

**МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВСЕУКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ КОМПАНІЙ З
МІЖНАРОДНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ**

За підтримки Міжнародного фонду «Відродження»

**С. П. Калініна, С. П. Ланська,
В. В. Подунай, В. В. Воскобойник**

**ГЛОБАЛЬНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ
ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ:
МІГРАЦІЙНИЙ ДИСКУРС**

Монографія

*За загальною редакцією
доктора економічних наук, професора С. П. Калініної*

**Київ
2025**

Рецензенти:

Хаджинов І. В. – доктор економічних наук, професор;
Цимбалюк С. О. – доктор економічних наук, професор;
Тюхтенко Н. А. – доктор економічних наук, професор;

К 172 Глобальні трансформації трудоворесурсного забезпечення: міграційний дискурс. Монографія / Калініна С. П., Ланська С. П., Подунай В. В., Воскобойник В. В.; за заг. ред. д-ра екон. наук, професора С. П. Калініної. МДУ. 220 с.

В монографії розглянуто питання глобальних трансформацій трудоворесурсного забезпечення в контексті розвитку процесів міжнародної міграції.

Здійснено теоретико-методологічний та аналітичний дискурс міграційних трансформацій трудоворесурсного забезпечення; ідентифіковано диспропорції трудової міграції в системі глобального трудоворесурсного забезпечення. Визначено детермінанти міграційної політики провідних країн світу. Окреслено новітні аспекти трудоворесурсного забезпечення.

Книгу адресовано науковцям і викладачам, фахівцям в області міжнародної економіки та ринку праці, аспірантам і студентам економічних спеціальностей закладів вищої освіти.

The monograph examines the issue of global transformations of labor resource provision in the context of the international migration processes development.

A theoretical, methodological and analytical discourse of migration transformations of labor resource provision has been carried out; labor migration disparities in the system of global labor resource provision have been identified. The determinants of migration policy of the world leading countries have been identified. The latest aspects of labor resource provision have been outlined.

The book is addressed to scientists and lecturers, specialists in the fields of international economics and the labor market, PhD students and students of economic specialties in the universities.

УДК 399:331.5:331.101.262:339.9:314.748:325.25

© Калініна С. П.
© Ланська С. П.
© Подунай В. В.
© Воскобойник В. В.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
1. МІЖНАРОДНА МІГРАЦІЯ ЯК ВИЗНАЧАЛЬНА ОСОБЛИВІСТЬ СУЧАСНОГО ЕТАПУ СВІТОГОСПОДАРСЬКОГО РОЗВИТКУ	6
1.1. Розвиток міжнародної міграції: загальносвітові тренди	6
1.2. Регіональні моделі міжнародної міграції: змістовні акцентуації	23
1.3. Причини міжнародної міграції: декомпозиція і сучасні прояви	27
1.4. Повернення міжнародних мігрантів vs зворотна міграція	34
2 РОЗВИТОК МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В СИСТЕМІ ГЛОБАЛЬНОГО ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	38
2.1. Міжнародна міграція як провідний тренд трудоворесурсного забезпечення на етапі глобалізації.....	38
2.2. Структурні характеристики міжнародної трудової міграції: загальні тенденції і новітні зрушення.	40
2.3. Зайнятість та грошові перекази трудових мігрантів: міграційні маркери	49
3. АНАЛІЗ МІГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ КРАЇН: ОРІЄНТИРИ ДЛЯ УКРАЇНИ	60
3.1. Міграційна політика США.....	61
3.2. Міграційна політика Канади	70
3.3. Міграційна політика Австралії.....	79
3.4. Міграційна політика Нової Зеландії	88
3.5. Міграційна політика Німеччини.....	97
3.6. Міграційна політика Франції	114
4. НОВІТНІ АСПЕКТИ ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	127
4.1. Регулювання міжнародної міграції: рамковий підхід.....	127
4.2. Роль державної міграційної політики в контексті забезпечення трудооресурсних потреб України	144
4.3. Нові форми зайнятості в системі трудоворесурсного забезпечення: організаційно-методологічний дискурс	164
4.4. Безпекові аспекти трудоворесурсного забезпечення.....	178
ВИСНОВКИ	199
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	201

ВСТУП

Визначальною особливістю сучасного етапу світогосподарського розвитку виступає активізація процесів міжнародної міграції як глобального явища, що охоплює більшість країн світу. Набуваючи планетарного масштабу, міжнародна міграція змінює світовий трудоворесурсний ландшафт і призводить до еволюції системи трудоворесурсного забезпечення на всіх рівнях.

Формування світового трудоворесурсного простору як провідної ознаки глобалізації зумовлює трансформаційні зміни в системі міжнародного поділу праці, в результаті чого конкурентні позиції країн прямим чином залежать від вирішення питання трудоворесурсного забезпечення, у тому числі з виходом за межі національних ринків праці.

Безперервно накопичуючи людський капітал, міграційний простір впливає на формування глобального трудоворесурсного контуру, визначаючи характер перерозподілу людських ресурсів між суб'єктами міграційного руху і загострюючи проблему трудоворесурсного забезпечення країн. В умовах глобального трудоворесурсного дефіциту домінуючу роль у зростанні загальних масштабів міграційних переміщень у світі відіграє трудова міграція.

Збільшення масштабів та інтенсивності міжнародних міграційних переміщень, виступаючи системологічною передумовою потужних трансформацій у світовому трудоворесурсному просторі, закладає основи сучасної міграційної політики країн, що потребує ідентифікації новітніх чинників розвитку міжнародної міграції на сучасному етапі.

Кожна країна формує власну модель державної міграційної політики, що ґрунтується на комбінації важелів регулювання міграції на національному рівні, на протигагу стихійності глобального міграційного простору. Через реалізацію даної політики держави не лише здатні пом'якшити негативні прояви міжнародної міграції, а й вибудовувати механізми використання переваг міжнародного трудоворесурсного забезпечення.

На сучасному етапі державна міграційна політика представляє собою систему організаційно узгоджених дій, які формують основу механізму реалізації стратегії трудоворесурсного забезпечення, спрямованої на досягнення цільових орієнтирів соціально-економічного розвитку країн. Дієвість державної міграційної політики

забезпечується вбудованістю останньої в програми соціально-економічного розвитку через визначення комплексу кількісних показників і якісних характеристик участі країн в системі міжнародного поділу праці.

Глобальні трансформації трудових ресурсів забезпечення спричиняють нові міграційні виклики і зумовлюють необхідність удосконалення системи регулювання міграції на міжнародному та країновому рівні. Уніфікація умов використання робочої сили на етапі глобалізації, виникнення нових форм зайнятості в системі трудових ресурсів забезпечення визначають необхідність застосування рамкового підходу до управління процесами міжнародної міграції з метою забезпечення безпечної, впорядкованої та законної міграції, реалізації антидискримінаційного підходу до використання праці мігрантів.

Таким чином, регулювання міжнародної трудової міграції стає ключовим елементом глобальної стратегії розвитку, що визначає важливість реалізації керованої міграційної політики на міждержавному і державному рівнях.

1. МІЖНАРОДНА МІГРАЦІЯ ЯК ВИЗНАЧАЛЬНА ОСОБЛИВІСТЬ СУЧАСНОГО ЕТАПУ СВІТОГОСПОДАРСЬКОГО РОЗВИТКУ

1.1. Розвиток міжнародної міграції: загальносвітові тренди

На сучасному етапі світового розвитку явище міжнародної міграції набуває все більшого масштабу, виступаючи визначальним проявом процесу глобалізації.

Базовою складовою формування міжнародних міграційних потоків є стан і характер розвитку демографічної ситуації в світі – по мірі зростання чисельності населення спостерігаються значні відмінності у перебігу демографічних процесів залежно від рівня економічного розвитку країн (рис. 1.1). Так, в групі країн з високим рівнем доходу протягом 1960–2020 рр. чисельність населення зросла в 1,6 рази (з 0,78 до 1,24 млрд осіб), в групі країн з доходом вище середнього – в 2,3 рази (з 1,20 до 2,7 млрд осіб), в групі країн з доходом нижче середнього – в 3,4 рази (з 0,91 до 3,12 млрд осіб), в групі країн з низьким рівнем доходу – в 4,8 рази (з 0,14 до 0,67 млрд осіб) [1].

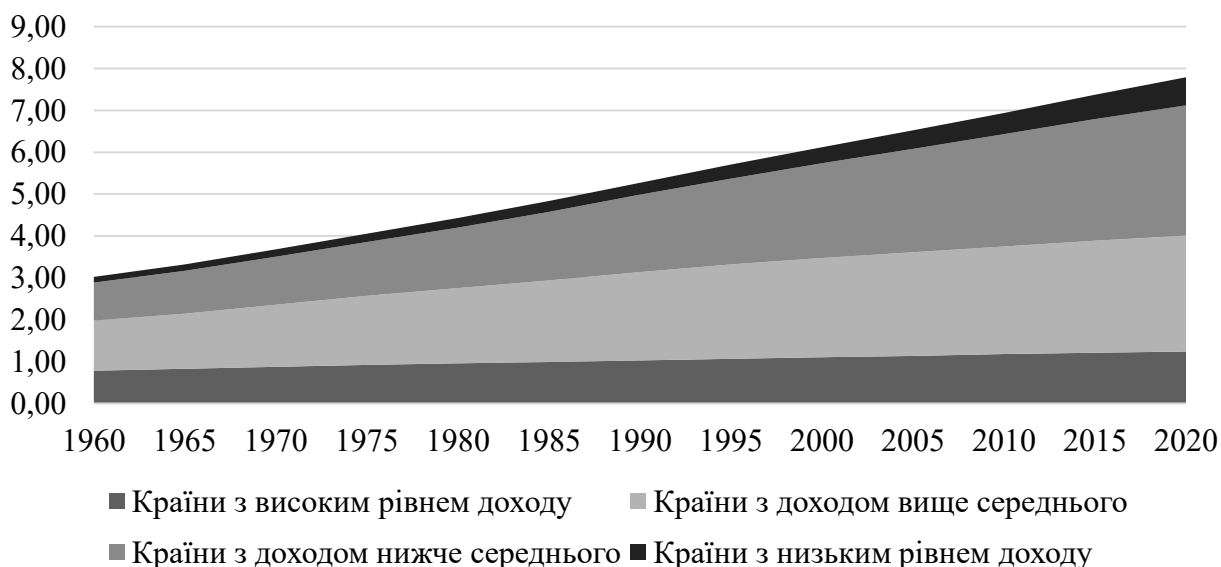


Рис. 1.1. Структурна динаміка чисельності населення світу за рівнем доходу країн, 1960–2020 рр., млрд осіб [1]

На фоні збільшення населення світу протягом останніх 60 років, спостерігається позитивна динаміка абсолютних значень

міжнародної міграції. У 2020 р. в країні, яка не є країною їх народження, проживали майже 281 млн осіб [2; 3] (рис. 1.2). Це приблизно на 128 млн більше, ніж у 1990 р. (152 млн) і майже вчетверо більше кількості міжнародних мігрантів у 1960 р. (72 млн).

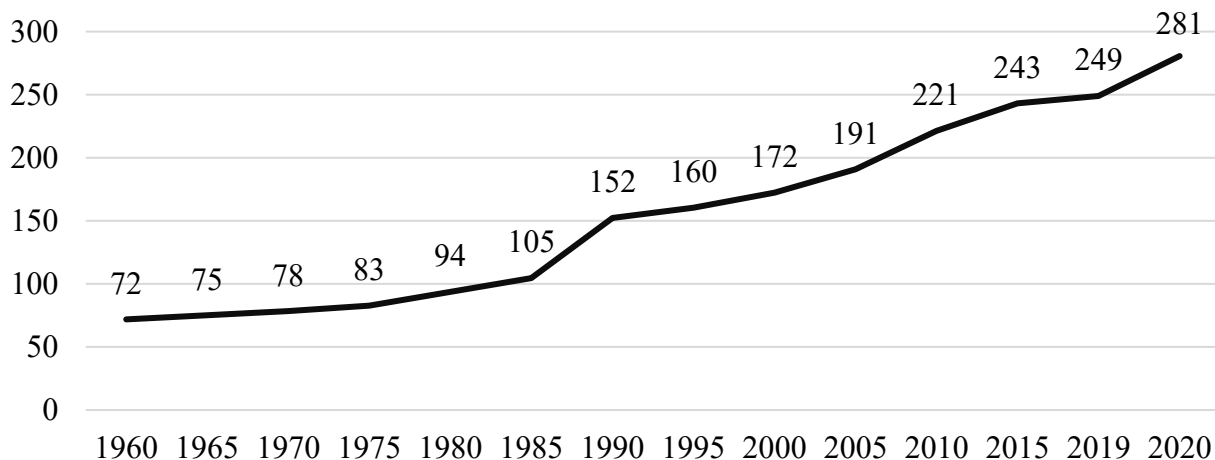


Рис. 1.2. Динаміка кількості міжнародних мігрантів у 1960–2020 рр., млн осіб [2]

За оцінками Департаменту з економічних та соціальних питань ООН (ДЕСП ООН), кількість міжнародних мігрантів є набагато більшою, ніж за оцінками Світового Банку. Така відмінність спричинена різним трактуванням терміну «мігрант», зокрема, у нинішніх Рекомендаціях Організації Об'єднаних Націй зі статистики міжнародної міграції [4] «міжнародний мігрант» визначається як будь-яка особа, яка змінює країну свого звичайного проживання, з виділенням «короткострокових мігрантів» (ті мігранти, хто змінює країну свого проживання через 3–12 місяців) та «довгострокових мігрантів» (змінюють країну не менш ніж через рік проживання), а оцінки Світового Банку зроблені для довгострокових мігрантів, чий термін перебування у приймаючій країні більше 1 року¹.

Визначальним важелем формування міжнародних міграційних потоків є мотивація: система економічних (пошук кращих можливостей реалізації здатності до праці), безпекових (евакуація, репатріація тощо), політичних (політичні переслідування, дискримінація), соціальних (шлюб, рекреація і т.і.), екологічних мотивів (екологічні катастрофи, незадовільний стан оточуючого середовища і т.п.), форс-мажорні обставини.

¹ Згідно з даними Світового Банку, станом на 2022 р. кількість мігрантів у світі становить біля 184 млн. осіб (з яких 37 млн. осіб є біженцями), що складає приблизно 2,3% населення світу

Розподіл мігрантів за країнами призначення у розрізі груп країн за рівнем доходів свідчить про стійке зростання припливу мігрантів до країн з високим рівнем доходів (з 77,80 млн осіб в 1990 р. до 175,81 млн осіб в 2020 р.) (рис. 1.3), при збереженні стабільної кількості мігрантів до інших груп країн.

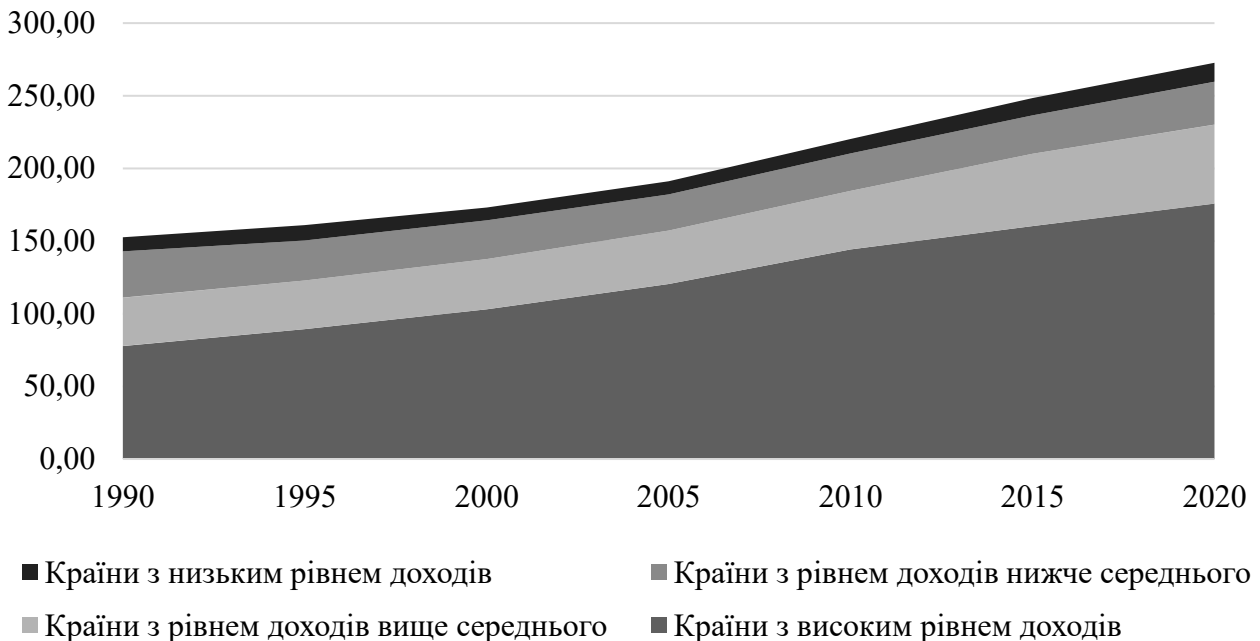


Рис. 1.3. Динаміка мігрантів за групами країн призначення у 1990–2020 рр., млн осіб [2]

Більш показовою є зміна розподілу мігрантів за країнами призначення (рис. 1.4). Так, за період з 1990 р. по 2020 р.: зросла частка країн з високим рівнем доходу (з 51 % у 1990 р. до 64 % у 2020 р.), у той же час, знизилась частка країн з рівнем доходу нижче середнього (з 21 % у 1990 р. до 11 % у 2020 р.). Беручи до уваги збільшення чисельності населення світу, зміни вказаних кількісних значень є достатньо вагомими: до країн з високим рівнем доходу іммігрувало 77,8 млн осіб у 1990 р. та 175,8 млн осіб у 2020 р.; до країн з рівнем доходу вище середнього – 33,3 млн осіб та 54,3 млн осіб відповідно; до країн з низьким рівнем доходу – 9,8 та 13,1 млн осіб відповідно; зниження кількості іммігрантів демонструють лише країни з рівнем доходів нижче середнього – 31,9 млн у 1990 р. та 29,5 млн осіб за підсумками 2020 р.

Частки країн з доходами вище середнього та країн з низьким рівнем доходів за вказаний період практично не змінилися: 21 % і 20 %, 6 % і 5 % відповідно.

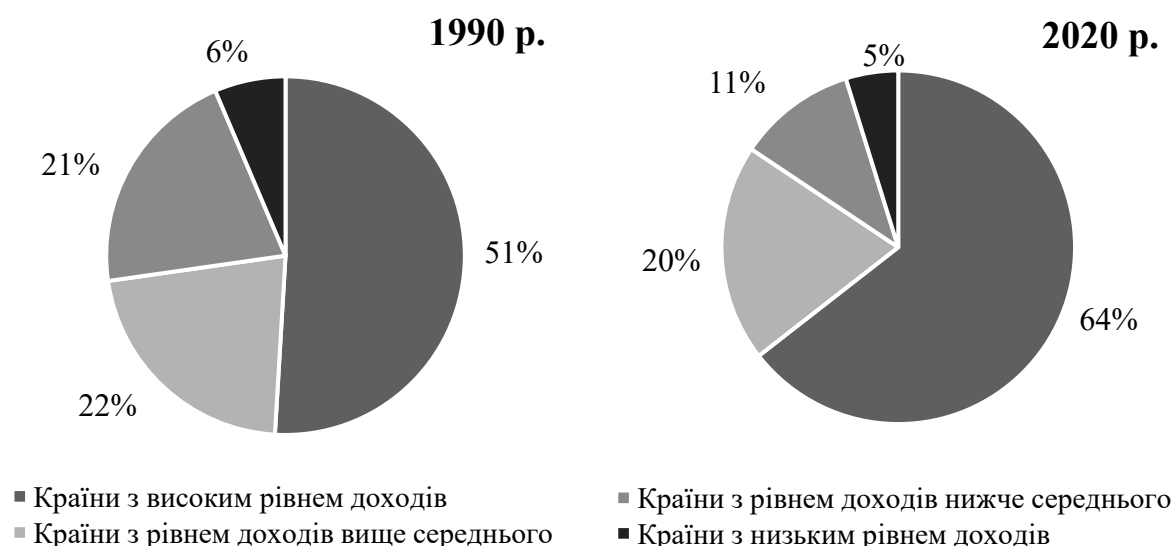


Рис. 1.4. Структура розподілу мігрантів за країнами призначення, за рівнем доходу, 1990 р., 2020 р., % [2]

Як можна бачити, мігранти представлені у країнах з усіма рівнями доходу, проте різними є причини міграції, і особливо вирізняються країни Перської затоки (рис. 1.5).



Рис. 1.5. Структура мігрантів у світі за приймаючими країнами та причинами міграції у 2022 р., % [5, с. 44]¹

Відповідно більш детального аналізу потребує ситуація у розрізі зазначених груп країн з метою виділення чинників, які впливають на трансформацію структурного ландшафту міжнародних міграційних переміщень.

Країни ОЕСР з високим рівнем доходу

Приблизно 74 млн мігрантів і біженців, які проживають у даній групі країн (рис. 1.6), складаються як з високо-, так і низькоквалі-

¹ Країни Перської затоки – країни Ради співробітництва арабських країн Перської затоки (Gulf Cooperation Council), ці країни не враховано в інших групах країн на графіку

ліфікованих працівників, мігрантів зі студентськими візами, а також мігрантів без громадянства.

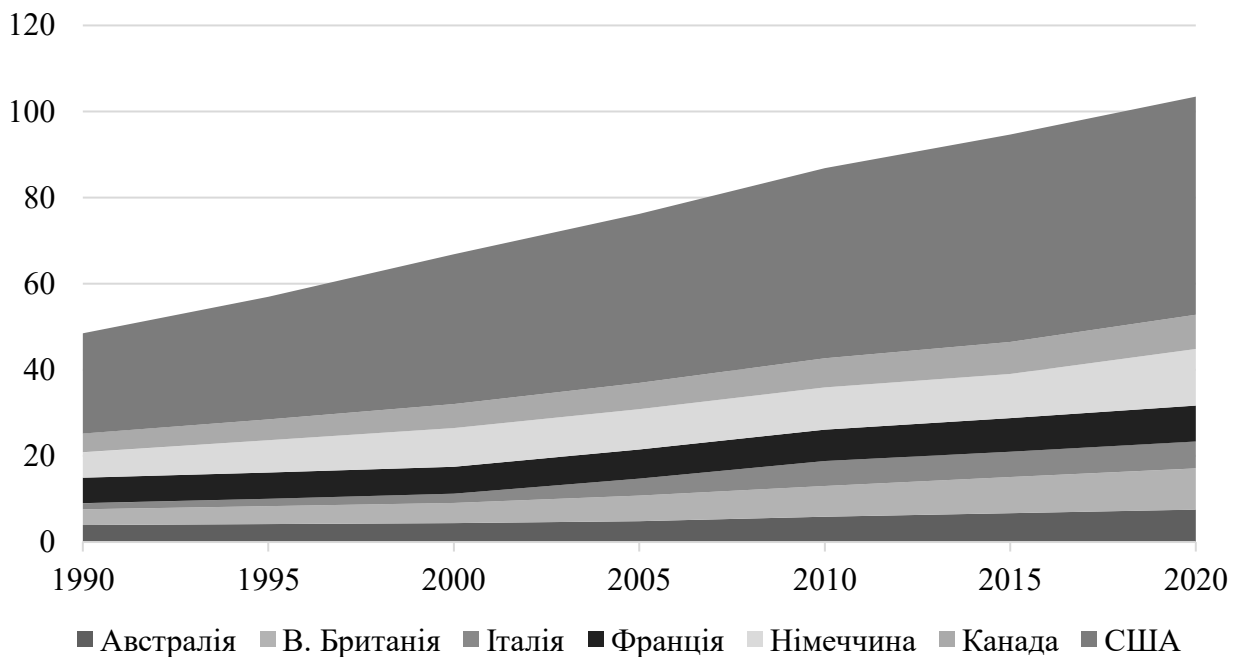


Рис. 1.6. Динаміка мігрантів до країн ОЕСР (наведено країни з найбільшим припливом мігрантів), 1990–2020 рр., млн осіб [2]

Значну частку регулярних мігрантів становить возз'єднання родини (з подружжям, батьками або дітьми) – близько 35 % у Європейському Союзі (ЄС). Серед мігрантів в країнах ОЕСР є категорія тих, хто має повне право на проживання (наприклад, 11 млн громадян ЄС, які проживають в іншій країні ЄС, і 13,6 млн власників *Green Card* у Сполучених Штатах). Деякі мігранти переїжджають до країн ОЕСР тимчасово, інші мають намір залишитись – в країнах ОЕСР близько 62 млн натуралізованих громадян (які не вважаються мігрантами і не враховуються статистикою). Також серед мігрантів в даній групі країн близько 10 млн біженців отримують міжнародний захист.

Загальна динаміка припливу мігрантів до країн ОЕСР демонструє значне збільшення за останні 30 років – з 65,6 млн. у 1990 р. до 144,2 млн. за підсумками 2020 р. (табл. 1.1).

У 2022 р. міграційні потоки до країн ОЕСР досягли рекордних рівнів, зокрема постійна імміграція є найвищою за останні 17 років: кожна третя країна зафіксувала приплив мігрантів, включаючи Францію (301 тис.), Іспанію (471 тис.) і Бельгію (122 тис.); в Об'єднаному Королівстві (521 тис.) і Канаді (437 тис.) побито абсолютні рекорди.

