу, 56% – інвестували в його розвиток [20].

Роль цілей та пріоритетів із запобігання транскордонній трудовій еміграції в обґрунтуванні вітчизняної міграційної і соціальної політики, а також засад діяльності з регулювання сфери зайнятості та територіальних ринків праці стрімко зростає в умовах реалізації євроінтеграційних прагнень України. Угода про асоціацію містить широкий спектр вимог до інтеграції соціально-економічних систем ЄС та України, в т. ч. уніфікації трудового законодавства і механізмів функціонування сфери зайнятості (зокрема, соціального захисту, умов праці, мобільності робочої сили). Пріоритетним напрямом Уряд вважає приєднання до Європейської мережі служб зайнятості (EURES), що об'єднує національні бюро зайнятості, приватні агенції працевлаштування та роботодавців Євросоюзу, Ісландії, Ліхтенштейну, Норвегії, Швейцарії, реалізуючи директиви та співпрацю між Європейською Комісією, Європейським агентством з питань праці (ELA), акредитованими службами зайнятості в перелічених країнах, профільними національними громадськими організаціями. Відповідний план підготовчих заходів Кабмін затвердив 29.10.2024 р. Водночас, вже набута практика засвідчила, що українцям, які користуються тимчасовим захистом або захистом відповідно до національних законодавств країн Європейського макрорегіону, знайти роботу в рамках EURES легше. Отже, цей механізм працевлаштування більш ефективний для пошуку роботи біженцями в ЄС і, з високою імовірністю, сприятиме подальшому зростанню транскордонної трудової еміграції.

Загалом, процес імміграції прийнято вважати економічно вигідним для країн – реципієнтів, оскільки іммігранти зазвичай: економічно активніші за місцевих жителів; готові виконувати роботу за меншу зарплату чи в гірших умовах; збільшують пропозицію робочої сили на ринку, внаслідок чого роботодавці мають ширший вибір працівників, активізуються важелі стагнації оплати праці та стримування її інфляції в національних масштабах [3–5; 8–10; 14, с. 84–85]. Як свідчить аналітика, країни – реципієнти чудово усвідомлюють бонуси вітчизняних суспільно-економічних негараздів. За прогнозами Ради ЄС, внаслідок війни та залежно від її тривалості населення України може скоротитися на 24–33% [11]. Проведені обстеження засвідчили, що приблизно 30% українських біженців уже інтегрувалися до ринків праці Євросоюзу [15]. Наприкінці 2022 р. Європейський центробанк оцінив, що у середньостроковій перспективі коефіцієнт участі українських переселенців у робочій силі Єврозони сягне 25–55%; завдяки їх участі сукупна робоча сила ЄС може збільшитись принаймні на 0,2–0,8% (або на 0,3–1,3 млн. осіб) [10]. За прогнозами ОЕСР та МВФ, наймасовіший контингент українських мігрантів поповнить робочу силу Чехії, Польщі, Естонії; в 2026 р. випуск товарів і послуг в цих країнах завдяки участі українців (за інших незмінних умов) може зрости на 2,2–2,3%, в Німеччині – на 0,6–0,65% проти сценаріїв без українських мігрантів [10].

Сукупність зазначених тенденцій і чинників означає, що лише зважена довготривала стратегія регулювання зайнятості та ринків праці України, реалізації обґрунтованих законодавчих стандартів та орієнтирів гідної оплати праці, якісних умов трудового і позатрудового життя здатна запобігти швидким процесам руйнування потенціалу демографічного і фахового відтворення робочої сили із вже визнаними в світі та Європейському макрорегіоні параметрами гарної кваліфікації та конкурентності.

Наукова спільнота визнає, що успішна реалізація політики прихованого стримування небажаної трудової міграції (комплексом засобів з підвищення рівня життя, оплати та умов праці, соціального захисту в рамках трудових відносин і загальнодержавних гарантій) вимагає більших витрат часу та фінансування, проте в перспективі дозволяє зменшити відтік кадрів водночас із зваженим залученням потрібних іноземних фахівців [1; 4; 5; 8; 17; 18]. Роль обгрунтованої національної стратегії розвитку сфери зайнятості та ринку праці, злагодженого функціонування відповідних управлінських інституцій, профільних структур бізнесу і громадянського суспільства визначається впливом цієї діяльності на: стабільність наповнення державного і місцевих бюджетів; стає зростання рівня оплати праці та частки трудових доходів населення; прогностичність спектру гарантованих виплат із соціального захисту в рамках програм загальнообов'язкового страхування і регіонального розвитку, що також мають потужний зворотний вплив на підтримання та прискорення темпів соціально-економічного зростання.

Ефективна системна і довготривала стратегія регулювання човникової та незворотної трудової еміграції має враховувати тренди та пріоритети таких підходів у державах, з якими Україна конкурує на внутрішньому ринку праці, зовнішніх ринках продукції (наприклад, державах Європейського макрорегіону). Серед відповідних трендів та пріоритетів, насамперед: програмні цілі регіонального розвитку ЄС у сферах диверсифікації виробництва і ринків праці; трансформація механізмів функціонування Державної служби зайнятості, її взаємодії із спектром інституційних суб'єктів ринку праці всіх форм власності за сервіс-орієнтованою моделлю сприяння зайнятості; орієнтація на індивідуалізацію стратегій працевлаштування та економічної активності в постіндустріальних економіках; застосування HR-інжинірингу в діяльності з добору та управління персоналом суб'єктів господарювання, що дозволяє поєднувати продуктивну реалізацію бізнес-стратегій і виробничих завдань із створенням умов для професійного та особистісного розвитку працівників і пошукачів праці, забезпеченням гідних умов їх трудового життя та соціального захисту; розвиток транскордонного співробітництва з питань управління зайнятстю та соціальним захистом економічно активного населення.

Диверсифікації та модернізації сфери зайнятості України, впровадженню активної державної політики управління працею, підвищенню конкурентоспроможності виробників, розширенню та нарощуванню обсягів міждержавного і міжтериторіального співробітництва нашої держави та країн Європейського макрорегіону сприятиме діяльність за пріоритетами спектру програм регіонального розвитку ЄС на період до 2027 р., що передбачають: розширення досліджень, прискорення технологічного розвитку та інновацій; покращення доступу до інформаційно-комунікаційних технологій, їх використання та якості; зростання конкурентоспроможності малого і середнього підприємництва; підтримку переходу до низьковуглецевої економіки; модернізацію господарства в напрямі адаптації до змін клімату, підвищення ефективності запобігання та управління ризиками; поліпшення параметрів і безпеки ресурсокористування; сприяння сталому розвитку транспорту, вдосконалення мережевої інфраструктури; сприяння стабільній та якісній зайнятості, соціальній інтеграції, підтримку мобільності робочої сили; боротьбу із бідністю та дискримінацією; інвестування освіти і навчання впродовж життя. Кожна із зазначених сфер суспільно-економічної діяльності є перспективною в контексті стимулювання економічного зростання та підприємництва, розширення галузевих і територіальних ринків праці, а в підсумку – поліпшення рівня і якості життя в Україні.

Активну державну політику зайнятості нині офіційно трактують як систему заходів сприяння швидкому пошуку роботи, освоєнню економічно активним населенням нових професій, часто додаючи зобов'язання щодо стимулювання ринкових механізмів створення робочих місць.

Значущими пріоритетами довготривалої стратегії стримування транскордонної трудової еміграції засобами розвитку сфери зайнятості та стандартів праці в Україні також є:

- забезпечення системності державної політики зайнятості в напрямках: комплексування регіональних економічних підсистем; стимулювання диверсифікації ланок із задоволення внутрішнього споживчого попиту; збереження та поліпшення якості відтворення трудового потенціалу галузей спеціалізації; сприяння продуктивній зайнятості через механізми державного і регіонального замовлення на підготовку кадрів, стимулювання професійної і територіальної мобільності економічно активного населення, використання інноваційного потенціалу малого і середнього підприємництва в секторах випуску півфабрикатів і готової продукції, обслуговування виробництва, цифровізації управління, логістики, побутових сервісів; підвищення рівня оплати праці, реалізації спектру гарантій гідних умов трудового життя;

- активізація програм спільного (державного, грантового, приватного) інвестування вітчизняної науково-технічної сфери як механізму інноваційної модернізації та цільової кластеризації територіальних економічних підсистем, забезпеченого зміцненням та підвищенням ефективності використання матеріально-технічного і трудового потенціалу НДДКР;

- посилення контролю за дотриманням стандартів оплати праці (насамперед, мінімальної, що відіграє вагомий роль у реалізації мотиваційної і відтворювальної функцій трудової винагороди) та гідних умов трудової діяльності найманого персоналу суб'єктів господарювання усіх форм власності, удосконалення відповідних норм і нормативів на законодавчому рівні з встановленням кількісних і часових орієнтирів їх поліпшення; обґрунтування розміру допомоги у зв'язку із безробіттям з огляду на повноцінну вартість соціального прожиткового мінімуму;