Таблиця 1.1

Динаміка мігрантів до країн ОЕСР у 1990–2020 рр., млн осіб. [2]

<i>Країна</i>	<i>1990 р.</i>	<i>1995 р.</i>	<i>2000 р.</i>	<i>2005 р.</i>	<i>2010 р.</i>	<i>2015 р.</i>	<i>2020 р.</i>
Австралія	3,96	4,15	4,39	4,88	5,88	6,73	7,55
Австрія	0,79	0,89	1,00	1,14	1,28	1,49	1,78
Бельгія	1,28	1,29	1,27	1,25	1,50	1,78	1,98
В. Британія	3,65	4,16	4,73	5,93	7,12	8,41	9,55
Греція	0,62	0,86	1,11	1,19	1,32	1,24	1,21
Данія	0,24	0,30	0,37	0,44	0,50	0,60	0,72
Естонія	0,38	0,32	0,25	0,23	0,22	0,19	0,19
Ізраїль	1,63	1,79	1,85	1,89	1,95	2,01	1,96
Ірландія	0,23	0,23	0,35	0,59	0,73	0,76	0,83
Ісландія	0,01	0,01	0,02	0,03	0,04	0,04	0,05
Іспанія	0,82	1,02	1,66	4,11	6,28	5,89	6,10
Італія	1,43	1,77	2,12	3,95	5,79	5,81	6,27
Канада	4,33	4,86	5,51	6,08	6,76	7,43	7,96
Колумбія	0,10	0,11	0,11	0,11	0,12	0,14	1,14
Коста-Ріка	0,42	0,36	0,31	0,36	0,41	0,41	0,42
Латвія	0,65	0,54	0,43	0,38	0,31	0,27	0,24
Литва	0,35	0,27	0,21	0,20	0,16	0,14	0,12
Люксембург	0,11	0,13	0,14	0,15	0,16	0,25	0,29
Мексика	0,70	0,46	0,54	0,71	0,97	1,03	1,06
Н. Зеландія	0,52	0,59	0,68	0,84	0,95	1,04	1,07
Нідерланди	1,18	1,35	1,56	1,74	1,83	2,00	2,28
Німеччина	5,94	7,46	8,99	9,40	9,81	10,22	13,13
Норвегія	0,19	0,23	0,29	0,36	0,53	0,75	0,87
Польща	1,13	0,96	0,83	0,72	0,64	0,62	0,66
Португалія	0,44	0,53	0,65	0,77	0,76	0,86	0,89
Р. Корея	0,04	0,12	0,24	0,49	0,92	1,14	1,16
Словаччина	0,04	0,07	0,12	0,13	0,15	0,18	0,19
Словенія	0,18	0,17	0,21	0,22	0,25	0,24	0,25
США	23,25	28,45	34,81	39,26	44,18	48,18	50,66
Туреччина	1,16	1,22	1,28	1,32	1,37	4,35	5,88
Угорщина	0,35	0,32	0,30	0,37	0,44	0,48	0,51
Фінляндія	0,06	0,10	0,14	0,19	0,23	0,31	0,38
Франція	5,90	6,09	6,28	6,74	7,31	7,87	8,33
Чехія	0,11	0,17	0,22	0,32	0,40	0,42	0,51
Чилі	0,11	0,14	0,18	0,28	0,38	0,64	0,94
Швейцарія	1,39	1,48	1,57	1,81	2,08	2,42	2,57
Швеція	0,79	0,94	1,00	1,13	1,38	1,68	2,01
Японія	1,08	1,36	1,69	2,01	2,13	2,23	2,50
Загалом країни ОЕСР	65,55	75,29	87,40	101,69	117,24	130,23	144,23

Зокрема, у 2022 році в країнах ОЕСР було подано два мільйони заявок на притулок, що є найвищим показником за всю історію і вдвічі більше, ніж у 2021 р. При цьому майже 80 % іммігрантів належали до категорії економічно активних, з них 70 % – працюючі [6].

Загалом група країн з високим рівнем доходу є країною базування для більш ніж 175 млн мігрантів. (станом на 2020 р., за даними ДЕСП ООН [2]). Переважна більшість мігрантів походить з Китаю, Індії, Мексики (рис. 1.7).

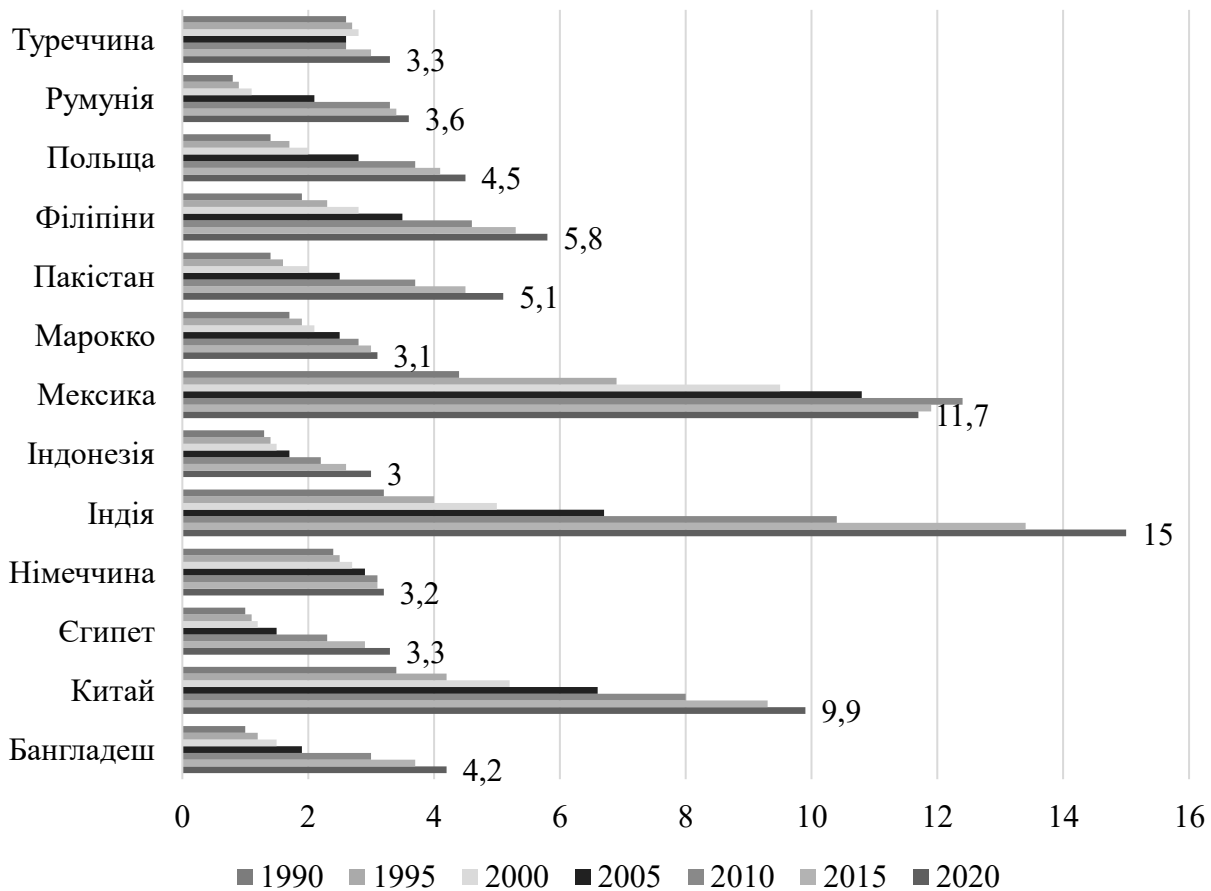


Рис. 1.7. Країни-лідери походження мігрантів до країн з високим рівнем доходу, 1990–2020 рр., млн осіб [2]

Країни з низьким і середнім рівнем доходу¹.

Приблизно 79 млн. мігрантів (серед них близько 27 млн біженців), які проживають у групі країн з низьким і середнім рівнем доходу, представлені тими, хто мігрували з метою працевлаштування, возз'єднання родин або з інших причин, у тому числі у статусі без громадянства (по більшості країн даної групи детальні дані відсутні). Хоча мігранти становлять відносно невелику частку населення в більшості країн із низьким і середнім рівнем доходу, є винятки (Кот-д'Івуар – 9,5 %, Джибуті – 12,6 %, Габон – 16 %, Йорданія – 41 %, Ліван – 34 % [1]).

¹ Класифікація країн за рівнем доходу надано за Світовим банком World Bank Country and Lending Groups <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups>

Якщо аналізувати потоки мігрантів до країн з середнім рівнем доходів (рис. 1.8) та з низьким рівнем доходів (рис. 1.9), то відрізняються як обсяги міграційних потоків, так і країни походження.

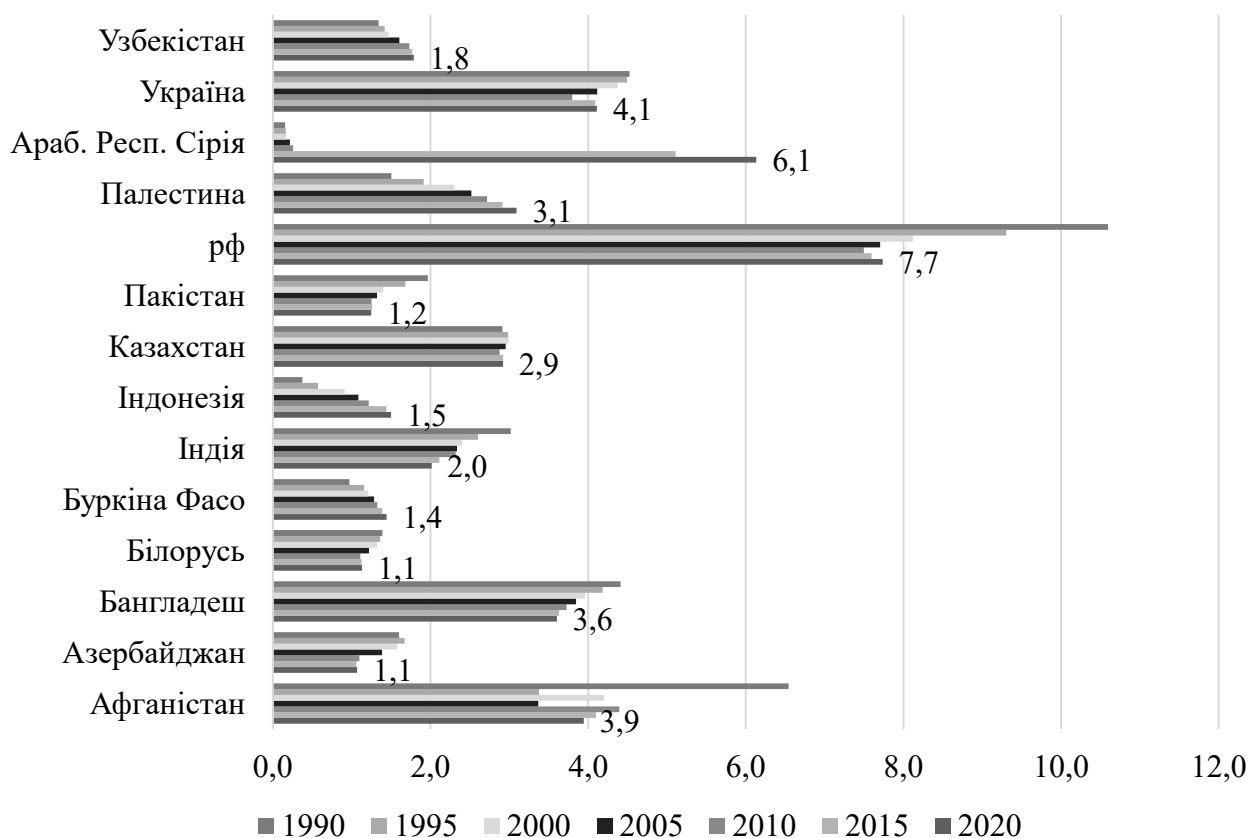


Рис. 1.8. Країни-лідери походження мігрантів до країн з середнім рівнем доходу, 1990–2020 рр., млн осіб [2]

Так, більш цікавими для мігрантів є країни з середнім рівнем доходу, ніж з низьким рівнем доходу (82 млн мігрантів і 13 млн відповідно за підсумками 2020 р.).

Також є відмінності по країнах походження мігрантів: до країн з середнім рівнем доходу прямують переважно вихідці з країн з середнім рівнем (рф, Україна, Казахстан, Узбекистан, Палестина, Пакистан, Індія, Індонезія, Білорусь, Бангладеш, Азербайджан); серед лідерів – лише 2 країни з групи країн з низьким рівнем доходу (Сирія та Афганістан). По країнах з низьким рівнем доходу ситуація протилежна: серед країн походження мігрантів переважають країни з низьким рівнем доходів (Судан, Півд. Судан, Сомалі, Руанда, Конго, ЦАФ, Бурунді), на країни з середнім рівнем доходу припадає значно менша частина (Палестина, рф та Індія).

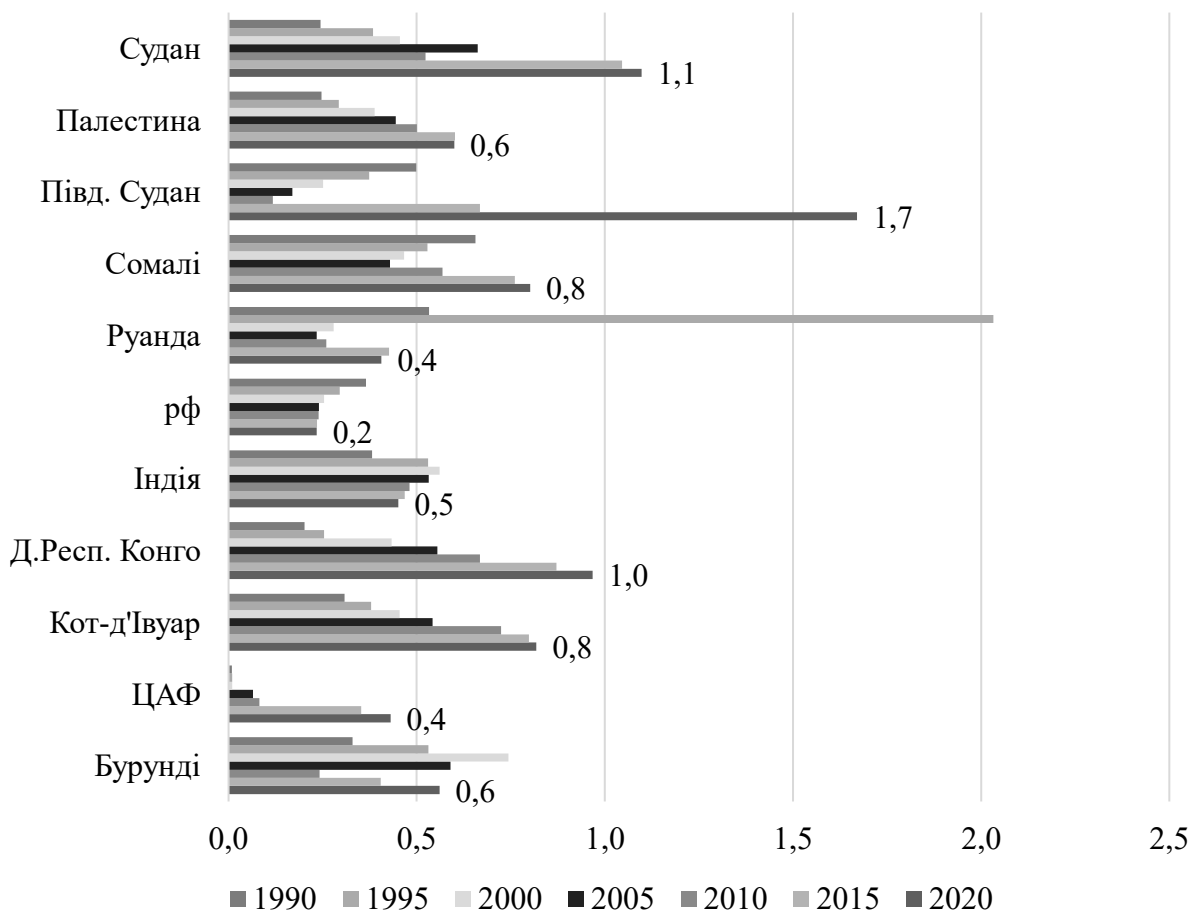


Рис. 1.9. Країни-лідери походження мігрантів до країн з низьким рівнем доходу, 1990–2020 рр., млн осіб [2]

Країни-члени Ради співробітництва Перської затоки (Бахрейн, Катар, Кувейт, ОАЕ, Оман, Саудівська Аравія).

З приблизно 31 млн мігрантів (рис. 1.10), які проживають у країнах Перської затоки, майже всі мають тимчасовий статус – як правило, багаторічну робочу візу з правом продовження. З усієї сукупності мігрантів (як висококваліфікованих, так і низькокваліфікованих), лише висококваліфікованих мігрантів можуть супроводжувати їхні родини. Ці країни не приймають велику кількість біженців. Загалом мігранти складають більше половини населення країн Перської затоки – близько 79 % (без урахування Саудівської Аравії). Міграція до країн Перської затоки виключно трудова, проте є відмінності за рівнем кваліфікації, від якої залежить тривалість присутності мігрантів та можливість запрошення родини разом з мігрантом.

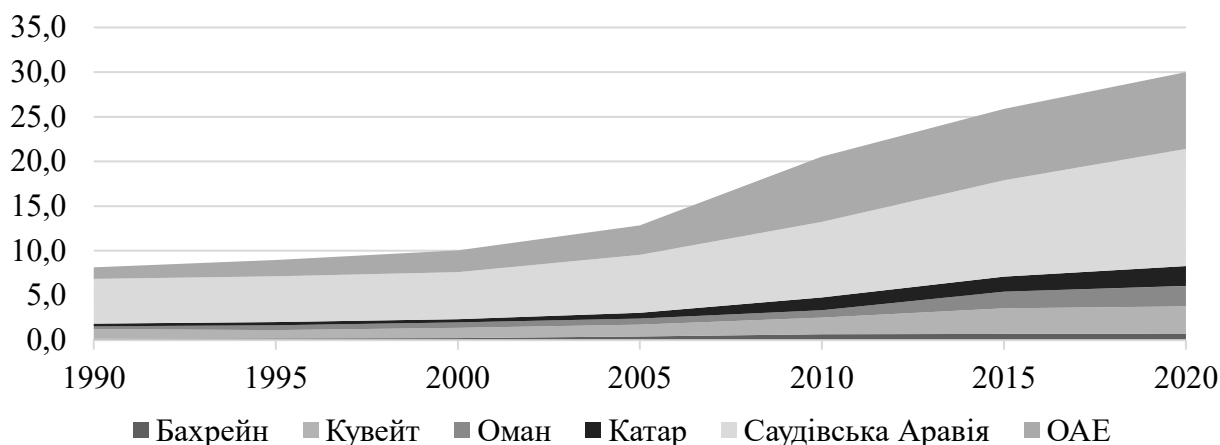


Рис. 1.10. Динаміка мігрантів до країн Перської затоки, 1990–2020 рр., млн осіб [2]

Активізація припливу мігрантів до країн Перської затоки (Бахрейну, Катару, Кувейту, ОАЕ, Оману, Саудівської Аравії) викликана переважно збільшенням міграційних потоків з Індії, Бангладеш та Пакистану (рис. 1.11). Хоча майже вся міграція до регіону має характер трудової міграції, її структура до країн Перської затоки є різною: з Індії це переважно висококваліфіковані кадри з відповідним рівнем освіти, з Бангладеш та Пакистану – низькокваліфіковані працівники.

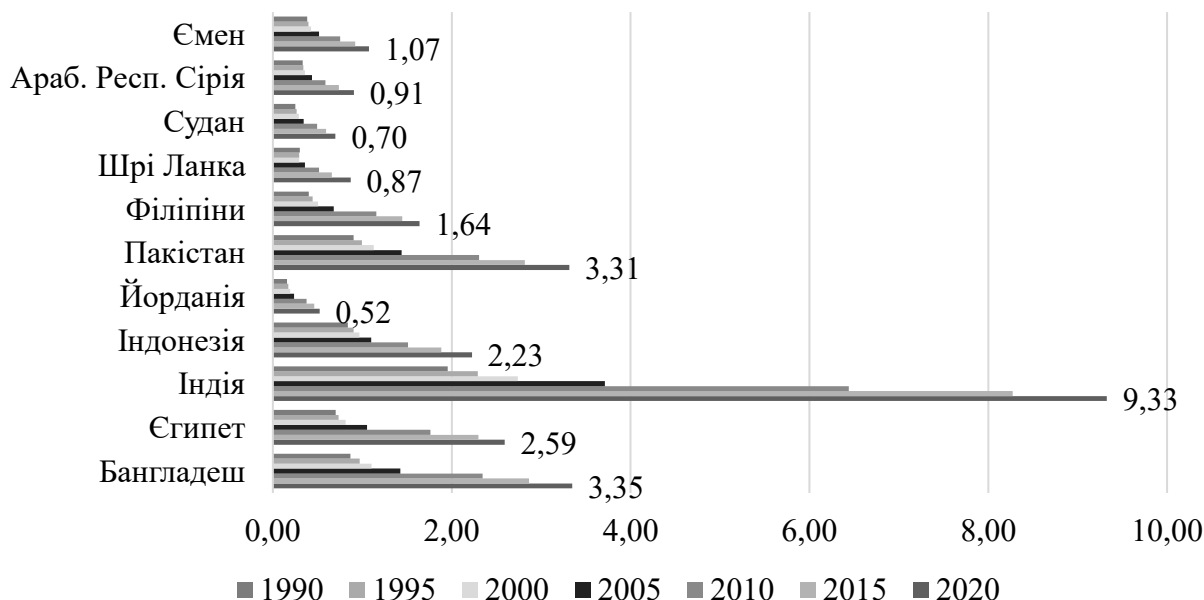


Рис. 1.11. Країни-лідери походження мігрантів до країн Перської Затоки (сумарне значення для Бахрейну, Катару, Кувейту, ОАЕ, Оману, Саудівської Аравії), 1990–2020 рр., млн осіб [2]

Більшість країн вказаних груп одночасно виступають як країнами походження, так і країнами призначення мігрантів.

Наприклад, серед країн з високим рівнем доходу Сполучене Королівство в 2022 р. стало приймаючою країною для приблизно 3,5 млн іммігрантів, і одночасно країною походження для 4,7 млн емігрантів. Серед країн з середнім рівнем доходу – Туреччина має велику діаспору економічних мігрантів у Європі (1,9 млн) із загальної кількості 3,5 млн емігрантів з країни, і у той же час приймає 3,4 млн сирійських біженців та понад 2 млн інших мігрантів. Серед країн з низьким рівнем доходу Нігерія є приймаючою країною для майже 1,3 млн іммігрантів, і одночасно країною походження для 1,7 млн емігрантів [7].

Характерно, що на фоні зростання кількості мігрантів у світі протягом 1960–2020 рр. майже в 4 рази (з 72 до 281 млн осіб) (див. рис. 1.2), зростання частки мігрантів у структурі населення було незначним (рис. 1.12). Так, частка осіб, які народилися за кордоном (як мігрантів, так і натуралізованих громадян), коливалася від 2,4 % населення світу у 1960 р. до 3,5 % у 2020 р.

Однак слід враховувати, що у другій половині ХХ ст. спостерігалась суттєва нерівномірність показників демографічного зростання: у 1960–2020 рр. населення світу загалом зросло приблизно на 156 %, при цьому населення країн з високим рівнем доходу зросло лише на 58 %, тоді як у країнах з середнім рівнем доходу чисельність населення збільшилась на 177 %, в країнах з низьким рівнем доходу – на 383 %.

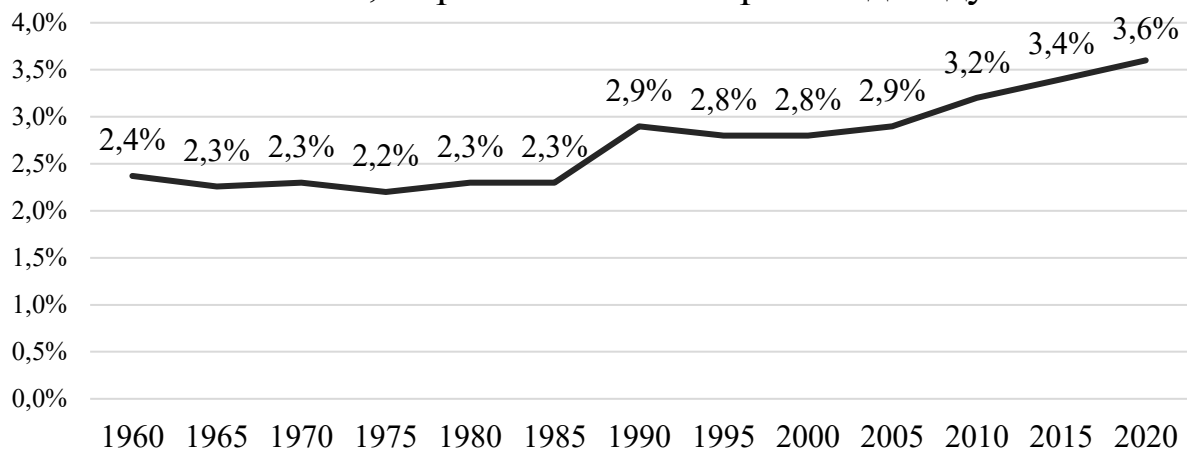


Рис. 1.12. Частка міжнародних мігрантів у загальній чисельності населення світу, 1970–2020 рр., % [1]

Як наслідок, міграційні тенденції суттєво відрізняються за групами країн. Так, з 1960 р. частка емігрантів у загальному обсязі населення країн з низьким рівнем доходу зросла майже вдвічі (рис. 1.13), в той час як частка іммігрантів і натуралізованих

громадян у загальному обсязі населення країн з високим рівнем доходу за вказаний період зросла втричі (рис. 1.14).