- розширення практики відстеження, виявлення, профілактики випадків незадекларованої праці, розвиток методичних засад такої діяльності з урахуванням відповідних досліджень та рекомендацій МОП для країн ЄС;

- унормування механізмів залучення галузевих об'єднань роботодавців до відновлення і сприяння економічному розвитку територіальних громад;

- оптимізація діяльності з оподаткування суб'єктів малого і середнього підприємництва в контексті орієнтирів збереження структури господарської спеціалізації та демографічного потенціалу територіальних громад; розробка механізмів сприяння участі суб'єктів малого і середнього бізнесу в програмах транскордонної кооперації та освоєння цільових іноземних інвестицій; координація та активізація діяльності державних і недержавних інституцій з консультування та фінансової підтримки підприємництва;

- обґрунтування програм рееміграції економічно активного населення.

Висновки. Узагальнення проблем транскордонної трудової міграції (насамперед, критичного зростання потоку економічно активних емігрантів) засвідчує необхідність систематизації політики регулювання цих процесів, удосконалення пріоритетів, механізмів, інструментів її реалізації в контексті збереження, поліпшення параметрів відтворення, забезпечення продуктивної зайнятості вітчизняної конкурентної робочої сили як ресурсу і виконавця довготривалої стратегії відновлення та підвищення конкурентоспроможності національного господарства. Вітчизняна системна стратегія регулювання транскордонної трудової еміграції має ґрунтуватися на удосконаленні економічного та організаційного блоків резильєнтної міграційної політики, а саме: оптимізації та якісній реалізації стандартів праці та зайнятості; диверсифікації, інноваційній модернізації, кластеризації економіки (міжрегіональній і транскордонній, міжгалузевій) за спектром виробничих та технологічних зв'язків реального, сервісного, транспортно-логістичного, науково-дослідного секторів; підвищенні ефективності механізмів сприяння зайнятості та

збалансування територіальних ринків праці, реалізованих у взаємодії профільних державних і недержавних інституцій.

Список використаних джерел:

1. Біль М.М. Теоретичний концепт дослідження міграційної безпеки. *Ефективна економіка*. 2024. № 10. DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.10.5>
2. Пікулик О.І. Причини, особливості та наслідки трудової міграції в Україні. *Економіка та суспільство*. 2020. Вип. 21. С. 16–20.
3. Дзеніс О.О., Шарко Н.Г. Міжнародна міграція робочої сили в сучасних умовах та її вплив на міграційну політику держави. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 37. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-20>
4. Безрукова Н.В., Свічкарь В.А. Міжнародна трудова міграція та платіжний баланс: оцінка впливу в контексті взаємовідносин Україна – ЄС. *Ефективна економіка*. 2024. № 10. DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.10.34>
5. Ливдар М.В., Федевич Л.С., Буковська Н.Ю. Трудова міграція в Європі та її вплив на Україну. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. 24. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-24-28>
6. Ілляш О. Механізми та інструменти регулювання ринку праці у прикордонних районах західних регіонів України. *Журнал Європейської економіки*. 2014. Т. 13, № 1. С. 51–67.
7. Курбет О.П. Міжнародна трудова міграція в незалежній Україні: риси та особливості. *Історія народного господарства та економічної думки України*. 2020. Вип. 53. С. 362–386.
8. Бестужева С.В., Козуб В.О., Горобинська М.В. Україна в процесах міжнародної міграції робочої сили: аналітичне дослідження. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 48. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-71>
9. Антонова С.С., Мартинюк Г.Ф., Проказюк І.С. Аналіз міграційних процесів в Україні у довоєнний та воєнний періоди. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2024. № 6. DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2156.2024.6.13>
10. Пишний А. Українські мігранти в Європі – не тягар, а цінний людський капітал. *Економічна правда*. 2022. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/12/15/695056/> (дата звернення: 18.12.2024).
11. Потапенко В., Каплан Ю., Двігун А., Валевський О., Токман В., Степико М., Головка А. Соціально-демографічна ситуація в Україні: шляхи подолання наслідків війни. *Національний інститут стратегічних досліджень*. 2022. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/sotsialno-demografichna-sytuatsiya-v-ukrayini-shlyakhy-podolannya> (дата звернення: 18.12.2024).
12. Яценко І. Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти. Київ: *Національний інститут стратегічних досліджень*, 2024. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2024-03/az_regrinki-praci_04032024.pdf (дата звернення: 18.12.2024).
13. Косінцева П.Ю. Трансформація соціально-трудових відносин на підприємствах залізничного транспорту. *Підприємництво та інновації*. 2024. Вип. 33. С. 31–35.
14. Подлевський А.А., Комаренко Т.А. Дослідження проблеми дефіциту кадрів на ринку праці на прикладі швейної галузі. *Підприємництво та інновації*. 2024. Вип. 32. С. 81–87.
15. Богдан Т. Як повернути українських біженців додому після війни. *Економічна правда*. 2022. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/12/28/695503/> (дата звернення: 18.12.2024).
16. Зануда А. Світчери підуть в робітники? Як змінився ринок праці під час війни і що буде після неї. *BBC NEWS Україна*. 12.05.2023. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/articles/c2хрр4ууну1о> (дата звернення: 18.12.2024).
17. Грицишена З.О. Виклики для державної міграційної політики в умовах військової агресії. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2024. № 8. DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2156.2024.8.15>
18. Ахмедова О.О., Орлова Н.С. Міжнародний досвід реінтеграції мігрантів після збройних конфліктів. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2024. № 10. DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2156.2024.10.4>
19. Вплив кризи в Україні на сферу праці: попередні оцінки. Аналітична записка МОП. 2022. 11 с.
20. Дефіцит кадрів, високі зарплатні очікування та мобілізація – ключові тенденції ринку праці у 2024 році. *Європейська бізнес-асоціація (EBA)*. 2024. URL: <https://eba.com.ua/defitsyt-kadriv-vysoki-zarplatni-ochikuvannya-ta-mobilizatsiya-klyuchovi-tendentsiyi-rynku-pratsi-u-2024-rotisi/> (дата звернення: 18.12.2024).