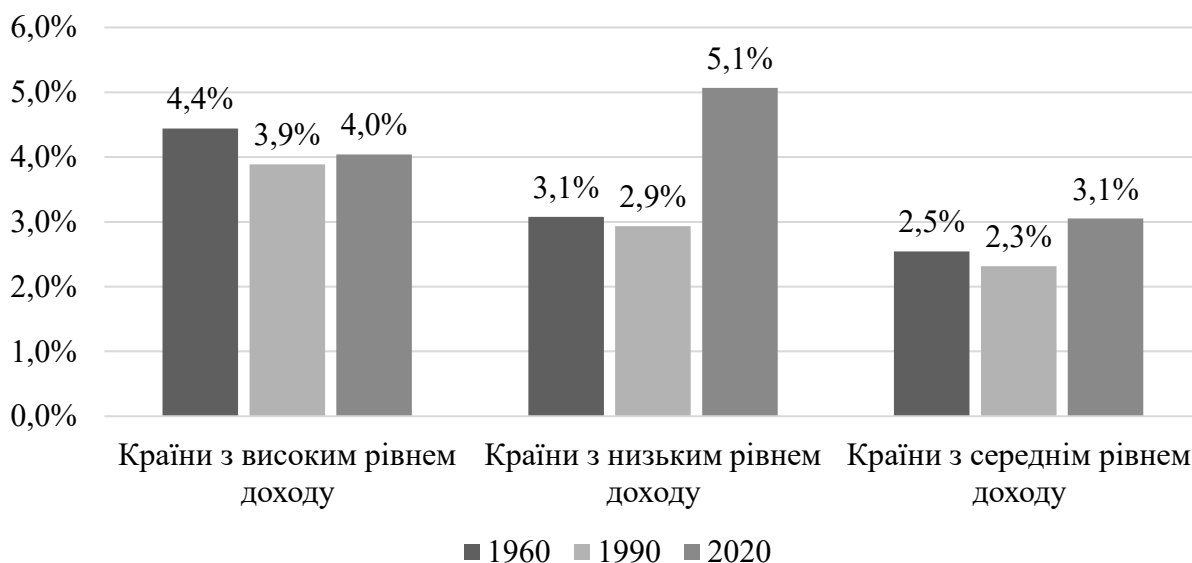


Рис. 1.13. Частка емігрантів у структурі населення країн-походження, за рівнем доходу (1960 р., 1990 р., 2020 р.), % [8, с. 46]

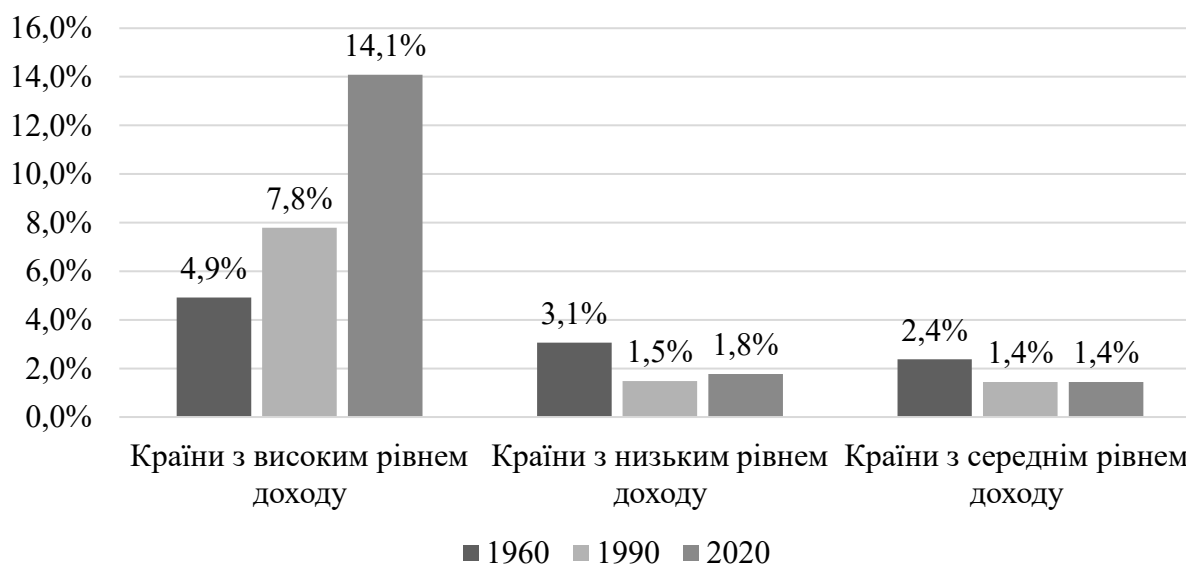


Рис. 1.14. Частка іммігрантів у структурі населення приймаючих країн, за рівнем доходу (1960 р., 1990 р., 2020 р.), % [1]

Транскордонні переміщення відбуваються переважно через міграційні коридори: у 1970 р. через 150 коридорів (із понад 40 000 можливих пар країн походження та призначення мігрантів) відбувалось 65 % світової міграції, у 2020 р. – 50 %. Серед сучасних основних міграційних коридорів виділяються такі: з Мексики до США; з Індії до Об'єднаних Арабських Еміратів і Саудівської Аравії; з Індії та Китаю до США; з Бангладеш до Індії; з Філіппін до США. Крім традиційних та усталених коридорів, є додаткові великі

коридори, існування яких пов'язане із ситуаціями вимушеного переміщення, наприклад між Сирійською Арабською Республікою та Туреччиною, між Венесуелою та Колумбією, а з 2022 р. – між Україною та Польщею [9, с. 46].

Найбільші коридори світових міграційних потоків утворились переважно до великих економік, таких як США, Франція, рф, Об'єднані Арабські Емірати та Саудівська Аравія. Так, коридор Мексика-Сполучені Штати Америки є найбільшим у світі (рис. 1.15), яким у 2020 р. перемістилися майже 11 млн осіб. Другим за величиною є коридор із Сирійської Арабської Республіки до Туреччини, який включає переважно біженців, переміщених внаслідок десятирічної громадянської війни у Сирійській Арабській Республіці [9]. Третій за величиною міграційний коридор у світі – з Індії до Об'єднаних Арабських Еміратів (понад 3 млн осіб), – складається в основному з висококваліфікованих трудових мігрантів [10, с. 28].

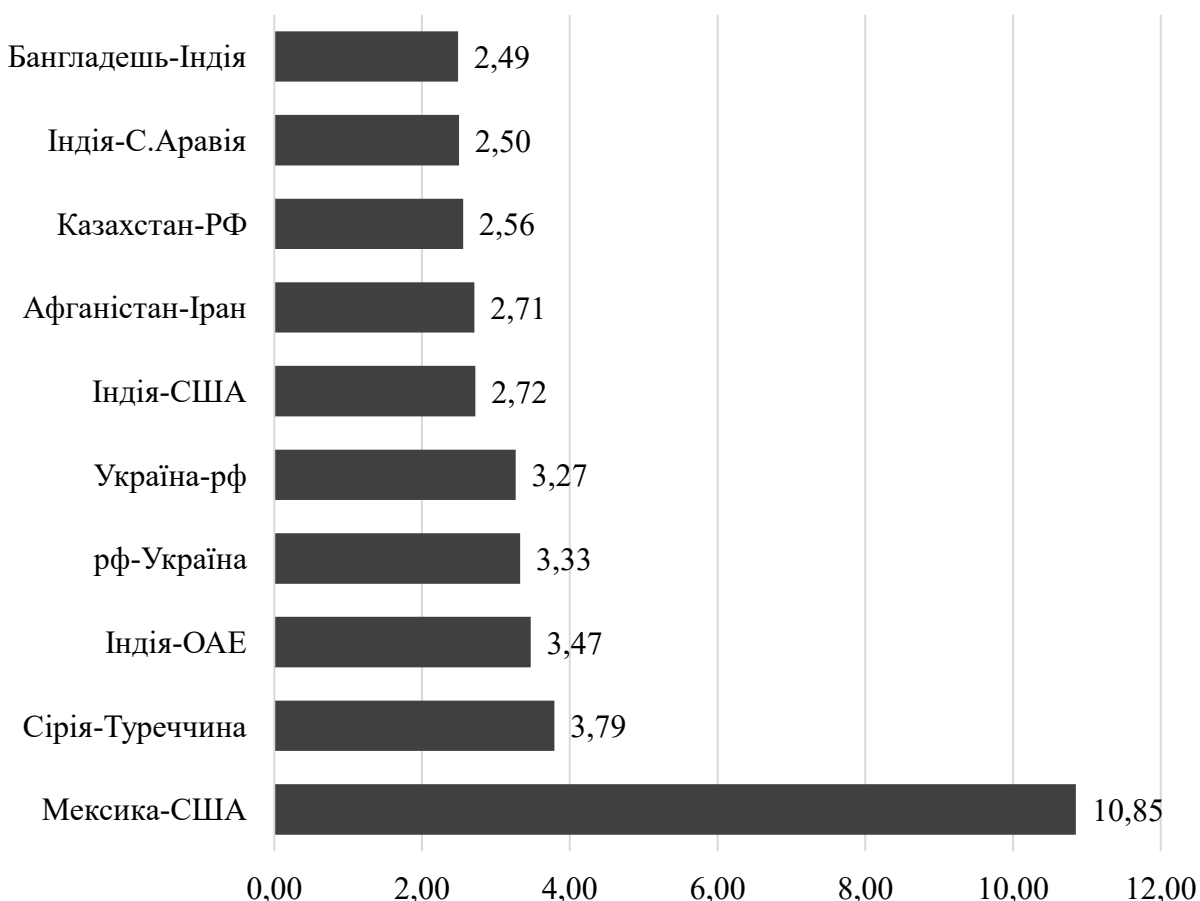


Рис. 1.15. Найбільші міграційні коридори, 2020 р., млн осіб [2]

Більше ніж 40 % всіх міжнародних мігрантів у 2020 р. (115 млн) були народжені в Азії, приблизно 20 % первинно мігрують з шести країн Азії: Індії (країна походження найбільшої кількості мігрантів),

Китаю, Бангладеш, Пакистану, Філіппін, Афганістану. Мексика є другою країною у світі за обсягом походження мігрантів [11].

Головною країною призначення міжнародних мігрантів, починаючи з 1970 р., виступають США: чисельність тих, хто народився за кордоном, але проживає у США, зросла протягом 1970–2020 рр. майже у 4 рази – з 12 млн до майже 51 млн осіб. Друга за кількістю країна – Німеччина – також збільшила цей показник: з 8,9 млн у 1970 р. до 16 млн у 2020 р. [11].

Найбільша частка емігрантів – вихідці з країн із середнім рівнем доходу, які не належать ні до найбідніших, ні до найбагатших прошарків населення у країнах походження, і у яких є мотив і стимул для переїзду. При цьому у більшості країн із зазначеної групи лише невелика частка населення емігрувала до іншої країни (рис. 1.16).



Рис. 1.16. Кількість емігрантів за групами країн походження (класифікація за рівнем доходів) (млн осіб), та частка емігрантів у чисельності населення групи країн (%), 2020 р. (розраховано на основі [1, 2])

У деяких країнах походження емігранти становлять значну частку населення. Так, у багатьох малих острівних державах, що активно розвиваються, рівень еміграції перевищує 25 % населення (рис. 1.17). Відносно високі рівні еміграції – понад 15 % – спостерігаються також у ряді країн Центральної та Східної Європи (громадяни яких прямують до країн Західної Європи).

В середньому, рівень еміграції у світі становить 7 % населення [8, с. 47].

У ряді країн походження значною є частка біженців у загальній кількості населення: Сирії (28% населення: 6,5 млн. біженців з 23,2 млн. населення), Республіці Венесуела (19,4 % населення: 5,6 млн біженців з 28,8 млн населення), *Україні* (16 % населення: 5,9 млн біженців з 36,7 млн населення), Афганістані (14,5 % населення: 6,1 млн біженців з 42,2 млн населення) та Центральноафриканській Республіці (13,1 % населення: 750 тис. біженців з 5,7 млн населення)¹ [12].

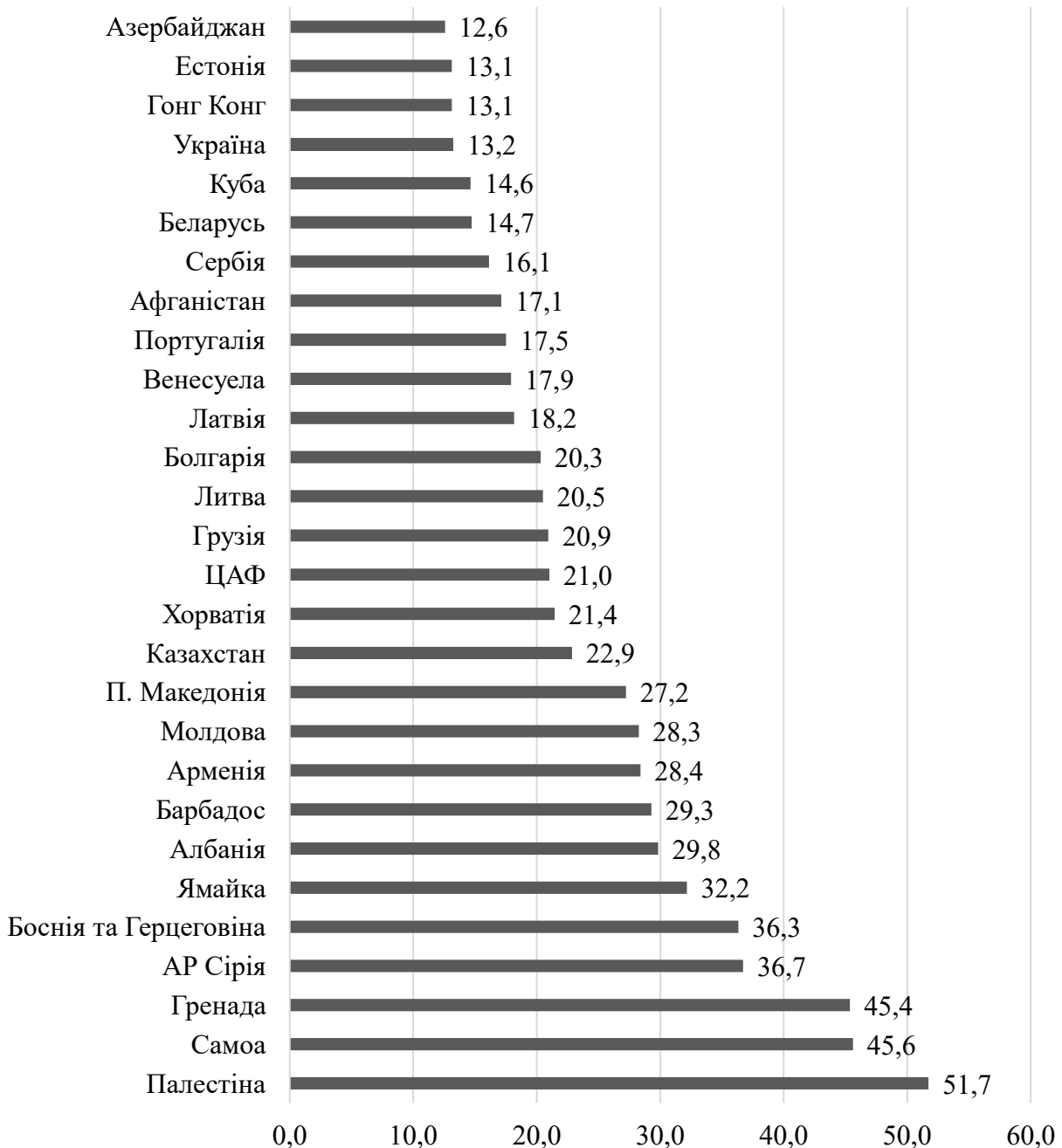


Рис. 1.17. Співвідношення осіб, які проживають за кордоном, до населення країни походження, у деяких країнах у 2020 р., % [1]

¹ Для розрахунку взято дані щодо населення країн та кількості біженців на 2023 рік.

Основними країнами призначення мігрантів є США, Німеччина, Саудівська Аравія, Велика Британія, Об'єднані Арабські Емірати та Франція – країни з високим рівнем доходу (рис. 1.18), що підтверджує висновок щодо домінування економічних причин міжнародної міграції. Ряд країн, такі як Австралія, Канада та Велика Британія з часом натуралізували велику кількість мігрантів.

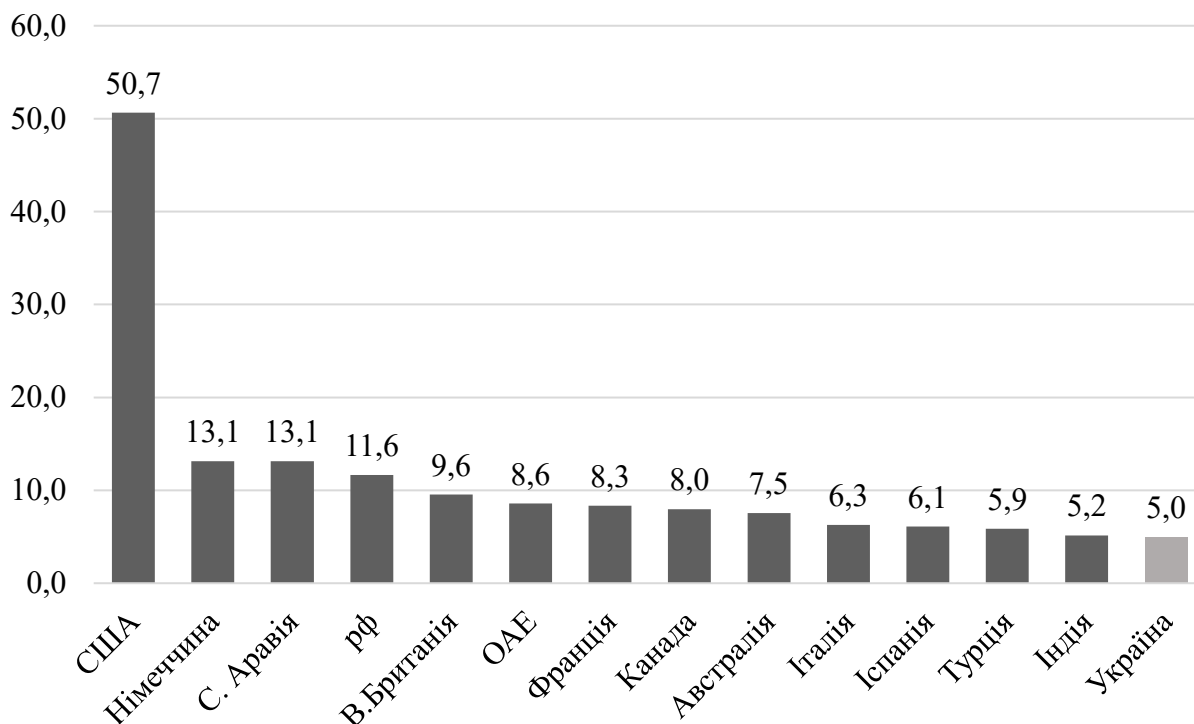


Рис. 1.18. Найбільші країни призначення мігрантів, 2020 р., млн осіб [2]

Показово, що у 2020 р. до групи країн-лідерів призначення мігрантів входила Україна. До повномасштабного вторгнення до України їхали переважно з пострадянських країн: з рф (3,3 млн), Білорусі (248 тис.), Казахстану (224 тис.), Узбекистану (222 тис.), Молдови (151 тис.) [2].

Частка іммігрантів у загальній чисельності населення країн призначення є різною (рис. 1.19). Найбільший показник спостерігається у країнах-членах Ради співробітництва Перської затоки (ОАЕ – 88 %, Катар – 77 %, Кувейт – 73 %, Бахрейн – 55 %, Оман – 46 %), що пояснюється їх цілеспрямованою міграційною політикою – залученням виключно трудових мігрантів з різним рівнем кваліфікації, проте на різних умовах. Значним даний показник є також у ряді країн ОЕСР з високим рівнем доходу (Люксембург – 14 %, Ірландія – 13 %, Швеція – 13 %, Іспанія – 11 %, Австралія – 11 %).

Частина міграції є внутрішньорегіональною, спрямованою до країн, які характеризуються наявністю відносно більш сприятливих

умов у порівнянні із сусідніми країнами – до таких країн належать зокрема Коста-Ріка, Кот-д’Івуар, Габон, Казахстан, Малайзія, Сінгапур. Частка іммігрантів також є значною в деяких країнах з невеликою кількістю населення – таких, як Беліз, Джибуті, Сейшельські острови.

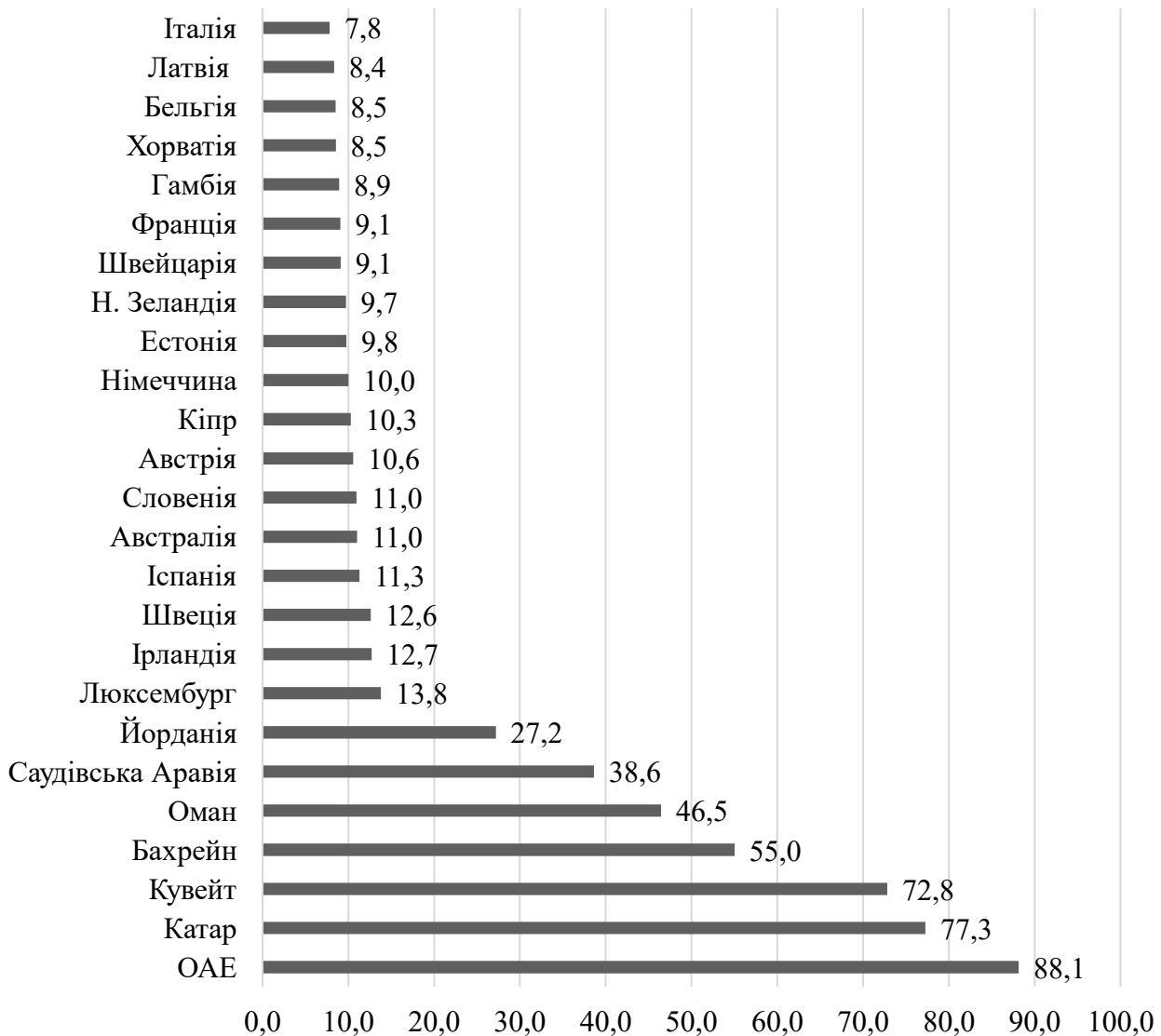


Рис. 1.19. Частка іммігрантів у загальній чисельності населення деяких країн призначення, 2020 р., % [1]

Щодо біженців, хоча частка біженців у загальному обсязі населення приймаючих країн зазвичай є невеликою – менше 1 %, – є винятки. Так, станом на середину 2022 р. кожен шостий був біженцем у Лівані (багаторічне місце призначення для палестинських біженців, останніми роками – збільшення потоку біженців з Сирії); один з 16 – в Йорданії (біженці з Сирії); один з 21 – у Колумбії (біженці з Венесуели).

1.2. Регіональні моделі міжнародної міграції: змістовні акцентуації

Моделі міжнародної міграції значно відрізняються за регіонами світу. Кількість мігрантів збільшилась за всіма регіонам світу, проте найбільше зростання з 1990 р. по 2020 р. спостерігалось в Європі та Азії (рис. 1.20), які прийняли близько 87 млн та 86 млн міжнародних мігрантів відповідно, що становить разом 61 % світової кількості міжнародних мігрантів.

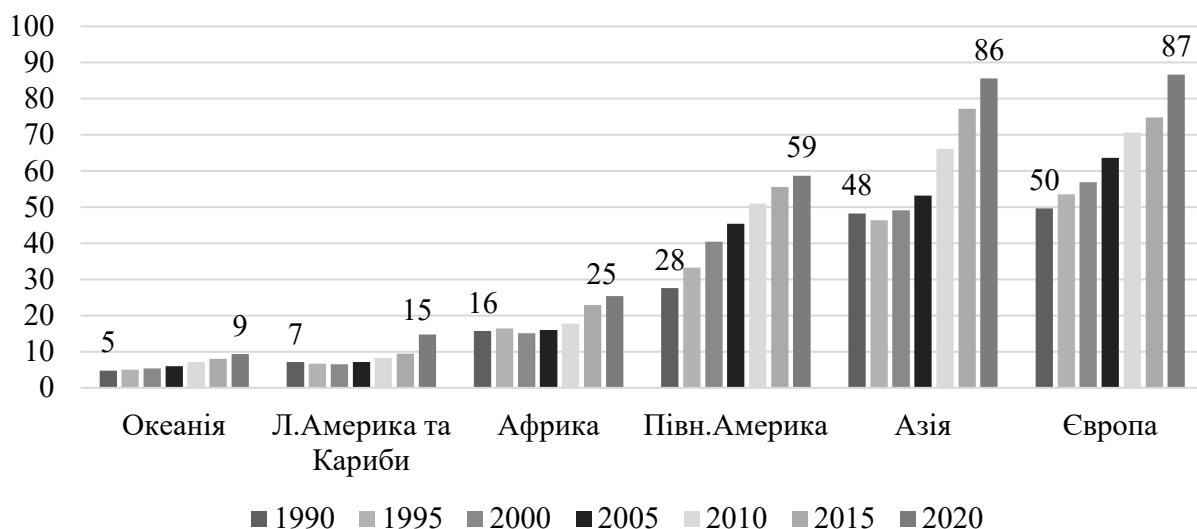


Рис. 1.20. Динаміка чисельності мігрантів за регіонами світу, 1990–2020 рр., млн. осіб [2]¹

Далі йде Північна Америка, де у 2020 р. нараховувалось майже 59 млн міжнародних мігрантів, або 21 % світової кількості мігрантів, Африка – 9 %, Латинська Америка та Карибський басейн – 5 % та Океанія – 3 % [5].

Порівняно з чисельністю населення в кожному регіоні, частка міжнародних мігрантів у 2020 р. була найвищою в Океанії, Північній Америці та Європі, де міжнародні мігранти становили відповідно 22 %, 16 % та 12 % від загальної кількості населення. Для порівняння, частка міжнародних мігрантів є відносно невеликою в Азії та Африці (1,8 % і 1,9 % відповідно), і Латинській Америці та Карибському басейні (2,3 %).

Найбільше зростання з 1990 по 2020 рік спостерігалось в Азії – на 74 % (близько 37 млн осіб в абсолютному вираженні). За цей період Європа посіла друге місце (кількість міжнародних мігрантів

¹ Регіони світу подано за класифікацією ООН

зросла на 30 млн.), за нею йшла Північна Америка (збільшення на 18 млн) та Африка (на 10 млн).

Так, у європейських країнах з високим рівнем доходу нараховується близько 43 млн мігрантів, у тому числі 8 мільйонів біженців, які переважно мають походження з інших європейських країн (56 %), причому ця тенденція посилилась після повномасштабного вторгнення РФ до України, і меншою мірою з інших регіонів, головним чином з Близького Сходу та Північної Африки (13 %), Латинської Америки (9 %) і Африки на південь від Сахари (8 %) (рис. 1.21). Еміграція з країн Європи в основному спрямована в більш заможні європейські країни та країни Північної Америки.

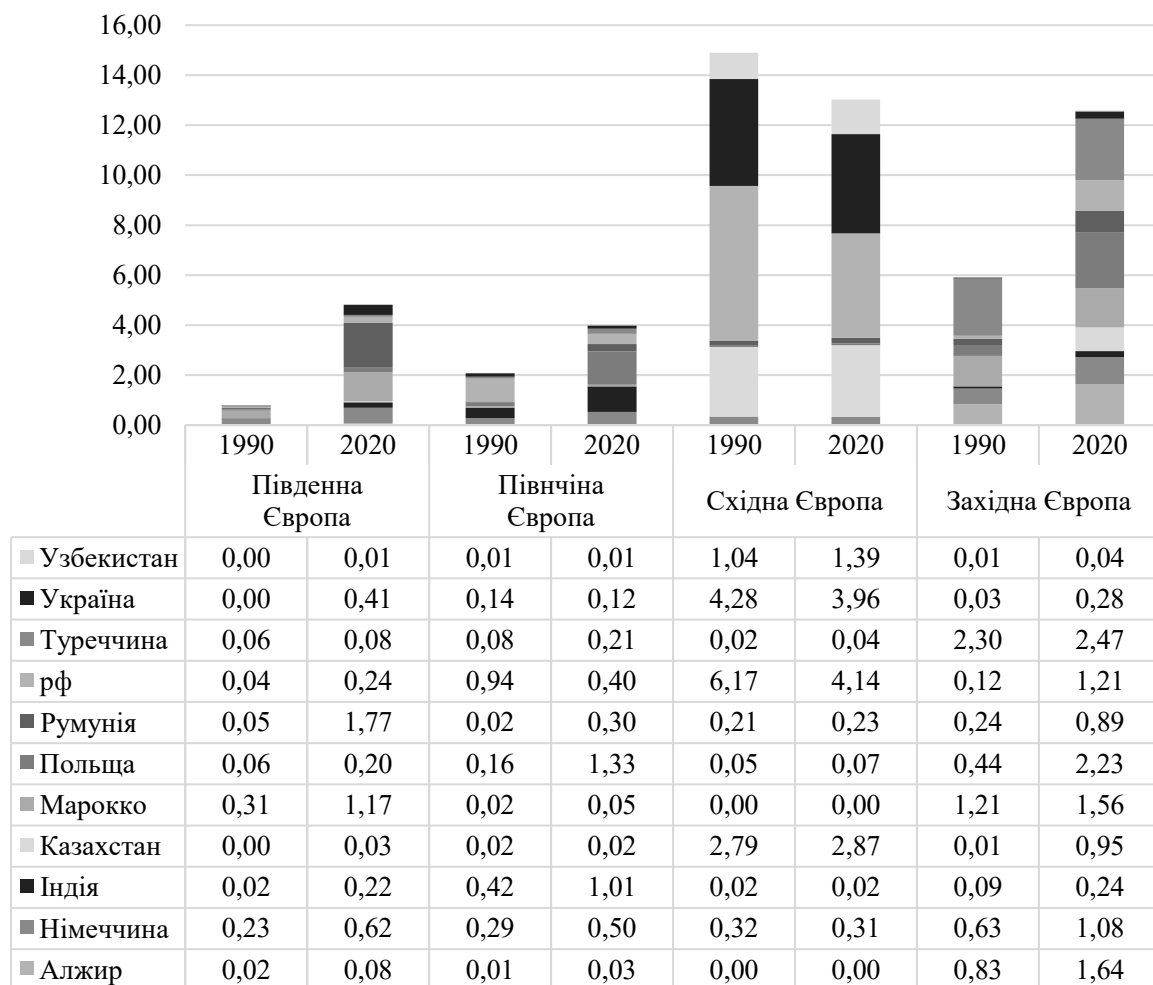


Рис. 1.21. Топ-10 країн походження мігрантів до Європи, розподіл за країнами призначення, 1990 р., 2020 р., млн осіб [5] ¹

В інших європейських країнах і країнах Центральної Азії переміщення відбуваються в основному в межах регіону. Ці рухи

¹ Регіони надано згідно з класифікацією географічних регіонів та субрегіонів ООН. Статистичний дивізіон ООН. Методологія. URL: <https://unstats.un.org/unsd/methodology/m49/>

зосереджені в рамках кількох міграційних коридорів (рф, Україна, Казахстан, Узбекистан – країни Східної Європи; Румунія – Південна Європа; Польща – Північна Європа; та коридор до Західної Європи з Польщі, рф, Казахстану), у тому числі між країнами колишнього Радянського Союзу. Певна частка мігрантів із зазначених країн також мігрували до європейських країн з високим рівнем доходу) (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

**Міграційні напрями з країн Східної Європи та Центральної Азії
у 1990 р. та 2020 р., осіб [2] ¹**

<i>Регіони спрямування мігрантів</i>	<i>Азія</i>		<i>Європа</i>		<i>Інші регіони</i>	
<i>Країни походження мігрантів</i>	<i>1990</i>	<i>2020</i>	<i>1990</i>	<i>2020</i>	<i>1990</i>	<i>2020</i>
Білорусь	195 573	136 272	1 544 226	1 263 080	27 287	81 486
Болгарія	483 744	675 814	109 550	753 352	16 289	112 765
Чехія	467	2 319	147 698	781 491	93 185	127 659
Угорщина	15 922	14 282	165 727	463 878	147 077	154 109
Казахстан	137 253	76 810	2 824 054	3 878 875	9 738	49 951
Киргизстан	39 483	32 945	480 853	711 529	2 040	10 507
Польща	107 815	68 089	705 505	3 824 285	546 043	679 182
Респ. Молдова	57 455	31 527	553 934	929 979	14 264	68 020
Румунія	136 664	135 645	525 028	3 194 294	126 350	320 357
рф	5 024 473	4 009 990	7 270 336	5 993 380	349 128	571 835
Словаччина	126	592	119 464	333 084	8 022	24 123
Таджикистан	66 286	38 823	469 388	532 712	1 945	7 614
Туркменістан	10 692	15 777	248 513	223 606	732	3 480
Україна	868 519	671 269	4 450 625	4 779 015	201 266	528 499
Узбекистан	349 088	453 346	1 062 226	1 455 576	16 216	77 305

Країни походження найбільшої кількості мігрантів зі Східної Європи та Центральної Азії та їх розподіл за регіонами призначення наведено на рис. 1.22.

Станом на 2022 р. у Східній Азії та Тихоокеанському регіоні імміграція залишається обмеженою, за винятком країн з високим рівнем доходу, таких як Австралія та Нова Зеландія. Еміграція з регіону має різне спрямування як в рамках регіону, так і за його межі, наприклад до Північної Америки та країн Перської затоки [8, с. 48].

¹ Регіони надано згідно з класифікацією географічних регіонів та субрегіонів ООН. Статистичний дивізіон ООН. Методологія. URL: <https://unstats.un.org/unsd/methodology/m49/>

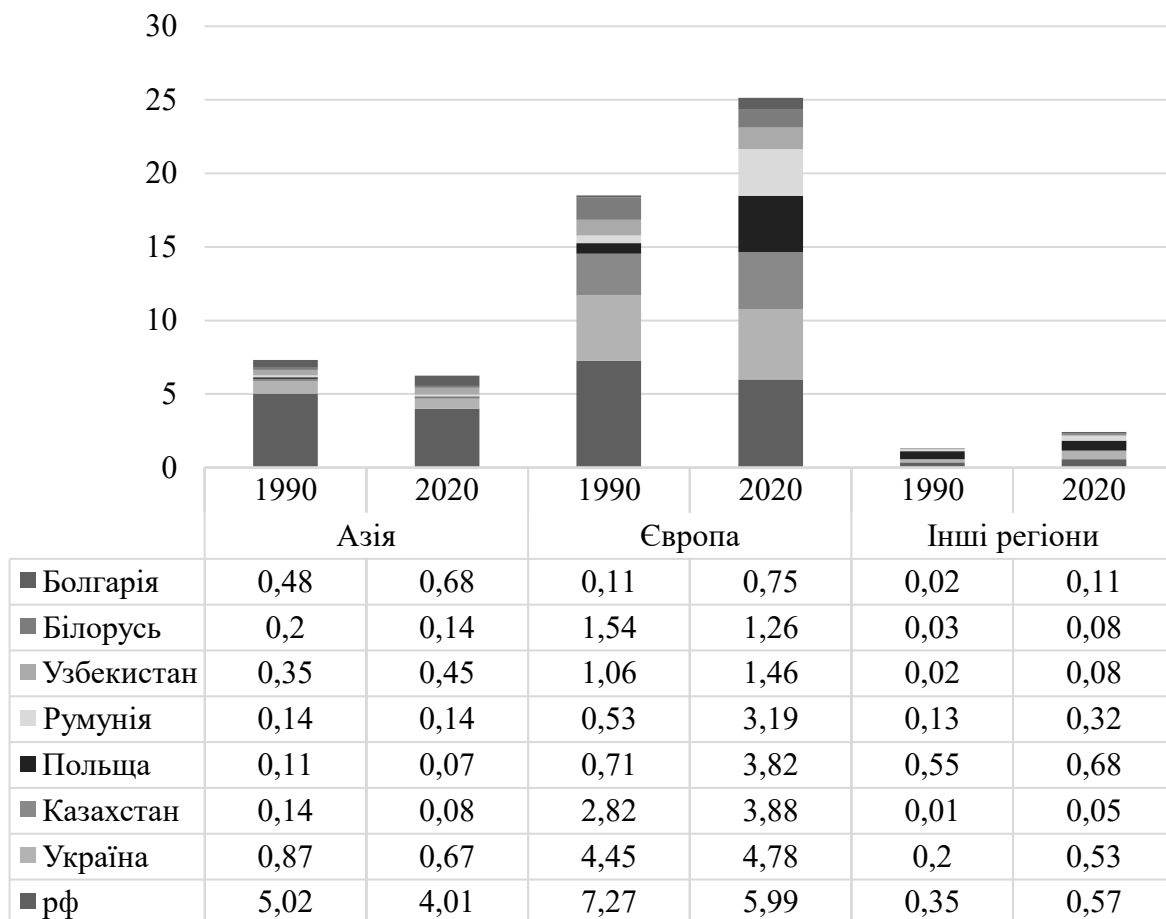


Рис. 1.22. Напрями міграції з країн Східної Європи та Центральної Азії за регіонами, 1990 р., 2020 р., млн осіб [2]

У Південній Азії міграція є відносно обмеженою, враховуючи демографічні характеристики регіону. Спостерігаються три основні тенденції: по-перше, близько 19 млн. осіб емігрували до країн Перської затоки; по-друге, ще 15 млн. емігрували в інші регіони, головним чином до країн Північної Америки та європейських країн з високим рівнем доходу; по-третє, спостерігаються вимушені переміщення – з Афганістану до Пакистану та з М'янми до Бангладеш.

На Близькому Сході та в Північній Африці існують три чіткі моделі. По-перше, країни Перської затоки приймають велику кількість іммігрантів, головним чином, з Південної Азії (60 %). По-друге, решта країн регіону є джерелом відносно великих еміграційних потоків, головним чином до європейських країн з високим рівнем доходу (8 млн) і до країн Перської затоки (6 млн). По-третє, сирійська криза та триваюча небезпека в Іраку також спричинили велику кількість біженців в регіоні (близько 3,5 млн).

В Африці на південь від Сахари більшість переміщень відбувається в межах регіону. З приблизно 22 млн людей, які живуть

за межами своєї країни, близько 35 % є біженцями. Ці переміщення є особливо інтенсивними через деякі коридори, таких як з Буркіна-Фасо до Кот-д'Івуару або до регіональних економічних полюсів, таких як Нігерія чи Південна Африка. Спостерігаються також великі потоки біженців, наприклад, з Південного Судану, Демократичної Республіки Конго, Судану, Сомалі та Центральноафриканської Республіки. Еміграція в інші країни переважно спрямована до країн ЄС, Великої Британії та США – близько 10,3 млн осіб.

У *Латинській Америці та Карибському басейні* спостерігаються дві основні тенденції. По-перше, відносно великі регіональні переміщення (близько 10,7 млн людей), включаючи 4,4 млн мігрантів з Венесуели. По-друге, велика кількість вихідців з регіону емігрувала переважно до Північної Америки (близько 60 %), і значно менша – до Європейського Союзу (близько 10 %).

У *Північній Америці* кількість іммігрантів приблизно в 6 разів перевищує кількість емігрантів. Більшість з тих, хто приїжджає до регіону, є вихідцями з Латинської Америки та Карибського басейну (близько 43 %), іншими великими регіонами походження мігрантів є Східна Азія та Тихоокеанський регіон (21 %), Європа і Центральна Азія (16 %), Південна Азія (9 %), відносно менша кількість іммігрантів спостерігається з регіонів Близького Сходу та Північної Африки. Багато іммігрантів до Сполучених Штатів і Канади з часом натуралізувались.

1.3. Причини міжнародної міграції: декомпозиція і сучасні прояви

Причини міграції є різними. Мотиви частково відображають соціально-економічний стан країн походження та потребу в міжнародному захисті. Моделі переміщення відрізняються, і зумовлені потребами пошуку нових економічних можливостей у країнах призначення та потребами тих, хто переїжджає, у тому числі через конфлікти та обґрунтований страх переслідування. Однак у деяких ситуаціях межа може бути розмитою, оскільки деякі люди шукають як можливостей, так і безпеки.

Рішення щодо міграції є складним і змушує людей зважувати певні варіанти: залишитися, переїхати у межах власної країни чи мігрувати за кордон. Деякі мігранти вирішують переїхати самостійно, тоді як інші роблять це за бажанням і за підтримки певної групи – родини чи громади. При прийнятті рішення щодо

міграції враховується багато факторів, включаючи як економічні, так і особисті міркування. Потенційні мігранти порівнюють очікуваний добробут за різних ситуацій і відповідні витрати на переїзд – фінансові та нефінансові, у підсумку обираючи варіант, який швидше дозволить їм досягти своїх цілей щодо економічних перспектив, соціального та психологічного благополуччя чи безпеки.

Переважна більшість мігрантів (понад 80 %) переїжджають у пошуках кращих можливостей у країні призначення. Тенденції їх руху зазвичай формують усталені тенденції у середньостроковій перспективі. Ці мігранти в основному керуються міркуваннями більш високої потенційної заробітної плати та доступу до більш якісних послуг. Хоча вони не є біженцями, деякі з них також переїжджають у пошуках більш високого рівня особистої безпеки, верховенства права та більшого ступеня особистих свобод.

За підсумками 2020 р., переважна більшість мігрантів і натуралізованих громадян (близько 80 %) проживали у країнах з доходом, вищим, ніж у країнах їх походження. Те, звідки прибувають люди, значною мірою визначає, куди вони рухаються. Переміщення в основному визначаються попитом на навички на ринках праці в країнах призначення, історичними та географічними зв'язками, а також витратами на міграцію.

Більшість мігрантів з країн із низьким рівнем доходу мігрують до інших країн із низьким доходом або до країн із середнім рівнем доходу, часто через те, що вартість переїзду до країн із високим доходом є непомірно високою. Мігранти з країн із середнім рівнем доходу часто переїжджають до країн із високим рівнем доходу. Подібним чином багато емігрантів із країн з високим рівнем доходу переїжджають до інших країн з високим доходом (рис. 1.23).

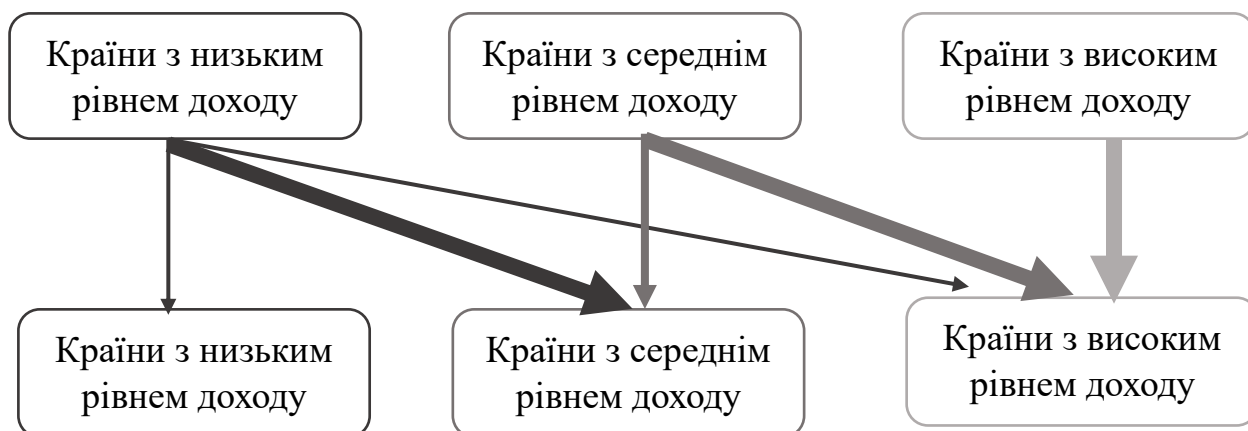


Рис. 1.23. Міграційні потоки в залежності від рівня економічного розвитку країни походження мігрантів [8, с. 53]

Згідно з даними Світового Банку, основними реципієнтами мігрантів є країни з високим рівнем доходу, у той час як країни з середнім рівнем доходу (групи країн з доходом вище середнього та нижче середнього) є основними країнами походження мігрантів (рис. 1.24). Спостерігається також відновлення міграційних потоків після стрімкого падіння у 2020 р., що було викликано пандемією.

Існують також певні відмінності у процесах міграції працівників з різним рівнем кваліфікації, які зазвичай направляються в різні типи країн. Значна частка низькокваліфікованих мігрантів переміщується в межах свого регіону: у 2020 р. близько половини всіх низькокваліфікованих мігрантів прямували до сусідніх країн. У тих випадках, коли вони мігрують далі, то, як правило, переміщуються до більш знайомих місць, тобто туди, де вони можуть розмовляти домінуючою мовою або мають доступ до соціальних мереж на основі своєї етнічної приналежності, громади чи національності [13]. Вони уникають таких бар'єрів, як більші фінансові обмеження або більші труднощі з пошуком роботи у віддалених або менш знайомих місцях.

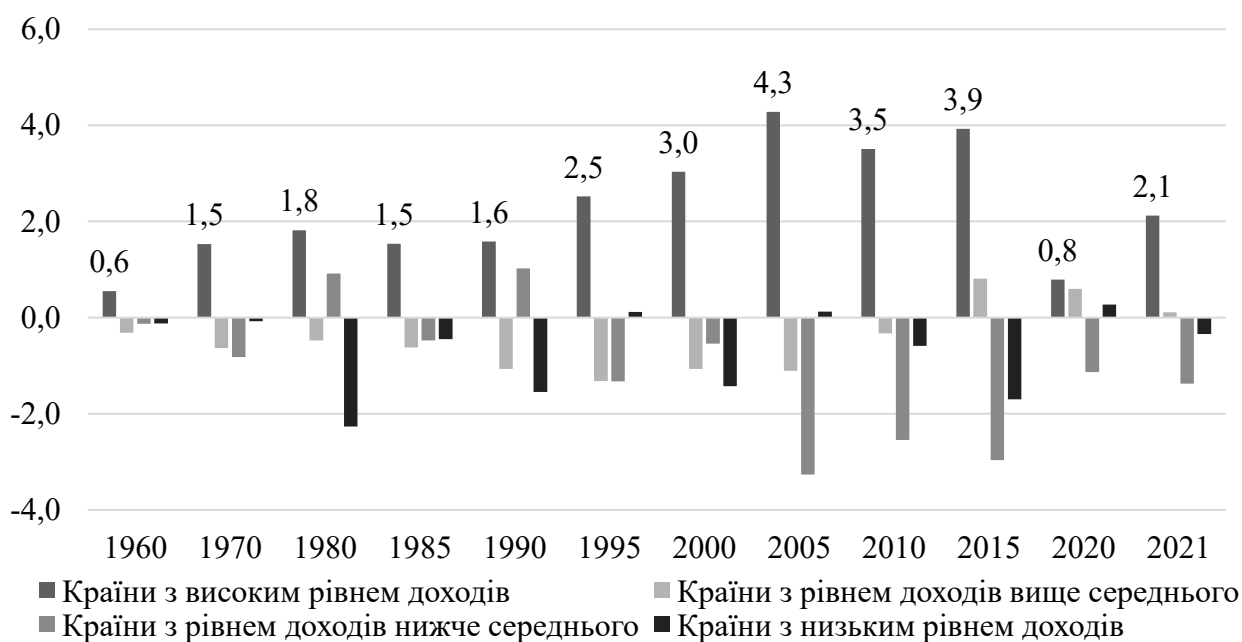


Рис. 1.24. Динаміка сальдо міграції за групами країн за рівнем доходу, 1960–2021 рр., млн осіб [1]

Висококваліфіковані особи, навпаки, переважно мігрують до країн з високим рівнем доходу, і ця тенденція з часом посилюється. Висококваліфіковані мігранти часто виграють від високого попиту на їхні навички та більш сприятливих міграційних правил. У деяких

країнах вони також мають спрощений доступ до права на проживання та громадянства.

Міграція може бути як постійною, так і тимчасовою. Наприклад, в Австралії багато висококваліфікованих іммігрантів приїжджають з наміром постійно жити в країні призначення (одразу сім'єю або планують перевезти сім'ю пізніше). Для інших міграція лише тимчасова: вони переїжджають на певний період часу, щоб вчитися або працювати, з наміром потім повернутися додому. На тимчасову стратегію припадає більшість переміщень до країн Перської затоки, Республіки Корея та Малайзії.

Проте відмінність між тимчасовою та постійною міграцією є розмитою, оскільки багато людей, які спочатку мали намір переїхати лише на кілька років, продовжують своє перебування в країні призначення на десятиліття, а іноді й на все життя. Наслідки тимчасової та постійної міграції – переваги, які привносять мігранти, виклики, які вони створюють, і політичні заходи, яких вони вимагають, – помітно відрізняються. Відповідно, аналіз причин та мети міграційних потоків в країнах має бути використано при удосконаленні державної міграційної політики.

Вимушена міграція

Моделі вимушеного переміщення (біженці) відрізняються від моделей економічної міграції в контексті концентрації переміщень, уразливості тих, хто переїжджає, місць призначення мігрантів, а також раптовості та швидкості, з якою відбуваються переміщення.

За останнє десятиліття кількість біженців зросла більш ніж удвічі (рис. 1.25). Станом на середину 2022 р. у світі нараховувалось близько 37,8 млн біженців: 26,7 млн біженців (та людей, які перебувають у подібних ситуаціях) під мандатом УВКБ ООН¹; 5,8 млн палестинських біженців під мандатом БАПОР²; та 5,3 млн осіб, які потребують міжнародного захисту. Ще 4,9 млн осіб попросили притулку (шукачі притулку) і очікують рішення щодо надання їм статусу біженця [8, с. 206]. Наразі ці цифри постійно зростають через збільшення біженців з України та активізацію військового конфлікту між Палестиною та Ізраїлем.