References:

1. Bil M. M. (2024) Teoretychnyi kontsept doslidzhennia mihratsiinoi bezpeky [Theoretical concept of migration security research]. *Efektivna ekonomika*, vol. 10. DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.10.5> (in Ukrainian)
2. Pikulyk O. I. (2020) Prychyny, osoblyvosti ta naslidky trudovoi mihratsii v Ukraini [Causes, peculiarities and consequences of labour migration in Ukraine]. *Ekonomika ta suspilstvo*, vol. 21, pp. 16–20. (in Ukrainian)
3. Dzenis O. O., Sharko N. H. (2022) Mizhnarodna mihratsiia robochoi syly v suchasnykh umovakh ta yii vplyv na mihratsiinu polityku derzhavy [International labour migration in modern conditions and its influence on the state's migration policy]. *Ekonomika ta suspilstvo*, vol. 37. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-20> (in Ukrainian)
4. Bezrukova N. V., Svichkar V. A. (2024) Mizhnarodna trudova mihratsiia ta platizhnyi balans: otsinka vplyvu v konteksti vzaiemovidnosyn Ukraina – YeS [International labour migration and the balance of payments: impact assessment in the context of relationships Ukraine – EU]. *Efektivna ekonomika*, vol. 10. DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.10.34> (in Ukrainian)
5. Lyvdar M. V., Fedevych L. S., Bukovska N. Iu. (2021) Trudova mihratsiia v Yevropi ta yii vplyv na Ukrainu [Labour migration in Europe and its impact on Ukraine]. *Ekonomika ta suspilstvo*, vol. 24. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-24-28> (in Ukrainian)
6. Illiash O. (2014) Mekhanizmy ta instrumenty rehuliuвання rynku pratsi u prykordonnykh raionakh zakhidnykh rehioniv Ukrainy [Mechanisms and instruments for regulating the labour market in the border areas of the western regions of Ukraine]. *Zhurnal Yevropeiskoi ekonomiky*, vol. 13 (1), pp. 51–67. (in Ukrainian)
7. Kurbet O. P. (2020) Mizhnarodna trudova mihratsiia v nezalezhnii Ukraini: rysy ta osoblyvosti [International labour migration in independent Ukraine: features and peculiarities]. *Istoriia narodnoho hospodarstva ta ekonomichnoi dumky Ukrainy*, vol. 53, pp. 362–386. (in Ukrainian)
8. Bestuzheva S. V., Kozub V. O., Gorobynskaya M. V. (2023) Ukraina v protsesakh mizhnarodnoi mihratsii robochoi syly: analyticalne doslidzhennia [Ukraine in the processes of international labour migration: analytical study]. *Ekonomika ta suspilstvo*, vol. 48. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-71> (in Ukrainian)
9. Antonova S. Ie., Martyniuk H. F., Prokaziuk I. S. (2024) Analiz mihratsiinykh protsesiv v Ukraini u dovoiennyi ta voiennyi periody [Analysis of migration processes in Ukraine during pre-war and war periods]. *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok*, vol. 6. DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2156.2024.6.13> (in Ukrainian)
10. Pyshnyi A. (2022) Ukrainski mihranty v Yevropi – ne tiahar, a tsinnyi liudskyi kapital [Ukrainian migrants in Europe are not a burden, but valuable human capital]. *Ekonomichna pravda*. Available at: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/12/15/695056/> (accessed December 18, 2024). (in Ukrainian)