На відміну від економічних мігрантів, які переїжджають з багатьох країн, більшість біженців походять з обмеженої кількості

1 Управління Верховного Комісара Організації Об'єднаних Націй по справах біженців

2 Близькосхідне агентство ООН для допомоги палестинським біженцям та організації робіт

країн. Хоча біженці є майже з усіх країн світу, кризи в шести країнах утворюють 76 % усіх людей, які потребують міжнародного захисту: Україна (6,45 млн станом на 31.12.2023 р. [14]), Сирія (6,8 млн), Венесуела (5,6 млн), Афганістан (2,8 млн.), Південний Судан (2,4 млн) і М'янма (1,2 млн) [15, с. 11].

Потоки біженців включають велику кількість вразливих людей – тих, кого сім'я чи громада прагне захистити від небезпеки, – на відміну від економічних мігрантів, які переважно є дорослими особами у працездатному віці. Діти становлять 41 % біженців, деякі з них без супроводу (наприклад, станом на 2023 р. понад 70 тис. дітей без супроводу або розлучених з родинами дітей перебували в Уганді [16]. Незалежно від місця походження, багато біженців досягають місця призначення в стані злиднів, залишивши свої активи та прибувши з невеликими заощадженнями або взагалі без них. Деякі з них зазнали травматичних випробувань, які можуть ускладнити їх економічну та соціальну інтеграцію.

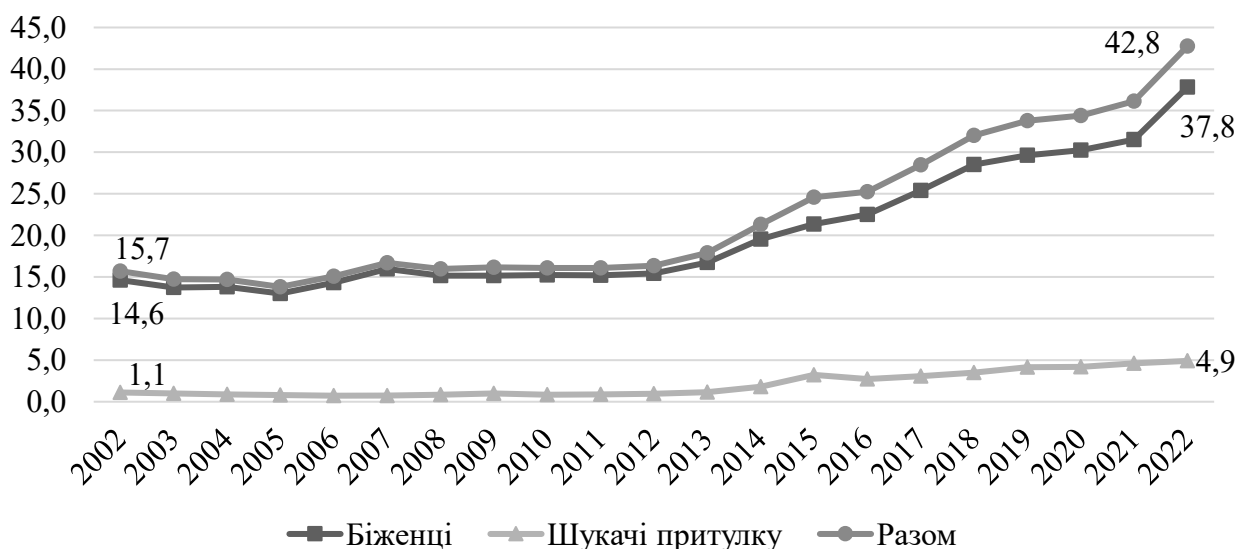


Рис. 1.25. Динаміка вимушених переселенців за кордон, 2002–2022 рр., млн осіб [8, с. 206]

Біженці і економічні мігранти по-різному обирають пункти призначення. Економічні мігранти зазвичай переїжджають туди, де є попит на їхні навички, незалежно від відстані та країни походження. Натомість біженці скоріше надають перевагу безпеці та свободі волевиявлення, ніж попиту на ринку праці, тому прагнуть переїхати до безпечного місця – найчастіше це країни, що межують з країною походження біженців. Станом на середину 2022 р., в сусідніх країнах знаходились 99 % біженців із Південного Судану, 86 % біженців з М'янми, 78 % біженців із Сирії, 77 % біженців з Афганістану. У

деяких випадках біженці переїхали до інших країн свого регіону (наприклад ті, хто залишили Україну та Венесуелу), але розподіл мігрантів з цих країн є дуже сконцентрованим.

Майже половина всіх біженців розміщені лише в 10 приймаючих країнах (рис. 1.26).

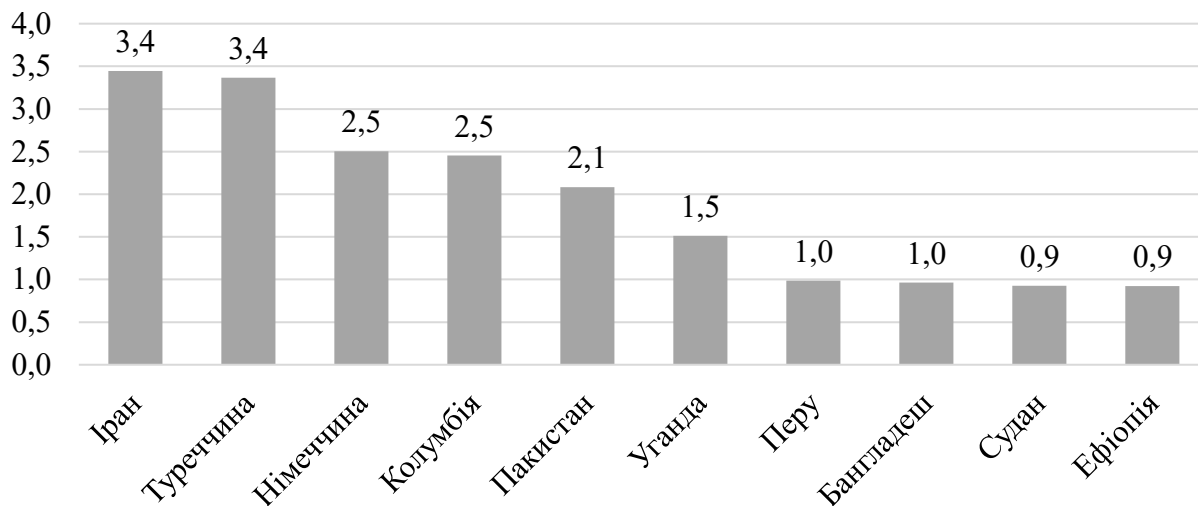


Рис. 1.26. Країни, що прийняли найбільшу кількість біженців у 2022р., млн осіб [17]

Станом на середину 2023 р. 75 % біженців були розміщені в країнах з рівнем доходу вище середнього (30 %), країнах з рівнем доходу нижче середнього (29%) і країнах із низьким рівнем доходу (16 %) (рис. 1.27).

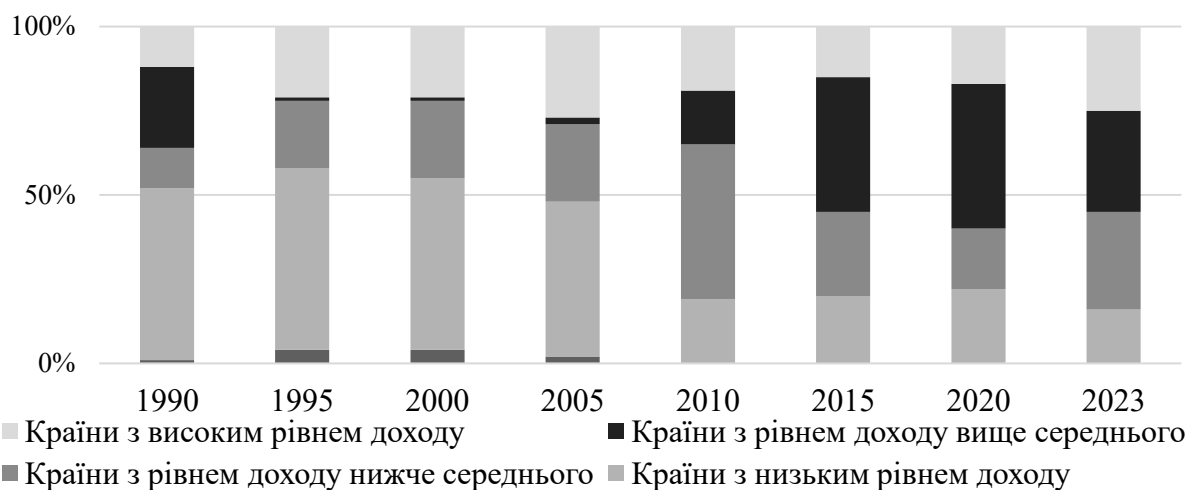


Рис. 1.27. Розподіл біженців по приймаючих країнах у розрізі груп країн за рівнем доходів, 1990–2023 рр., % [17]

Крім того, можна спостерігати суттєві зрушення у розподілі біженців за країнами у розрізі рівня доходів у приймаючих країнах. Найбільш помітні зміни стосуються різкого збільшення частки

біженців, розміщених у країнах із доходом вище середнього: з 2 % у 2005 р. до 30 % до середини 2023 р. Країни з рівнем доходу вище середнього, такі як Туреччина, Ліван і Йорданія, надали притулок мільйонам сирійських біженців, тоді як Колумбія, Перу та Еквадор прийняли велику кількість венесуельців.

Частка біженців, яких приймають країни з низьким рівнем доходу, зменшилась порівняно з початком 1990-х рр. (51 % у 1990 р. порівняно з 16 % середини 2023 р.). Це значною мірою можна пояснити економічним розвитком великих приймаючих країн у групі, які в цей період були класифіковані як країни з доходом нижче середнього, наприклад Пакистан. Країни з високим рівнем доходу прийняли від 17 % до 28 % біженців протягом вказаного періоду, з помітним зростанням у 2022 р., головним чином через кількість українських біженців, розміщених у країнах з високим рівнем доходу, переважно в Європі [17].

Загалом близько 75 % біженців перебувають у країнах з низьким і середнім рівнем доходу, 25 % – у країнах з високим рівнем доходу.

Протягом останнього десятиліття характер руху біженців почав змінюватись, зокрема в частині країн походження. Якщо до 2014 р. країнами походження біженців були переважно країни з низьким рівнем доходу, то на сьогодні все більше біженців походять з країн із середнім доходом (рис. 1.28).



Рис. 1.28. Біженці за країнами походження у розрізі груп країн за рівнем доходів, 2010–2021 рр., % [18]

Вищевказані трансформації впливають на зміну деяких ключових характеристик потоків біженців. Так, біженці, які походять з країн із середнім рівнем доходу, як правило, мають вищий рівень навичок, ніж ті, хто виїздить з країн з низьким рівнем доходу, і знання

та навички перших, як правило, більшою мірою відповідають потребам країн призначення.

Країни з низьким рівнем доходу приймають непропорційно велику частку світового потоку біженців, як з точки зору чисельності населення, так і ресурсів, які їм доступні. У цих країнах проживає 9 % світового населення і на них припадає лише 0,4 % світового валового внутрішнього продукту, але вони приймають 16 % біженців. Так, дуже великі групи біженців нараховуються в Уганді, Судані, Ефіопії, Чаді та Демократичній Республіці Конго. Країни з високим рівнем доходу, на частку яких припадає майже дві третини світового багатства, станом на середину 2023 р. прийняли 25 % біженців [17].

1.4. Повернення міжнародних мігрантів vs зворотна міграція

У світі приблизно 40 % мігрантів повертаються до країн походження. Проте в розрізі країн призначення існують значні відмінності. Так, майже всі мігранти до країн Перської затоки зрештою повертаються до країни походження, оскільки вся міграція до приймаючих країн є планово-тимчасовою. У країнах ОЕСР від 20 % до 50 % іммігрантів залишають місце призначення протягом 5–10 років після прибуття, щоб повернутися до країни походження або переїхати до третьої країни. Одночасно існують значні відмінності, наприклад, між Сполученими Штатами та Західною Європою: лише меншість мігрантів до Сполучених Штатів повертаються до країн походження, переважно з інших країн ОЕСР з високим рівнем доходу (рис. 1.29).

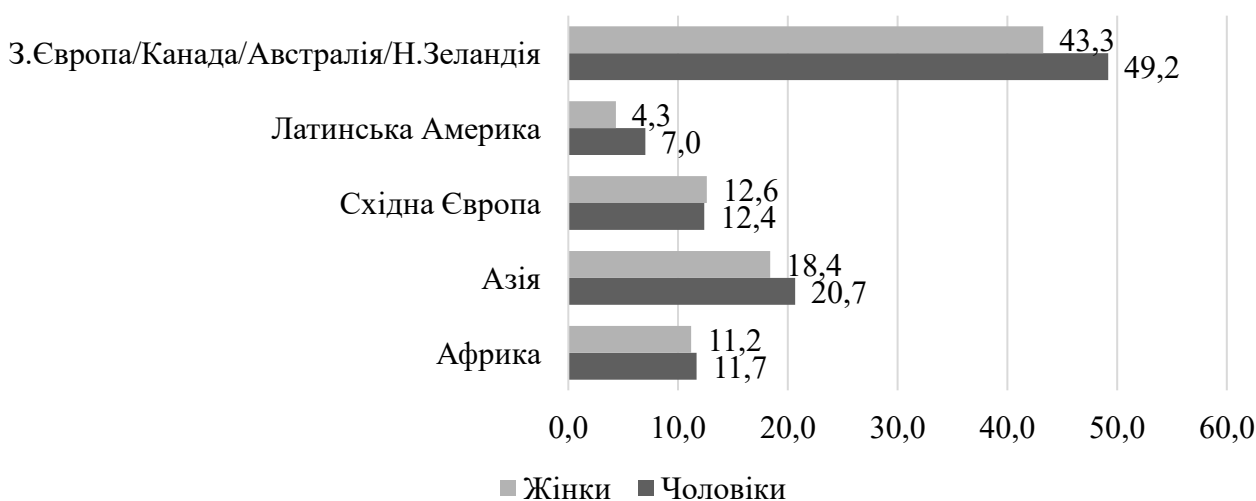


Рис. 1.29. Мігранти, які залишають США, розподіл за статтю та регіоном походження, 2022 р., % [16, с. 106]

Крім того, у той час, як значна кількість мігрантів загалом із Західної Європи повертаються до країн походження, зі Східної та Центральної Європи повертається менша частка жінок (рис. 1.30).

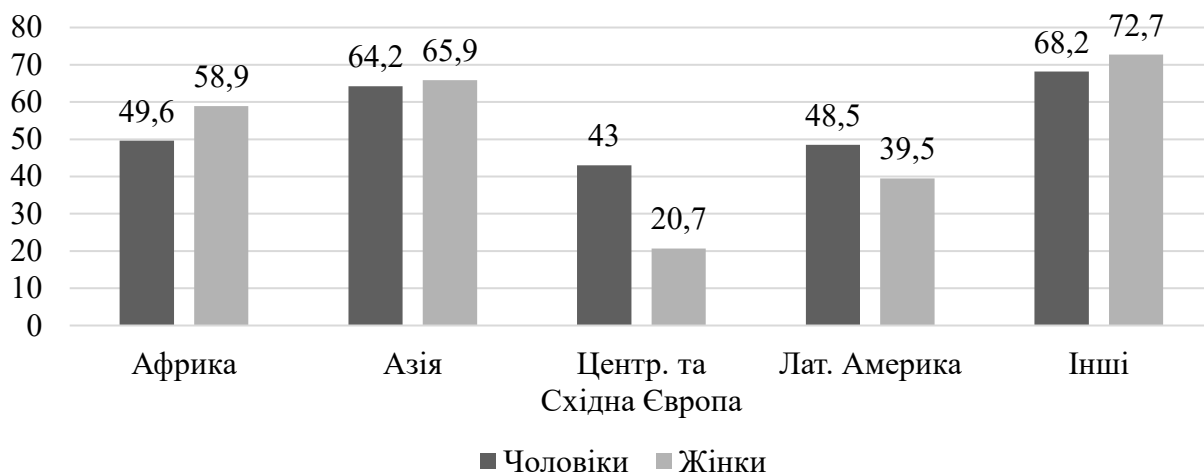


Рис. 1.30. Мігранти, які залишають Західну Європу, розподіл за статтю та регіонами походження у 2022 р., % [9, с. 106]

Мігранти, які планують повернутися, поведуться інакше, ніж ті, хто має намір залишитися назавжди. Останні мають більш сильні стимули інвестувати в людський і соціальний капітал, характерний для місця призначення, включаючи вивчення мови. І навпаки, ті, хто планує повернутися, як правило, менш готові здійснювати такі середньострокові інвестиції, навіть якщо це означає в приймаючій країні роботу за більш низьку зарплату. Мігранти, які планують повернутися, мають вищі показники заощаджень і надсилання грошових переказів на батьківщину.

Наміри залишитись або повернутись можуть з часом змінитись. Рішення про повернення залежить від соціально-економічних умов як у країнах походження, так і в країнах призначення мігрантів. Так, на повернення турецьких мігрантів з Німеччини до Туреччини вплинули, з одного боку, ступінь їх взаємодії під час перебування за кордоном зі своєю громадою вдома, а з іншого – економічні труднощі і ксенофобія, з якими вони стикались в Німеччині; для марокканських мігрантів ключову роль у рішенні повернутися додому відіграли інвестиційні можливості та соціальні зв'язки в Марокко.

Важливо, що якщо мігранти, які залишають країну призначення, не матимуть можливості до неї повернутися, це зменшить для них стимули повернутись до країни походження. І навпаки, коли мігранти мають можливості повернутися, особливо якщо вони

мають громадянство, вони частіше беруть участь у циркулярній міграції між країнами походження та призначення, особливо ті, хто має відносно більш низький рівень освіти.

Багато мігрантів добровільно повертаються до країн походження, якщо навіть мають право залишитись, наприклад, коли досягли запланованого рівня накопичень. Так, у Нідерландах мігранти повертаються, як правило, коли досягли цільового показника заощаджень, причому представники як найвищого, так і найнижчого кваліфікаційного рівня. У Бангладеш і на Філіппінах мігранти, що змогли накопичити достатні активи, як правило, повертаються на внутрішній ринок праці після кількох епізодів тимчасової міграції.

Іноді рішення повернутися пришвидшують економічні потрясіння, тиск сім'ї чи інші соціальні фактори, навіть якщо мігранти мають законне право залишитися в країні перебування на більш тривалий термін. Під час пандемії COVID-19 багато трудових мігрантів, особливо тих, хто працює за тимчасовими контрактами, були змушені повернутися до країни походження.

Тимчасові мігранти, які повертаються після успішного перебування за кордоном, зазвичай опиняються в кращому становищі, ніж до від'їзду. Як правило, після повернення зростає рівень їх заробітної плати, особливо якщо вони мають більш високу кваліфікацію (це залежить від ряду факторів: чи буде актуальним у країні походження досвід роботи, отриманий за кордоном; від рівня розвитку країни призначення мігрантів тощо). Успішні мігранти також мають більший доступ до капіталу, ніж до від'їзду, вони більш схильні інвестувати в нерухомість та інші активи у порівнянні з неемігрантами, та скоріше стають підприємцями (накопичені заощадження та тривале перебування за кордоном прямим чином пов'язані з підприємницькою діяльністю після повернення).

Однак деякі мігранти не можуть юридично залишитись в країнах перебування, навіть за їх бажання: або закінчився термін дії їхніх віз; або їх заява про надання притулку була відхилена; або вони ніколи не мали законного права залишитись. При добровільному бажанні повернутися їм надається допомога у поверненні, в іншому випадку їх депортують. Кількість примусових повернень (через депортацію) значно нижча, ніж кількість добровільних повернень: у середньому менше 2 % мігрантів зі Сполучених Штатів, Канади, Європейського Союзу, Японії та Кореї щороку.

Ті, хто змушений повернутися через депортацію, мають гірші соціально-економічні умови після повернення. Вони, зазвичай, не встагають підготуватись до свого повернення, і часто не перебували в країні призначення достатньо довго, щоб накопичити необхідні заощадження, соціальний і людський капітал. Також меншу ймовірність накопичити фінансовий, людський і соціальний капітал, необхідний для успішного повернення, мають нелегальні мігранти.

Для країн призначення мігрантів значними є також політичні виклики: по-перше, країни можуть підтримувати тих, хто повертається добровільно, наприклад, за допомогою політики ринку праці, яка дозволяє мігрантам накопичувати заощадження або дозволяючи їм пересуватися туди й назад між країнами походження та призначення, особливо якщо вони мають навички та якості, які відповідають потребам країни призначення; по-друге, країни повинні гуманно ставитися до тих, кого депортують, і в деяких випадках вони можуть допомогти мігрантам у їх реінтеграції в країні походження.

2. РОЗВИТОК МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В СИСТЕМІ ГЛОБАЛЬНОГО ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

2.1. Міжнародна міграція як провідний тренд трудоворесурсного забезпечення на етапі глобалізації

Характерною особливістю розвитку процесів міжнародної міграції є домінування в структурні міграційних потоків трудової міграції. В умовах глобалізації трудова міграція розширює просторовий діапазон професійної самореалізації, формуючи латентні наміри міграційних переміщень.

Згідно з даними ООН [1], кількість міжнародних мігрантів станом на 2020 р. становить у світі 282 млн осіб, з яких 252 млн – особи у віці 15 років і старше. Кількість економічно активних мігрантів (у віці від 15 до 70 років) поступово збільшується, при цьому частка економічно активних мігрантів у загальній їх кількості залишається майже незмінною: 78,9 % – у 1990 р., 81,5 % – у 2020 р. (рис. 2.1).

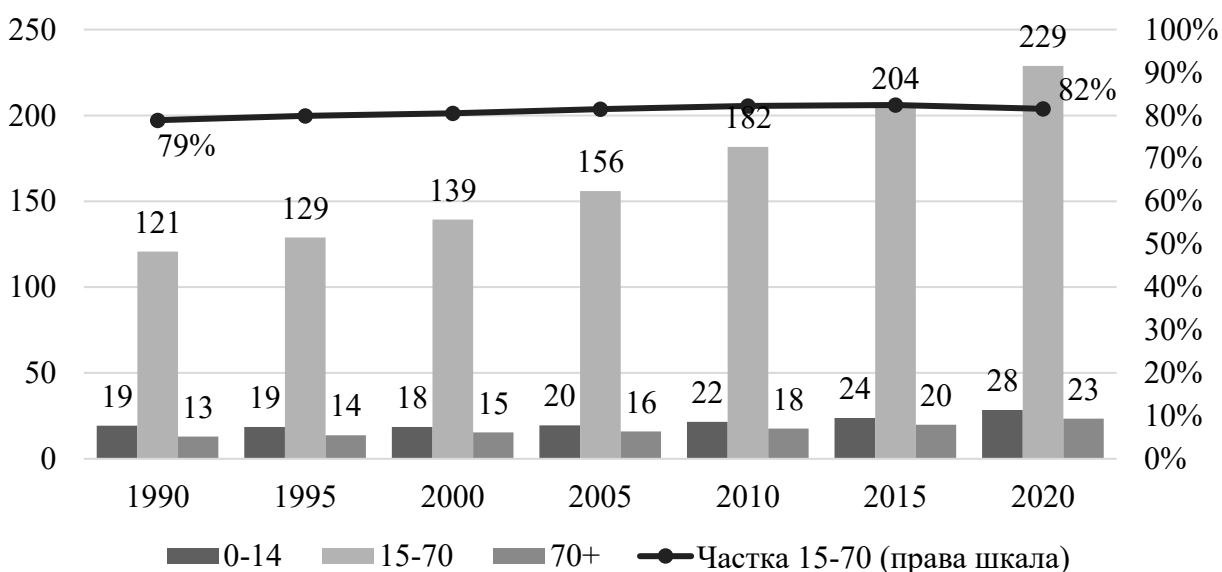


Рис. 2.1. Розподіл міжнародних мігрантів за віковими групами (млн. осіб) та частка мігрантів віком від 15 до 70 років у загальній кількості мігрантів (%), 1990–2020 рр. [1]

Загальна кількість міжнародних трудових мігрантів у 2020 р. становила 169 млн. осіб, що більше на 5 млн (на 3 %) у порівнянні з 2017 р., та на 19 млн (на 12,7 %) у порівнянні з 2013 р. (рис. 2.2) [2, с. 20].

Характерно, що при зростанні чисельності трудових мігрантів, їх частка у загальній кількості мігрантів працездатного віку постійно зменшується: 2013 р. – 72,7 %, 2017 р. – 70,0 %, 2020 р. – 69,0 % [3, 4] – що можна пояснити постійним зростанням кількості мігрантів працездатного віку при одночасному зниженні їх участі у складі робочої сили країн призначення.



Рис. 2.2. Динаміка кількості трудових мігрантів (млн. осіб) та частка трудових мігрантів у загальній кількості мігрантів працездатного віку (%), 2013–2020 рр. [2, 3, 4]

Зміни показників участі міжнародних мігрантів у складі робочої сили зазвичай спричинені тими ж детермінантами, що впливають на неемігрантське населення. За прогнозами МОП, загальне зниження рівня участі в робочій силі, яке спостерігається з 1990 р., триватиме щонайменше до 2030 р. [3; 5].

Серед чинників, що впливають на дану ситуацію, виокремлюються демографічні тенденції (старіння населення в більшості країн з високим рівнем доходу), зміни у виробничих технологіях та в імміграційній політиці держав. У випадку міжнародних мігрантів, додатковими факторами можуть виступати дискримінація на ринку праці та перешкоди для працевлаштування, недостатнє знання мови та обмежений доступ до визнання навичок і кваліфікацій у країнах призначення [6].

Зменшення участі мігрантів у складі робочої сили може мати вагомі наслідки як для країн походження, так і для країн призначення. Для перших це може призвести до зниження величини грошових переказів (грошові перекази, отримані країнами, що

розвиваються, зазвичай мають важливе значення для подолання дефіциту валюти, збільшення обсягу внутрішніх інвестицій і подолання бідності домогосподарств) [7; 8]. Для країн призначення це може означати потенційне недоотримання результатів на макроекономічному рівні (обсягу ВВП), уповільнення економічного зростання та зменшення внесків до системи соціального забезпечення.

2.2. Структурні характеристики міжнародної трудової міграції: загальні тенденції і новітні зрушення

Розподіл трудових мігрантів за статтю та віком

Трудова міграція у світовому просторі має особливості статеві-вікового характеру. Більшість міжнародних трудових мігрантів – чоловіки. Станом на 2020 р. серед трудових мігрантів нараховувалось 99 млн чоловіків (58,6 %) та 70 млн жінок (41,4 %) (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Загальна кількість міжнародних трудових мігрантів, 2020 р., млн осіб [2, 3, 4]

	<i>Чоловіки</i>	<i>Жінки</i>	<i>Загалом</i>
Населення, всього, вік 15+, у т.ч.:	2868	2867	5735
Мігранти, вік 15+	128	117	245
Немігранти, вік 15+	2740	2750	5490
Працівники, всього, у т.ч.:	2128	1354	3482
Працівники-мігранти	99	70	169
Працівники-немігранти	2029	1284	3313

Даний розподіл практично не змінився протягом 2013-2020 рр., за деякого збільшення чисельності жінок мігрантів: 2013 р. – 66,6 млн, 2017 р. – 68,1 млн, 2020 р. – 70 млн осіб (рис. 2.3) [2, 3, 4].

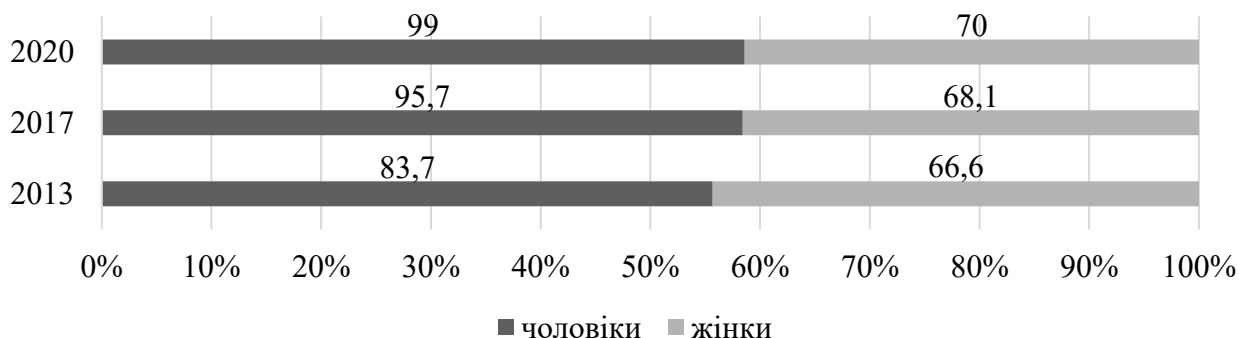


Рис. 2.3. Розподіл трудових мігрантів за статтю (млн осіб, %), 2013–2020 рр. [2, 3, 4]

Менше представництво жінок серед міжнародних трудових мігрантів пояснюється такими причинами:

- жінки меншою мірою представлені серед міжнародних мігрантів працездатного віку;
- жінки-мігранти характеризуються більш низькою участю у складі робочої сили, ніж чоловіки-мігранти.

Загалом для жінок існує більше перешкод економічного та неекономічного характеру, з якими вони стикаються в результаті міграції, що зумовлює більш низьку ймовірність їх міграції. Крім того, факторами меншої участі жінок у складі робочої сили виступають гендерна дискримінація на ринку праці й труднощі з поєднанням роботи та сімейного життя в приймаючій країні.

Переважає більшість міжнародних трудових мігрантів – дорослі віком від 25 до 64 років (рис. 2.4) – обсяг цієї групи оцінюється у 146,2 млн осіб (86,5%) в 2020 р.. Чисельність молодих працівників (віком 15–24 роки) – 16,8 млн (3,6 %), літніх працівників (віком від 65 років) – 6 млн осіб (10,0 %).

Серед економічно активних мігрантів (15–70 років) молодь (15–24 роки) становила 12,9 %, дорослі (25–64 років) – 74,7 %, літні працівники (65 + років) – 12,4 %. Переважання дорослих серед трудових мігрантів можна пояснити більш високою здатністю даної вікової групи мігрувати до іншої країни (з точки зору фінансових можливостей і соціальних зв'язків) та їх більш високими потенційними перевагами порівняно з молодшими (менше років досвіду) і старшими (менш економічно активні роки, що залишилися) мігрантами.

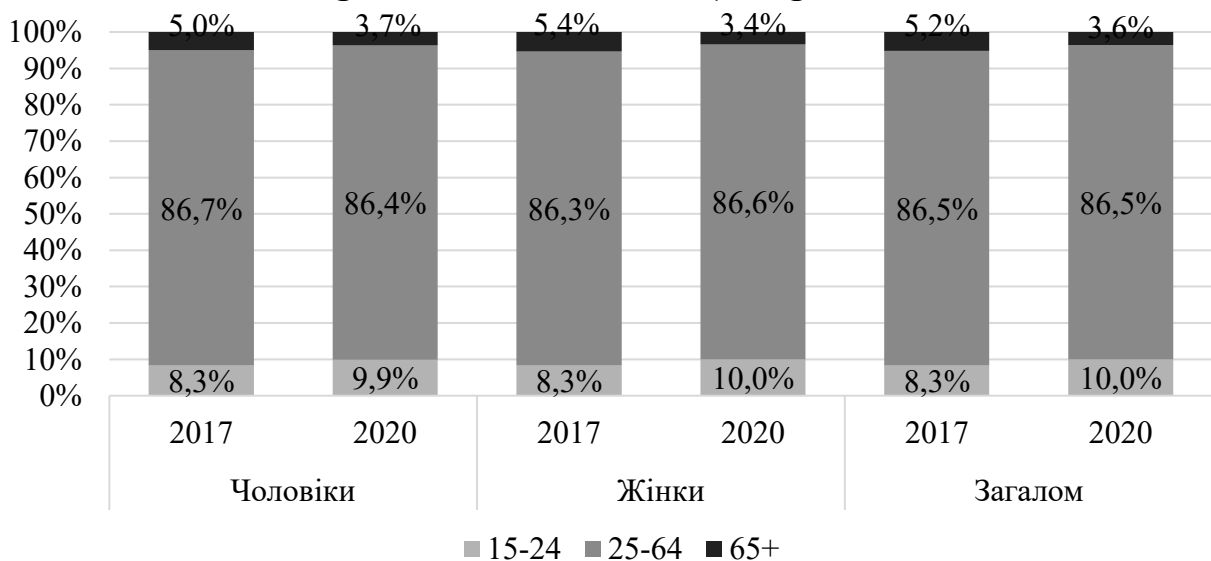


Рис. 2.4. Розподіл трудових мігрантів за віком, 2017-2020 р., % [2, 4]

Частка молоді серед міжнародних трудових мігрантів зросла з 8,3 % у 2017 р. до 10,0 % у 2020 р. Частка літніх трудових мігрантів, навпаки, зменшилася з 5,2 % до 3,6 % за вказаний період, частка дорослого населення залишилась незмінною. Зростання частки молоді серед трудових мігрантів спостерігається як стосовно чоловіків, так і стосовно жінок, на відміну від тенденцій зменшення кількості та частки літніх трудових мігрантів для обох статей, з більш вираженими змінами для жінок.

Дані зміни вказують на активізацію міграційних процесів серед молодих працівників та уповільнення (або навіть тенденцію до зворотної міграції) серед старших працівників. Високий рівень безробіття серед молоді в багатьох країнах, що розвиваються, і феномен «вибуху молоді» у деяких з них спричиняють збільшення кількості та частки молодих працівників-мігрантів [9]. З точки зору країн призначення, зміна складу мігрантів в бік більш молодих працівників буде мати позитивні наслідки: зростання рівня залучення та зниження витрат на утримання мігрантів старшого віку. Однак для країн походження ефект буде зворотним і особливо складним, якщо молоді працівники переїдуть назавжди в інші країни, що може призвести до скорочення чисельності робочої сили, відтоку талантів і, як наслідок, до негативного впливу на економічне зростання та перспективи розвитку країн походження.

Розподіл трудових мігрантів за країнами призначення

У 2020 р. в країнах з високим рівнем доходу проживало 67 % трудових мігрантів, або майже 113,9 млн. осіб. Ще 49 млн трудових мігрантів (29 %) проживали у країнах із середнім рівнем доходу, 6,1 млн (3,6 %) – у країнах з низьким рівнем доходу.

Концентрація міжнародних трудових мігрантів у країнах з рівнем доходу вище середнього та з високим рівнем доходу залишалася стабільною: на рівні 86,4 % у 2013 р., 86,5 % у 2017 р. та 86,9 % у 2020 р. Однак у цих двох категоріях країн з часом сталися помітні зміни; а саме: з 2013 по 2020 рр. у країнах з високим рівнем доходу спостерігалось зниження кількості трудових мігрантів на 7,3 % (з 74,7 % до 67,4 %), у той час як у країнах з рівнем доходу вище середнього спостерігалось збільшення на 7,8 % (з 11,7 % до 19,5 %) (рис. 2.5). На дане відчутне зрушення, ймовірно, вплинуло економічне зростання у країнах з середнім рівнем доходу, та зміни у

законодавчій базі в частині регулювання трудової імміграції у країнах з високим рівнем доходу [10].

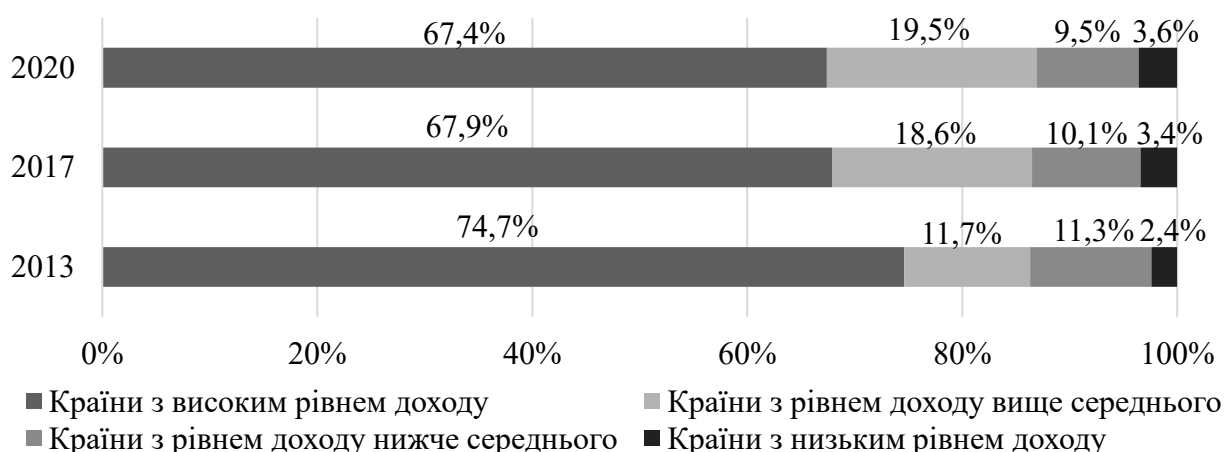


Рис. 2.5. Структура розподілу трудових мігрантів за групами країн за рівнем доходу, 2013–2020 рр., % [10]

Щодо частки трудових мігрантів у загальній кількості робочої сили, вона є незначною в країнах з низьким рівнем доходу (2,3 %) та в країнах з рівнем доходу нижчим і вищим за середній (1,4 % і 2,2 % відповідно), і набагато більшою у країнах з високим рівнем доходу (18,2 %) (рис. 2.6) [10].



Рис. 2.6. Частка трудових мігрантів у загальній кількості робочої сили за групами країн за рівнем доходу, 2013–2020 рр., % [10]

Важливим показником стану ринку праці є рівень участі у робочій силі. За оцінками Міжнародної організації праці [11], глобальний рівень участі у робочій силі після кризи 2008 р. відновився майже до 60 % у 2022 р., трохи нижче рівня 2019 р. (рис. 2.7). Загалом, за наявними оцінками, у 2022 р. близько 3,6 млрд осіб входили до складу робочої сили, і ця цифра, за прогнозами, зростатиме приблизно на 35 млн. на рік завдяки збільшенню у світі населення працездатного віку.

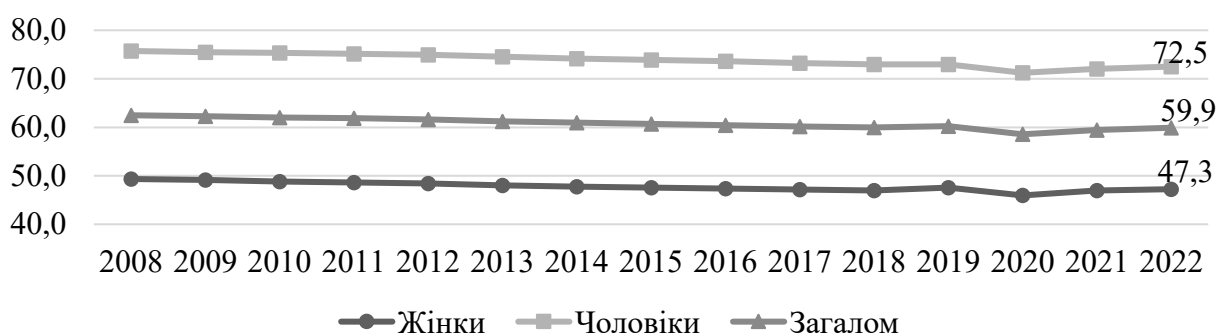


Рис. 2.7. Динаміка загальносвітового рівня участі у робочій силі (% від населення від 15 років), оцінка МОП, 2008–2022 рр. [12]

В усіх групах країн рівень участі міжнародних мігрантів у складі робочої сили є вищим, ніж немігрантів, причому особливо значним даний розрив є у країнах з високим рівнем доходу – 11,5 % (рис. 2.8).

В інших групах країн у розрив є відносно меншим: найнижчий показник – у країнах з низьким рівнем доходу – 1,7 %, а в групах країн з рівнем доходу вище середнього та нижче середнього – 3,1 % та 7,9 % відповідно. Найвищий рівень участі мігрантів у складі робочої сили – в країнах з високим рівнем доходу – 70,4 % та в країнах з низьким рівнем доходу – 68,8 %, в країнах з доходом вище та нижче середнього – 67,9 % та 62,6 % відповідно.

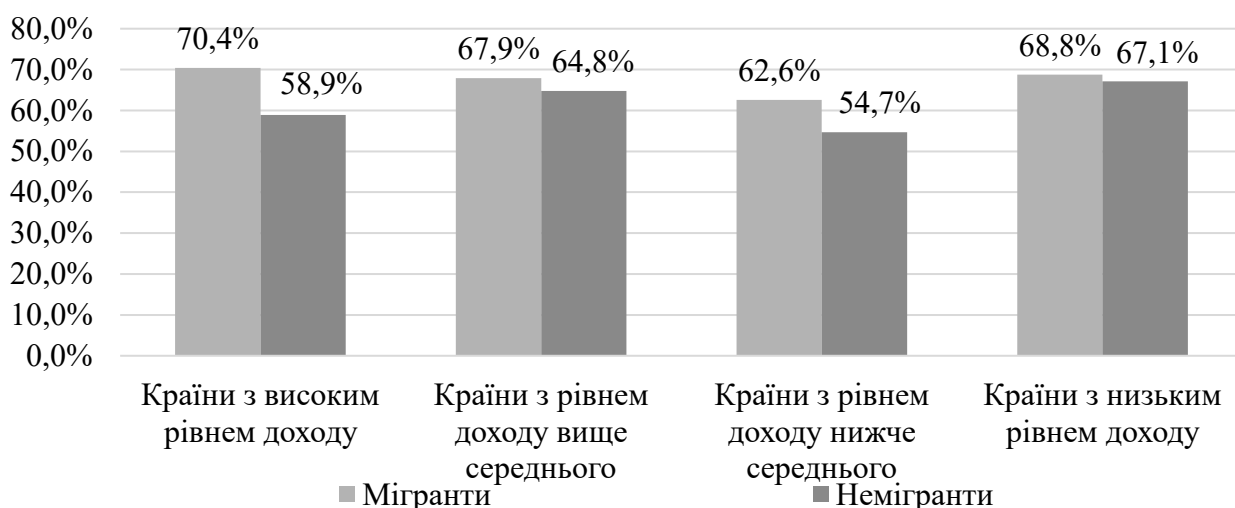


Рис. 2.8. Рівень участі у робочій силі мігрантів та немігрантів, розподіл за групами країн за рівнем доходу, 2022 р. (% населення віком від 15 р.) [12]

За даними ОЕСР [13], у середньому у 2022 р. майже 80 % мігрантів були економічно активними, при цьому понад 70 % були зайнятими і менше 8 % – безробітними. У більше ніж половині країн ОЕСР рівень зайнятості мігрантів був найвищим за понад два десятиліття. Крім того, за цей період спостерігалось більш швидке

зростання як рівня зайнятості, так і рівня участі у робочій силі серед жінок-мігрантів, ніж серед чоловіків (зменшення гендерного розриву) у низці країн (рис. 2.9).

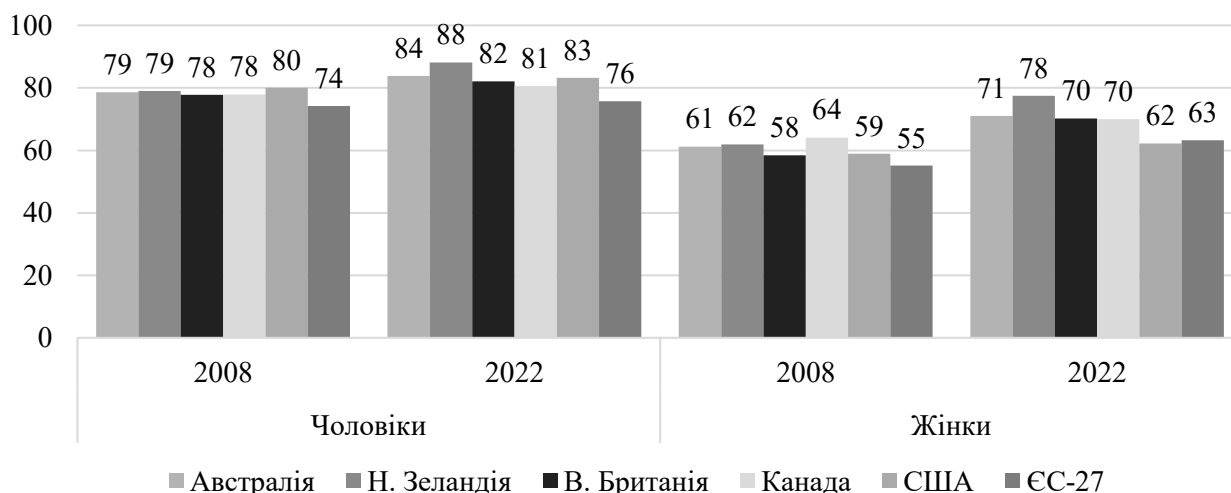


Рис. 2.9. Топ-5 країн ОЕСР за рівнем зайнятості мігрантів, за статтю, 2008–2022 рр., % [14]

У двох третинах країн ОЕСР розрив у рівні зайнятості між мігрантами та місцевими жителями у 2022 р. значно скоротився. У результаті середній рівень зайнятості мігрантів у країнах ОЕСР склав 72,3%, що досягає рівня зайнятості корінних жителів (72,7 %).

Розподіл трудових мігрантів за регіонами

Три субрегіони світу приймають більшість міжнародних трудових мігрантів: Північна, Південна та Західна Європа, Північна Америка та арабські держави.

Зі 169 млн міжнародних трудових мігрантів 63,8 млн (37,7%) припадають на Європу та Центральну Азію, 43,3 млн (25,6%) – на Америку (рис. 2.10). Тобто Європа, Центральна Азія та Америка разом приймають 63,3 % всіх трудових мігрантів. Арабські країни та АТР приймають приблизно по 24 млн трудових мігрантів, що становить 28,5 % усіх трудових мігрантів. В Африці найменша кількість трудових мігрантів (13,7 млн) – 8,1 % від загальної кількості.

При деталізованому розгляді міжнародної міграції у розрізі 11 географічних субрегіонів (рис. 2.11) можна зробити висновок, що більшість трудових мігрантів припадає на три субрегіони – Північну, Південну та Західну Європу (24,2 %), Північну Америку (22,1 %) та арабські держави (14,3 %), – які разом приймають 60,6 % трудових мігрантів за підсумками 2020 р. [11] Причому, з цих трьох

субрегіонів лише арабські країни суттєво збільшили частку трудових мігрантів з 11,7 % у 2013 р., до 14,3 % у 2020 р.

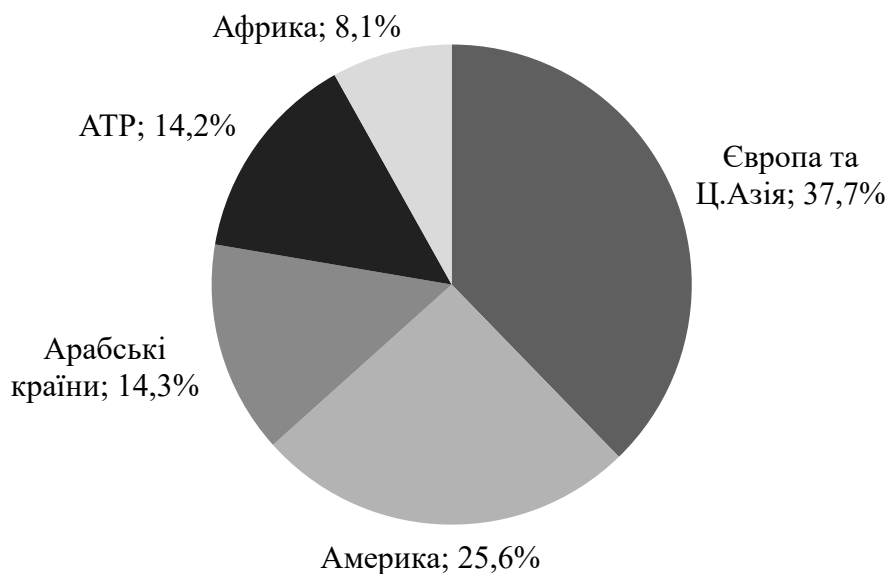


Рис. 2.10. Розподіл трудових мігрантів за регіонами світу, 2020 р., % [2]

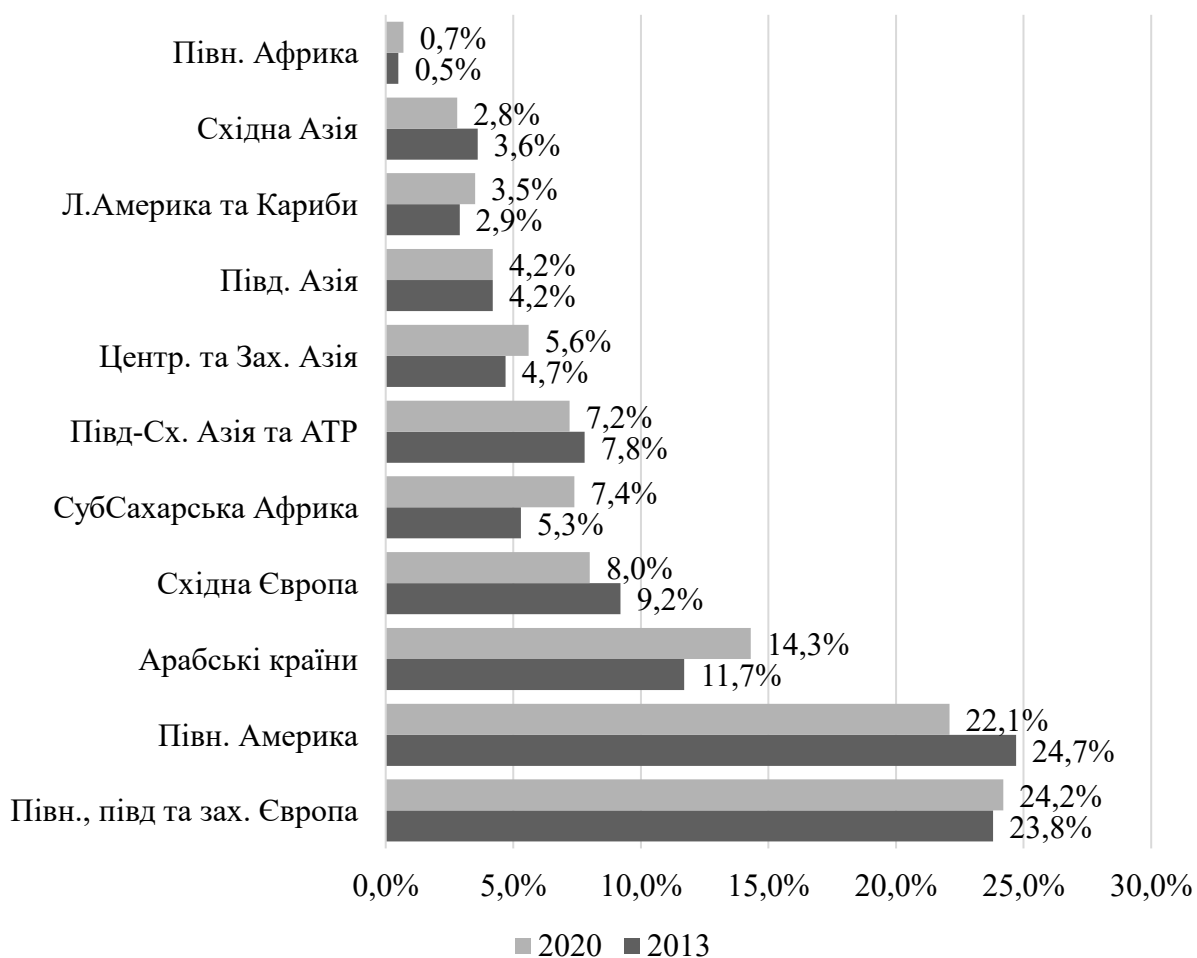


Рис. 2.11. Розподіл трудових мігрантів за субрегіонами світу, 2013–2020 рр., % [11]

Арабські країни залишаються субрегіоном з найвищою часткою мігрантів у складі робочої сили, що зросла з 35,6 % у 2013 р. до 41,4 % у 2020 р. У Північній, Південній та Західній Європі мігранти складають 18,4 % робочої сили. У Північній Америці їх частка зросла до 20,0 % (рис. 2.12). [11, с. 32] Таким чином, арабські країни приймають меншу частку міжнародних трудових мігрантів (14,3 %) порівняно з двома іншими субрегіонами, але частка мігрантів на ринку праці арабських країн є найвищою.