11. Potapenko V., Kaplan Yu., Dvihun A., Valevskiy O., Tokman V., Stepyko M., Holovka A. (2022) *Sotsialno-demografichna sytuatsiia v Ukraini: shliakhy podolannia naslidkiv viiny* [Socio-demographic situation in Ukraine: ways to overcome the war consequences]. Kyiv: National Institute for Strategic Studies. Available at: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/sotsialno-demografichna-sytuatsiya-v-ukrayini-shlyakhy-podolannya> (accessed December 18, 2024). (in Ukrainian)
12. Iatsenko L. (2024) *Vidnovlennia rynku pratsi v Ukraini v umovakh viiny: rehionalni aspekty* [Restoration of the labour market in Ukraine in war conditions: regional aspects]. Kyiv: National Institute for Strategic Studies. Available at: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2024-03/az_regrinkiraci_04032024.pdf (accessed December 18, 2024). (in Ukrainian)
13. Kosintseva P. Iu. (2024) Transformatsiia sotsialno-trudovykh vidnosyn na pidpriemstvakh zaliznychnoho transportu [Transformation of social and labour relations at railway transport enterprises]. *Pidpriemnytstvo ta innovatsii*, vol. 33, pp. 31–35. (in Ukrainian)
14. Podlevskiy A. A., Komarenko T. A. (2024) Doslidzhennia problemy defitsytu kadrii na rynku pratsi na prykladi shveinoi haluzi [Research on the shortages in the labour market conducted for sewing industry as an example]. *Pidpriemnytstvo ta innovatsii*, vol. 32, pp. 81–87. (in Ukrainian)
15. Bohdan T. (2022) Yak povernuty ukrainskykh bizhentsiv dodomu pislia viiny [How to return Ukrainian refugees home after the war]. *Ekonomichna pravda*. Available at: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/12/28/695503/> (accessed December 18, 2024). (in Ukrainian)
16. Zanuda A. (2023) Svitcery pidut v robitnyky? Yak zminyvsia rynek pratsi pid chas viiny i shcho bude pislia nei [Will the switchers become the workers? How did the labour market change

during the war and what will happen after it]. *BBC NEWS Ukraina*. Available at: <https://www.bbc.com/ukrainian/articles/c2xpp4yyny1o> (accessed December 18, 2024). (in Ukrainian)

17. Hrytsyshena Z. O. (2024) Vyklyky dlia derzhavnoi mihratsiinoi polityky v umovakh viiskovoi ahresii [Challenges for state migration policy in conditions of military aggression]. *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok*, vol. 8. DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2156.2024.8.15> (in Ukrainian)

18. Akhmedova O. O., Orlova N. S. (2024) Mizhnarodnyi dosvid reintehratsii mihrantiv pislia zbroinykh konfliktiv [International experience of migrant reintegration after armed conflicts]. *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok*, vol. 10. DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2156.2024.10.4> (in Ukrainian)

19. ILO (2022) Vplyv kryzy v Ukraini na sferu pratsi: poperedni otsinky [The impact of the crisis in Ukraine on the labour sphere: preliminary assessments]. *ILO*, 11 p. (in Ukrainian)

20. European Business Association (2024) Defitsyt kadriv, vysoki zarplatni ochikuvannia ta mobilizatsiia – kliuchovi tendentsii rynku pratsi u 2024 rotsi [Staff shortages, high salary expectations and mobilization are key labour market trends in 2024]. *Yevropeiska biznes-asotsiatsiia (EBA)*. (in Ukrainian) Available at: <https://eba.com.ua/defitsyt-kadriv-vysoki-zarplatni-ochikuvannya-ta-mobilizatsiya-klyuchovi-tendentsiyi-rynku-pratsi-u-2024-rotsi/> (accessed December 18, 2024).