Домінування арабського субрегіону за часткою мігрантів на ринку праці пояснюється відносно невеликою чисельністю населення (1,7 % всіх працюючих у світі) і значно вищою участю мігрантів у складі робочої сили порівняно з немігрантами. Так, в Саудівській Аравії 74 % зайнятого населення є міжнародними трудовими мігрантами (дані на 2 кварталі 2022 р.), в Катарі – 85 % робочої сили є мігрантами (2020 р.), в Кувейті 94 % загальної зайнятості припадає на мігрантів (2018 р.).

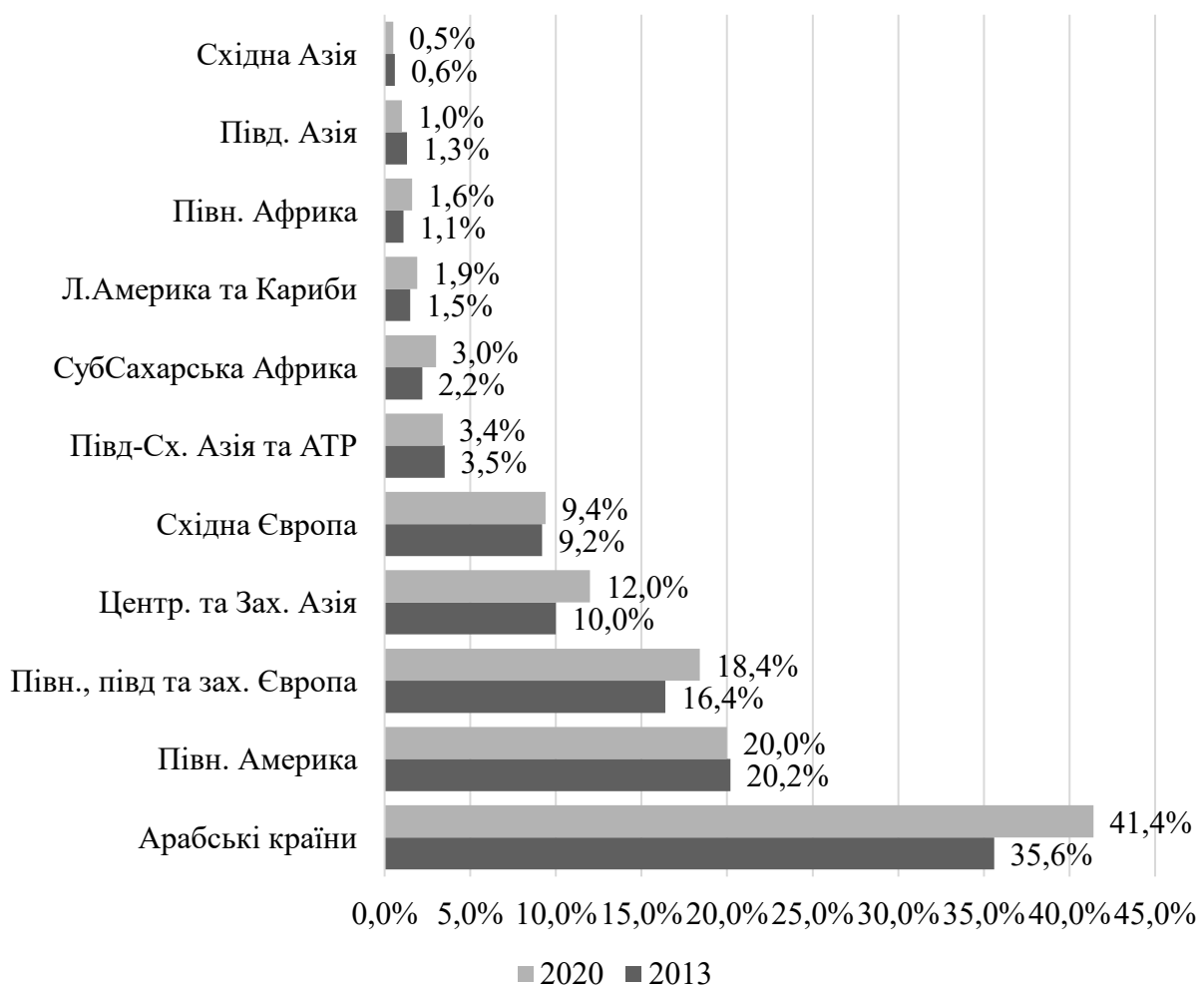


Рис. 2.12. Частка трудових мігрантів у загальній кількості працівників, за субрегіонами світу, 2013–2020 рр., % [11]

Наступною особливістю арабських країн є переважання серед трудових мігрантів чоловіків, хоча в інших регіонах світу розподіл за статтю є приблизно однаковим (рис. 2.13). Загалом 60,8 % трудових мігрантів чоловіків і 60,3 % трудових мігрантів жінок проживають у Північній Америці, Північній, Південній і Західній Європі та в арабських країнах. У цих трьох субрегіонах трудові мігранти чоловіки розподілені рівномірно, і протягом 2013–2020 рр. не спостерігалось значних відмінностей. Трудові мігранти жінки більшою мірою зосереджені в Північній Америці (24,9 %) та Північній, Південній і Західній Європі (29,4%). За підсумками 2020 р., лише 6,0 % трудових мігрантів жінок припадало на арабські країни, що пояснюється обмеженими можливостями працевлаштування для жінок в цьому регіоні. За період 2013–2020 рр. також не спостерігалось значних змін у географічній структурі розподілу трудових мігрантів жінок.

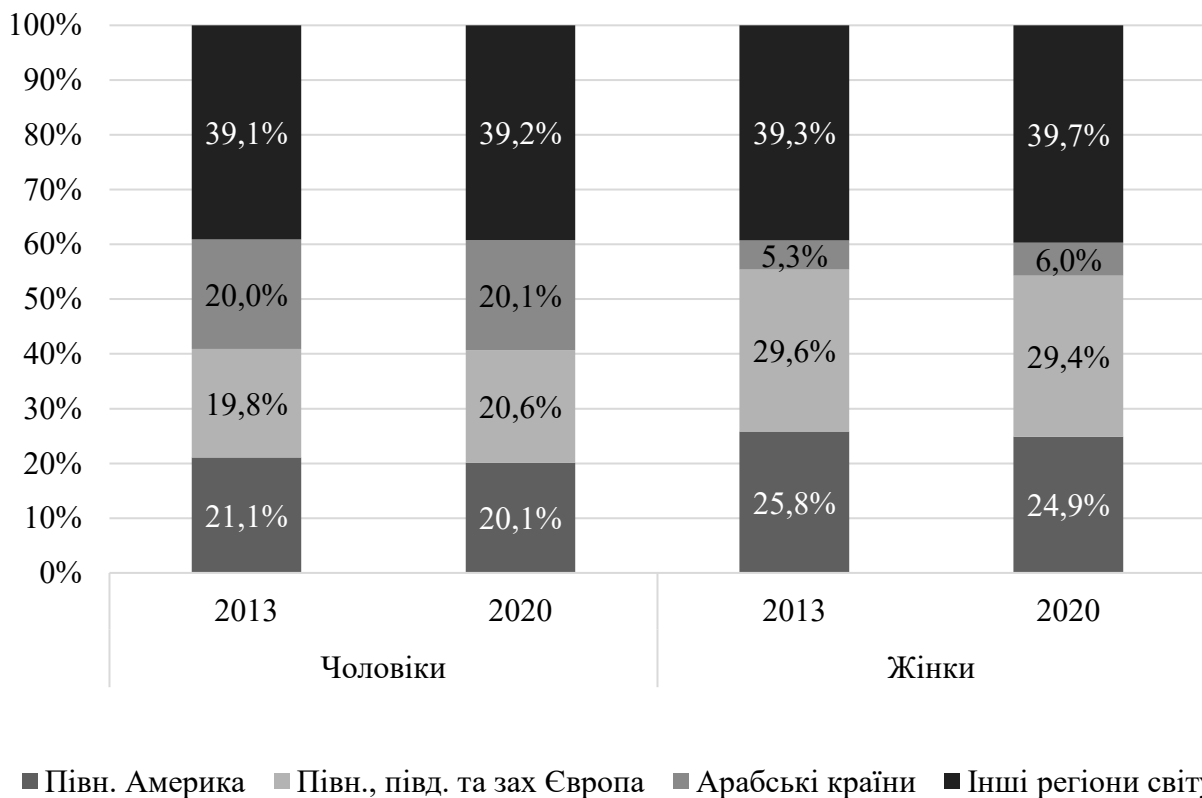


Рис. 2.13. Розподіл трудових мігрантів за регіонами світу та статтю, 2013–2020 рр., % від загальної кількості [2, 4]

При незначному представництві жінок серед трудових мігрантів в арабських країнах, вони становлять 46,8 % жіночої робочої сили в субрегіоні (рис. 2.14), що є найвищим показником серед усіх субрегіонів.

Загалом, в усіх субрегіонах показник участі у робочій силі для трудових мігрантів жінок є вищим, ніж для трудових мігрантів

чоловіків: жінки-мігранти складають 20,3 % жіночої робочої сили в Північній Америці, 20 % – в Північній, Південній і Західній Європі, 16,2 % – у Центральній та Західній Азії та 9,5 % у Східній Європі.

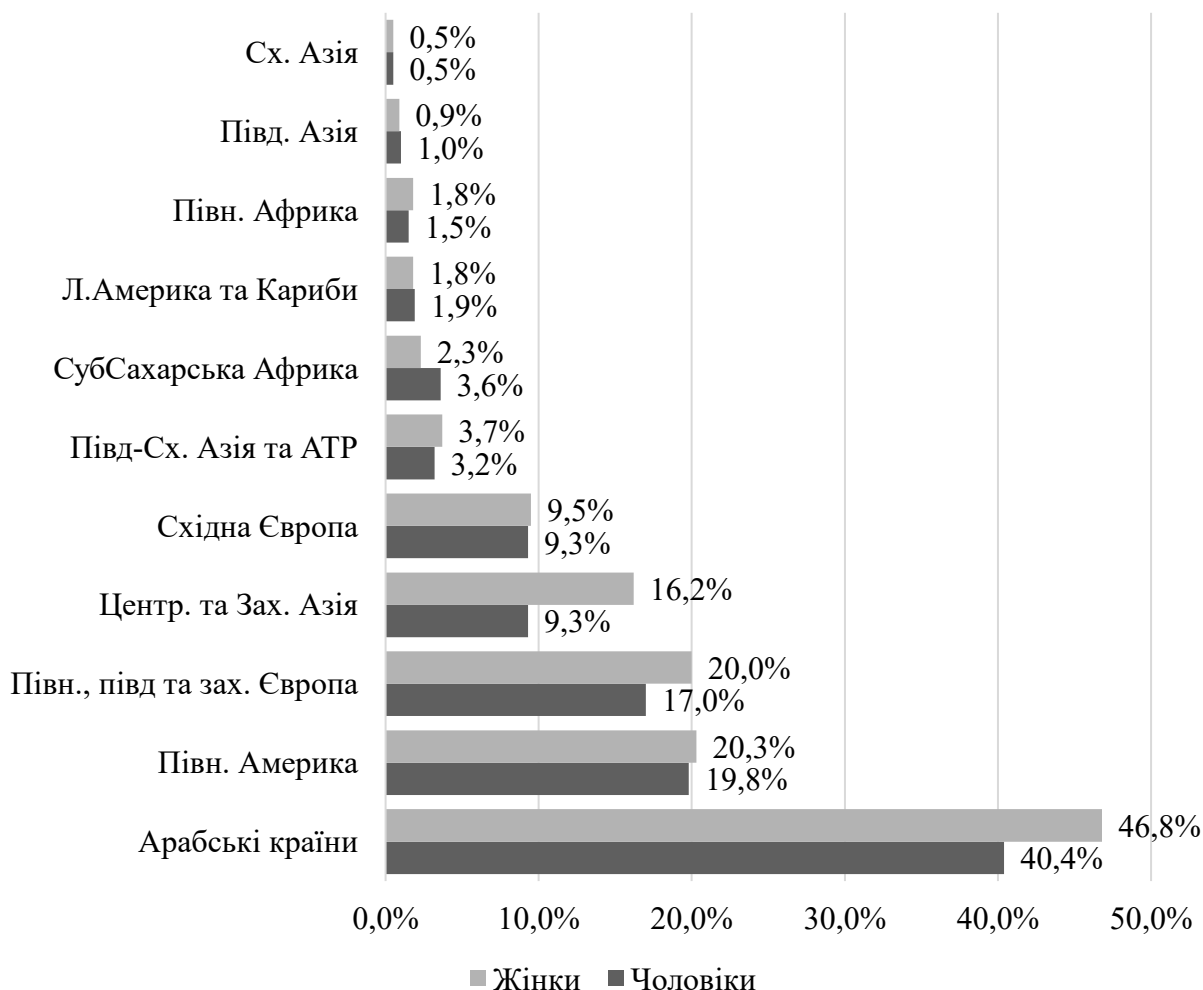


Рис. 2.14. Рівень участі трудових мігрантів у робочій силі регіону призначення, розподіл за статтю, 2020 р., % всіх працівників [2]

Трудові мігранти чоловіки складають 19,8% чоловічої робочої сили в Північній Америці, 17,0 % – у Північній, Південній і Західній Європі та 40,4 % в арабських країнах. Частка мігрантів чоловіків у робочій силі Східної Європи та Центральної і Західної Азії також є значною – 9,3 % для кожного субрегіону.

2.3. Зайнятість та грошові перекази трудових мігрантів: міграційні маркери

В умовах глобальних трансформацій відбуваються масштабні зміни, що спричиняють структурні зрушення у зайнятості населення, і відповідно, впливають на перебіг світових міграційних процесів. За

наявними оцінками, станом на 2020 р. 66,2 % трудових мігрантів були зайняті у сфері послуг, 26,0 % – у промисловості, 7,1 % – у сільському господарстві.

Розподіл трудових мігрантів за сферами економічної діяльності у гендерному розрізі демонструє значні відмінності – більшу концентрацією жінок у сфері послуг, ніж чоловіків. Так, у 2020 р. 79,9 % трудових мігрантів жінок працювали у сфері послуг, 14,2 % – у промисловості, 5,9 % – у сільському господарстві. Порівняно з жінками, розподіл трудових мігрантів чоловіків між промисловістю та сферою послуг був більш збалансованим: у 2020 р. 35,7 % чоловіків були зайняті в промисловості та 56,4% в сфері послуг, у сільському господарстві – 7,9 % (рис. 2.15).

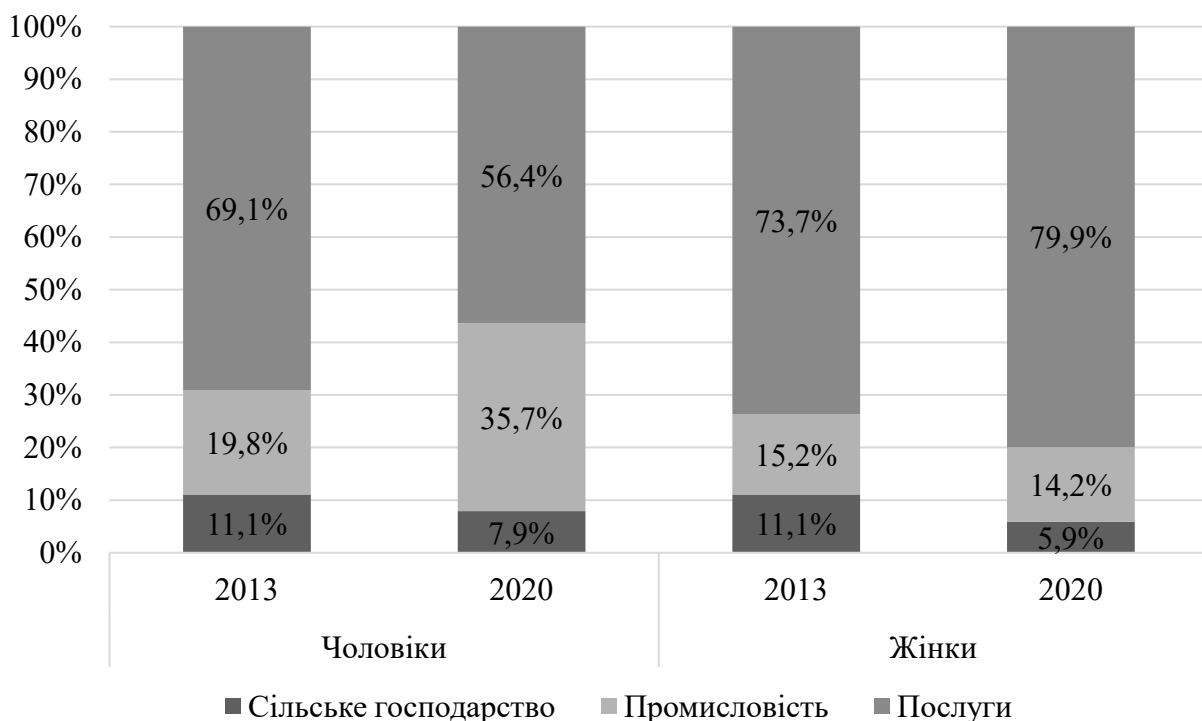


Рис. 2.15. Розподіл міжнародних трудових мігрантів за сферами економічної діяльності та статтю, 2013 р., 2020 р., % [2, 3]

Більш високе представництво жінок-мігрантів у сфері послуг можна частково пояснити зростанням попиту на робочу силу в економіці догляду, зокрема у сфері охорони здоров'я та домашньої роботи [3; 15]. Ці підгалузі, які включають переважно жіночу робочу силу, як правило, значною мірою використовують працю жінок-мігрантів. Чоловіки-мігранти відносно більше присутні в промисловості, будівництві, на виробництві.

Порівняння оцінок 2013 р. з оцінками 2020 р. вказує на різні моделі структурних змін у зайнятості трудових мігрантів за гендерною ознакою [3]. У випадку жінок спостерігається різке падіння зайнятості у сільському господарстві (з 11,1 % до 5,9 %) при майже відповідному зростанні зайнятості у сфері послуг (з 73,7 % до 79,9 %). У випадку чоловіків зниження зайнятості спостерігається в сільському господарстві (з 11,2 % до 7,9 %) та сфері послуг (з 69,1% до 56,4 %), в результаті чого частка чоловіків-мігрантів, зайнятих у промисловості, зросла з 19,8 % у 2013 р. до 35,7 % у 2020 р.

Зміни, що спостерігаються в галузевому розподілі трудових мігрантів жінок, відповідають загальносвітовим тенденціям зменшення зайнятості жінок у сільському господарстві і промисловості, та зростання зайнятості в сфері послуг (рис. 2.16).

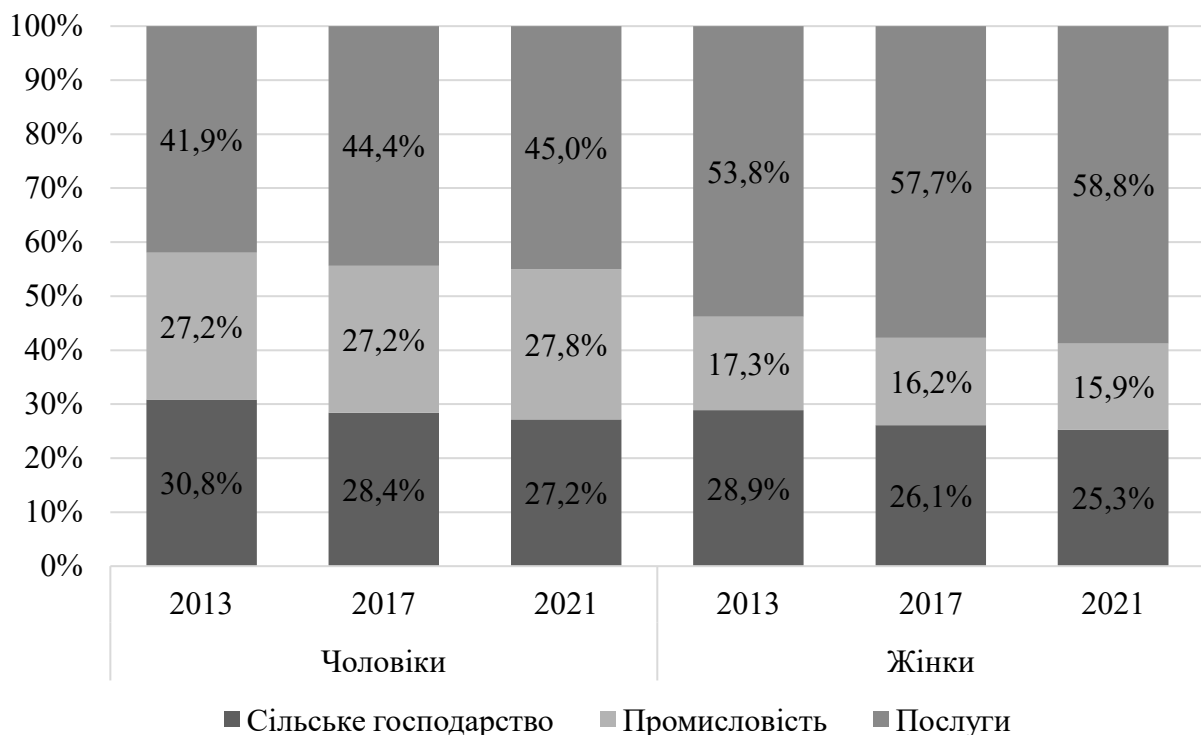


Рис. 2.16. Динаміка загальносвітової структури зайнятості працівників за категоріями економічної діяльності та статтю, 2013–2021 рр. [12]

У випадку чоловіків світові тенденції вказують на падіння зайнятості в сільському господарстві, незначне збільшення зайнятості в промисловості та зростання зайнятості в сфері послуг. Зростання зайнятості чоловіків-мігрантів у промисловості (див. рис. 2.15) пояснюється тим, що в країнах із середнім рівнем доходу зберігається стійкий попит на робочу силу в даній сфері (рис. 2.17).

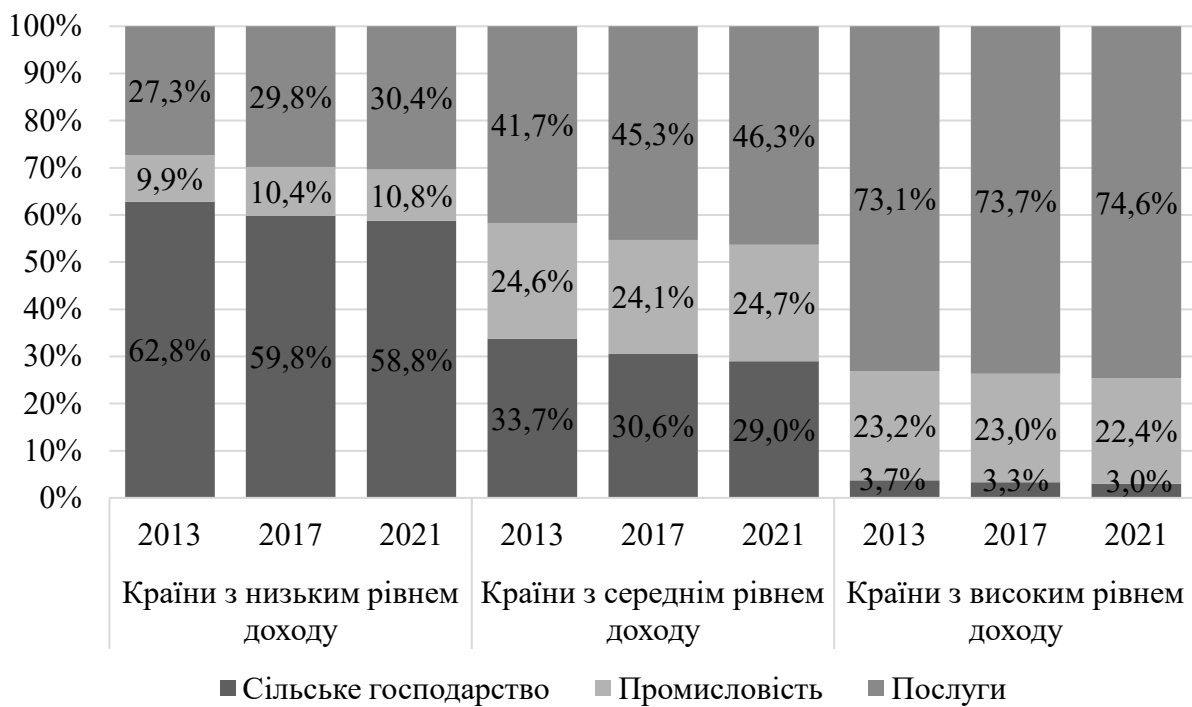


Рис. 2.17. Динаміка структури зайнятості працівників за сферами економічної діяльності та групами країн за рівнем доходу, 2013–2021 рр., % [12]

Зміни в зайнятості трудових мігрантів чоловіків також спричинені збільшенням частки трудових мігрантів у країнах з доходом вище середнього та зменшенням даного показника в країнах з високим рівнем доходу (див. рис. 2.5).

Грошові перекази трудових мігрантів

Грошові перекази трудових мігрантів до країн їх походження сприяють розвитку економіки країн у всьому світі, особливо країн із низьким і середнім рівнем доходу, допомагаючи подолати бідність, покращити якість харчування, збільшити рівень охоплення школою. Вказані надходження можуть допомогти домогосподарствам-одержувачам грошових переказів стати більш стійкими [16]. У той же час, грошові перекази мігрантів можуть негативно впливати на країни-одержувачі: надмірна залежність від грошових переказів не призводить до стабільного економічного зростання з часом.

Приблизно кожен восьмий мешканець планети залежить від грошових переказів: щороку 200 мільйонів трудових мігрантів надсилають гроші додому, і 800 мільйонів людей отримують від них вигоду. Трудові мігранти надсилають додому в середньому від 200 до 300 доларів США кожні один-два місяці – це біля 15 % від того, що

вони заробляють, що може становити до 60% загального доходу домогосподарств.

Понад 50 % грошових переказів надсилається в сільську місцевість, де проживає 75 % бідних людей у світі, які страждають від нестачі їжі. Очікується, що протягом 2023–2028 рр. потоки грошових переказів в сільські райони сумарно досягнуть приблизно 3 трлн. доларів США [17].

У період економічного відновлення після пандемії COVID-19 грошові перекази набули ще більшого значення як джерело стабільного зовнішнього фінансування. За оцінками Світового Банку [18], у 2022 р. потоки грошових переказів до країн з низьким і середнім рівнем доходу зросли на 8 % (у порівнянні з 2021 р.) і досягли 647 млрд дол. США (рис. 2.18), що є значним показником, враховуючи глобальні ускладнення через уповільнення економіки в усьому світі, високу інфляцію та війну в Україні.



Рис. 2.18. Потоки грошових переказів (млрд дол. США) та темпи приросту грошових переказів (%), 2016–2024 рр. [18]¹

За прогнозами Світового Банку [18], через уповільнення економічного зростання в основних країнах походження грошових переказів, у 2023 р. очікується уповільнення темпів зростання обсягів переказів у світі загалом до 1,4 %, що еквівалентно обсягу надходжень у 656 млрд дол. США.

¹ 2022 р. – попередні оцінки, 2023-2024 рр. – прогноз

Уповільнення темпів зростання обсягів грошових переказів у 2023–2024 рр. очікується в усіх регіонах світу, особливо в Європі та Центральній Азії (1 %) і Південній Азії (0,3 %) (рис. 2.19).

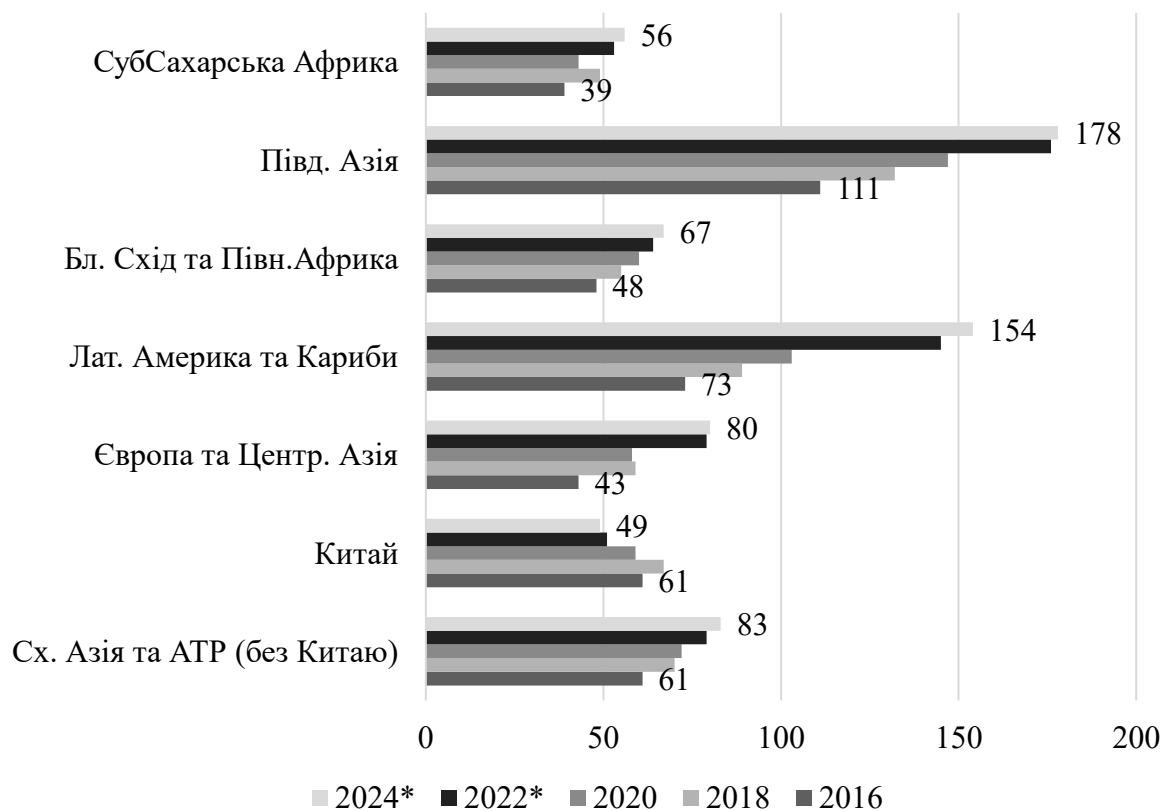


Рис. 2.19. Динаміка грошових переказів до країн з низьким та середнім рівнем доходу за регіонами світу, 2016–2024 рр., млрд дол. США [18]¹

У Європі та Центральній Азії зростання обсягу грошових переказів уповільнюється через зменшення обсягів грошових потоків в Україну та ослаблення рубля щодо долара США відповідно. Прогнозоване уповільнення темпів зростання грошових переказів до Південної Азії детерміновано зменшенням потоків грошових переказів з країн Ради співробітництва Перської затоки через зниження цін на нафту, та збільшенням обсягів перенаправлення грошових переказів до неофіційних каналів через економічні причини та невизначеність в країнах призначення.

За підсумками 2020–2022 рр., для країн з низьким та середнім рівнем доходу грошові перекази стали більшим джерелом зовнішнього фінансування порівняно з прямими іноземними інвестиціями (ПІІ) та офіційною допомогою щодо розвитку (рис. 2.20).

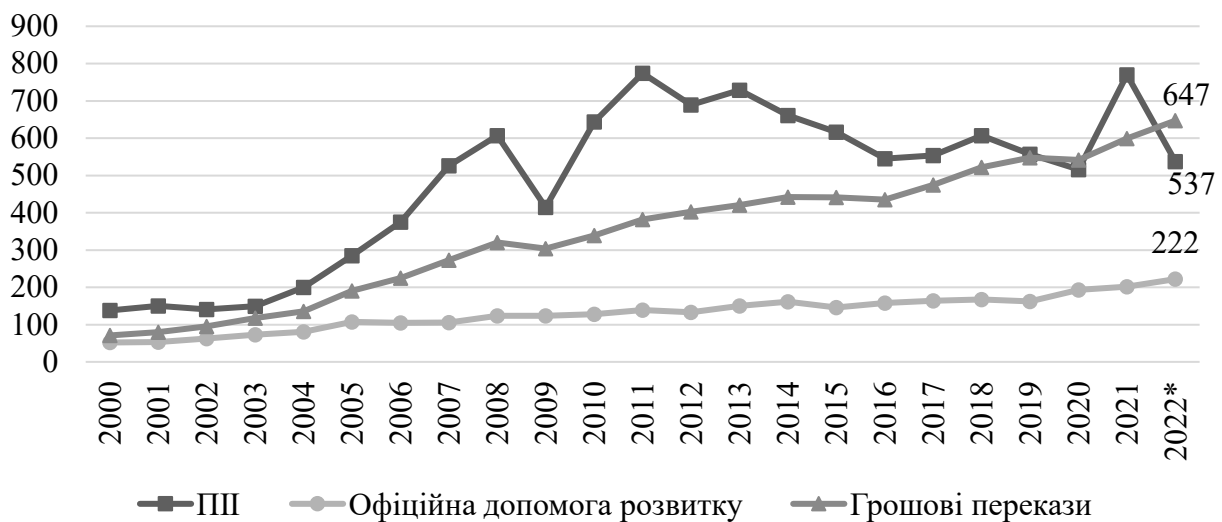


Рис. 2.20. Динаміка ПІІ, офіційної допомоги розвитку та грошових переказів до країн з низьким та середнім рівнем доходу, 2003–2022 рр., млрд дол. США [18] (2022 р. – попередні оцінки)

За даними *KNOMAD*¹, до топ-5 країн-одержувачів грошових переказів серед країн з низьким та середнім рівнем доходу у 2022 р. входила Індія (111 млрд дол. США), Мексика (61 млрд дол. США), Китай (51 млрд дол. США), Філіппіни (38 млрд дол. США), Пакистан (29,9 млрд дол. США). Україна посідає 10 позицію з обсягом надходжень 17,1 млрд дол. США за підсумками 2022 р. (рис. 2.21).

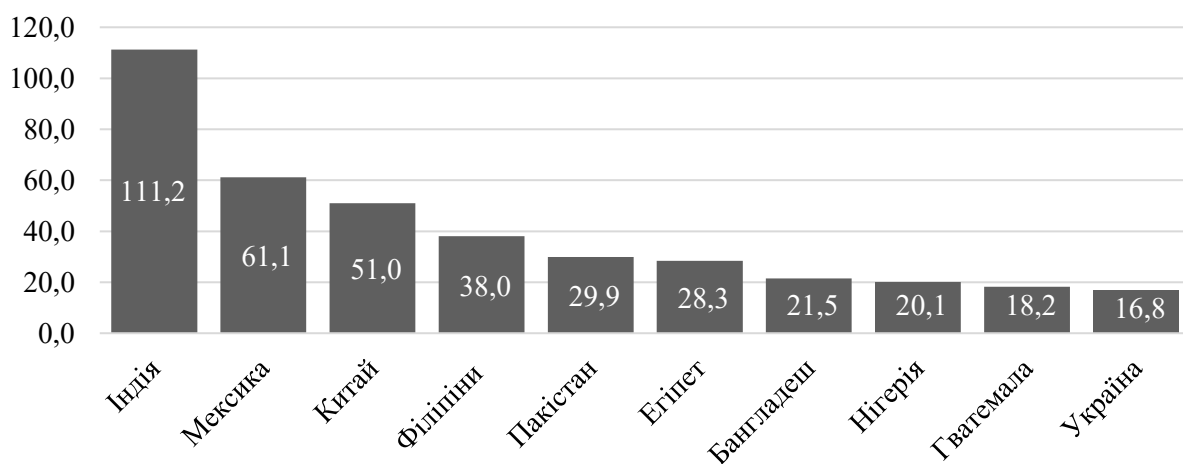


Рис. 2.21. Країни-одержувачі найбільших грошових переказів серед країн з низьким та середнім рівнем доходу, 2022 р., млрд дол. США [19]

У той же час, країни з низьким і середнім рівнем доходу в усьому світі значною мірою покладаються на грошові перекази як

¹ KNOMAD (Global Knowledge Partnership on Migration and Development) працює з Глобальним форумом з міграції та розвитку (GFMD) та агентствами ООН з питань міграції. <https://www.knomad.org/about-us>. Засновником KNOMAD є Світовий Банк

джерело доходу для стимулювання своєї економіки. У 2022 р. грошові перекази становили понад 15 % ВВП для 24 країн світу (табл. 2.2.)

Таблиця 2.2

**Країни-лідери за показником отримання грошових переказів
(% до ВВП) та обсяг грошових переказів цих країн
(млн дол. США) 2022 р. [19]**

<i>№ з/п</i>	<i>Країна</i>	<i>% до ВВП</i>	<i>млн. дол. США</i>
1.	Таджикистан	48,2	5 346
2.	Тонга	40,6	217
3.	Самоа	31,9	280
4.	Ліван	27,5	6 435
5.	Нікарагуа	26,9	3 227
6.	Непал	26,6	9 293
7.	Гамбія	26,3	547
8.	Гондурас	25,9	8 485
9.	Сальвадор	23,0	7 693
10.	Лесото	21,5	533
11.	Коморські острови	20,6	282
12.	Киргизька Республіка	20,5	3 225
13.	Західний берег і Газа	19,9	4 049
14.	Ямайка	19,8	3 688
15.	Гватемала	19,3	18 203
16.	Ліберія	18,4	690
17.	Південний Судан	18,2	1 187
18.	Косово	18,1	1 613
19.	Ємен, респ.	17,9	3 771
20.	Узбекистан	17,8	16 736
21.	Гаїті	16,3	4 196
22.	Вануату	15,1	170
23.	Сомалі	15,1	1 735
24.	Грузія	15,0	3 854

Як свідчать дані табл. 2.2, у деяких країнах потоки грошових переказів у вартісному вираженні (млн. дол. США) є невисокими (Тонга, Самоа, Коморські острови), на відміну від відносного вираження (% до ВВП) (40,6 %, 31,9 % та 20,6 % відповідно). Більш індикативним є показник частки грошових переказів у ВВП (рис. 2.22), оскільки даний показник прив'язаний до конкретної національної економіки та демонструє вплив на неї.

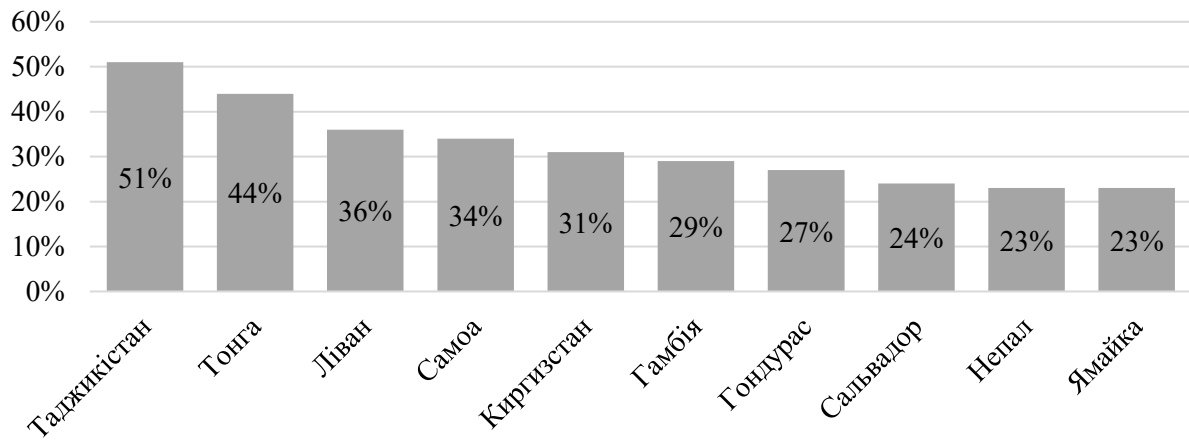


Рис. 2.22. Топ-10 країн з найвищим обсягом грошових переказів, 2022 р., % до ВВП [19]

За даними KNOMAD, для 66 країн частка грошових переказів у ВВП країни становить більше 4 % [19]. Для даних країн грошові перекази є драйвером соціально-економічного зростання та трансформації, особливо для сільської місцевості [17].

Основними країнами-джерелами грошових переказів є розвинені країни, які виступають приймаючими країнами для трудових мігрантів (рис. 2.23).

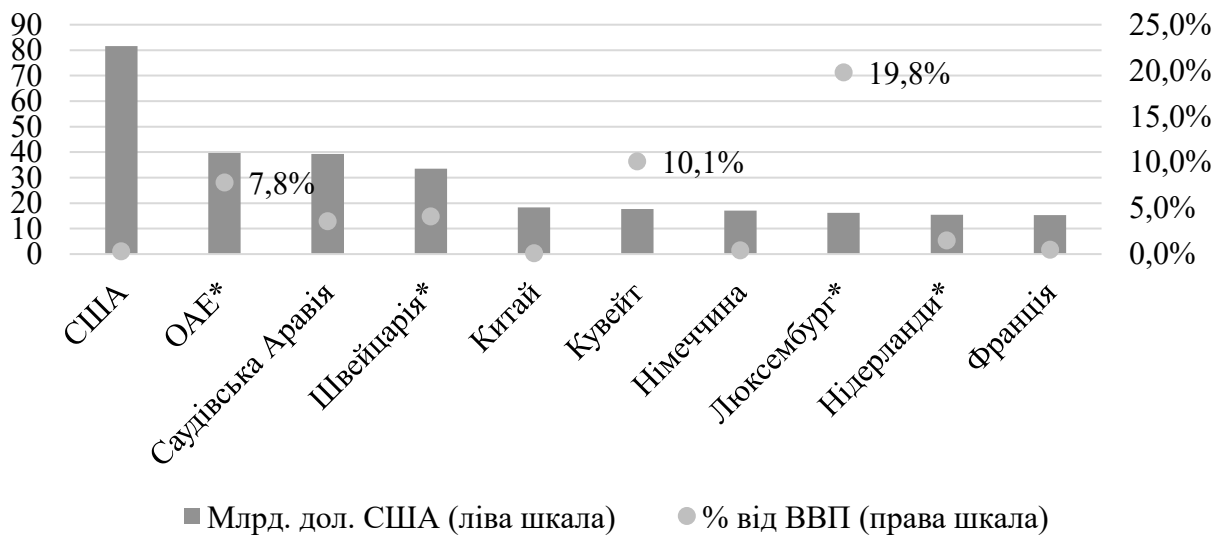


Рис. 2.23. Топ-10 країн походження грошових переказів та обсяги грошових переказів, 2022 р., млрд дол. США та % від ВВП країни походження [19]

* Вважається одним із головних офшорних фінансових центрів.

В деяких країнах походження грошові перекази займають значну частку в економіці країни. Найвищі показники демонструє Люксембург (19,8 % від ВВП), Киргизька Республіка (10,5 %) та

Кувейт (10,1 %) (табл. 2.3). Темпи приросту грошових переказів з Киргизької республіки у 2022 р. склали 210 % (2022 р. – 1224 млн дол. США, 2021 р. – 585 млн дол. США), і становили 10,5 % від ВВП країни за підсумками 2022 р.

Таблиця 2.3

Країни-лідери за показником походження грошових переказів у % до ВВП та обсяг грошових переказів цих країн у млн дол. США, 2022 р. [19]

№ з/п	Країна	% від ВВП	Млн. дол. США
1.	Люксембург	19,9	16 232
2.	Киргизька Республіка	10,5	1 224
3.	Кувейт	10,1	17 744
4.	ОАР Макао, Китай	9,2	2 020
5.	Мальдіви	8,9	557
6.	Оман	7,9	9 072
7.	Ліван	7,9	1 715
8.	Об'єднані Арабські Емірати	7,8	39 673
9.	Тимор-Лешті	7,4	364
10.	Палау	6,1	15

Як свідчать дані табл. 2.3, в деяких країнах вихідні потоки грошових переказів у вартісному вираженні (млн. дол. США) є невисокими (Киргизька Республіка, Макао, Мальдіви), але у відносному вираженні (% до ВВП) – це вагомні значення (10,5 %, 9,2 % та 8,9 % від обсягу ВВП відповідно), що має значний негативний вплив на економіку країни, оскільки це ті грошові потоки, які могли б залишитись в країні.

За даними Міжнародної організації з міграції [20], до повномасштабного вторгнення РФ Україна була найбільшим одержувачем грошових переказів у Європі та Центральній Азії з рекордно високими надходженнями в 18,1 млрд дол. США за підсумками 2021 р. За оцінками Національного банку України, в I та II кварталі 2022 р зафіксовано зменшення обсягу надходження приватних переказів в Україну на 10 % порівняно із середньомісячним показником у 2020–2021 рр. [21]. Треба відзначити, що оцінки міжнародних організацій (МОМ, Світового Банку, KNOMAD) та оцінки НБУ щодо обсягів грошових переказів відрізняються. Дане дослідження спирається на міжнародну методологію та оцінки KNOMAD, згідно з якими, за підсумками 2022 р., обсяг грошових переказів в Україну склав 16,8 млрд дол. США (рис. 2.24).



Рис. 2.24. Динаміка грошових переказів до України, 2000–2023 рр., млрд дол. США, % [19]¹

Згідно з прогнозами Міжнародної організації з міграції, в 2023 р. очікувалось збільшення потоків грошових переказів в Україну на 10 % [20], оскільки мільйони мігрантів і біженців змушені переказувати кошти друзям і родинам, які стикаються з економічними наслідками російського вторгнення. Однак восени 2023 р. попередні оцінки були переглянуті у бік зменшення – до 15,7 млрд дол. США. [19]

Очевидно, що на етапі глобалізації міграційні переміщення стають важливим чинником трудових ресурсного забезпечення. Всі без виключення країни вирішують питання, з одного боку, залучення необхідної робочої сили, а з іншого – втримання наявної, формуючи важелі запобігання відтоку найбільш продуктивної частини населення.

¹ 2023 р. – попередні оцінки

3. АНАЛІЗ МІГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ КРАЇН: ОРІЄНТИРИ ДЛЯ УКРАЇНИ

На сучасному етапі міжнародна міграція, зумовлена чинниками внутрішнього економічного розвитку окремих країн і потребами глобального розвитку загалом, виступає однією з об'єктивних передумов становлення цілісної світогосподарської системи.

Впродовж останніх десятиліть розподіл міграційних потоків між країнами походження і країнами призначення мігрантів демонструє сталі тенденції. Серед країн призначення мігрантів домінують економічно розвинуті країни, протягом останніх 20 років до топ-10 незмінно входять США, Німеччина, Велика Британія, Франція, Канада, Австралія (рис. 3.1).

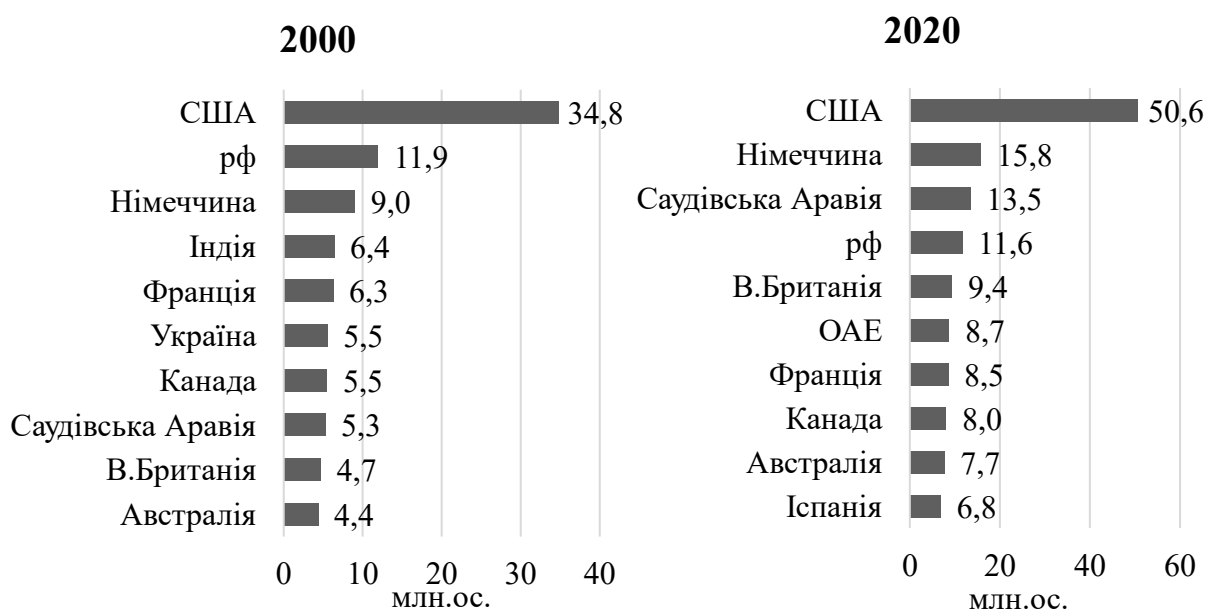


Рис. 3.1. Топ-10 країн призначення мігрантів, 2000 р., 2020 р., млн осіб [1]

Загальний та структурний дефіцит робочої сили в розвинутих країнах, як результат «демографічного переходу», вимагає суттєвої компенсаторної нетто-імміграції для підтримки чисельності економічно активної частини населення, що призводить до активізації міжнародної трудової міграції, і як наслідок – до перерозподілу трудових ресурсів у планетарному масштабі.

В сучасних умовах явище міжнародної трудової міграції набуває нових ознак – міграція стає не тільки одним із чинників і складових процесу глобалізації, але й засобом вирішення економічних проблем, перш за все, приймаючих країн.

У світі сформувався пул країн, який отримав назву країн «постійної імміграції» – США, Канада, Австралія, Нова Зеландія, – міграційна політика яких прямо спрямована на заохочення довготермінового перебування мігрантів в країні як основи економічного зростання, але з дотриманням багатьох умов. В контексті розбудови міграційної політики України вагомого значення набуває також вивчення досвіду Німеччини і Франції як країн, що входять до топ-10 приймаючих країн і мають різноспрямований досвід реалізації міграційної політики.

Важливість аналізу міграційної політики США, Канади, Австралії, Нової Зеландії, Німеччини та Франції (рис. 3.2) обумовлено спільністю орієнтирів державної міграційної політики за відмінностей характеристик міграційної ситуації у вказаних країнах.

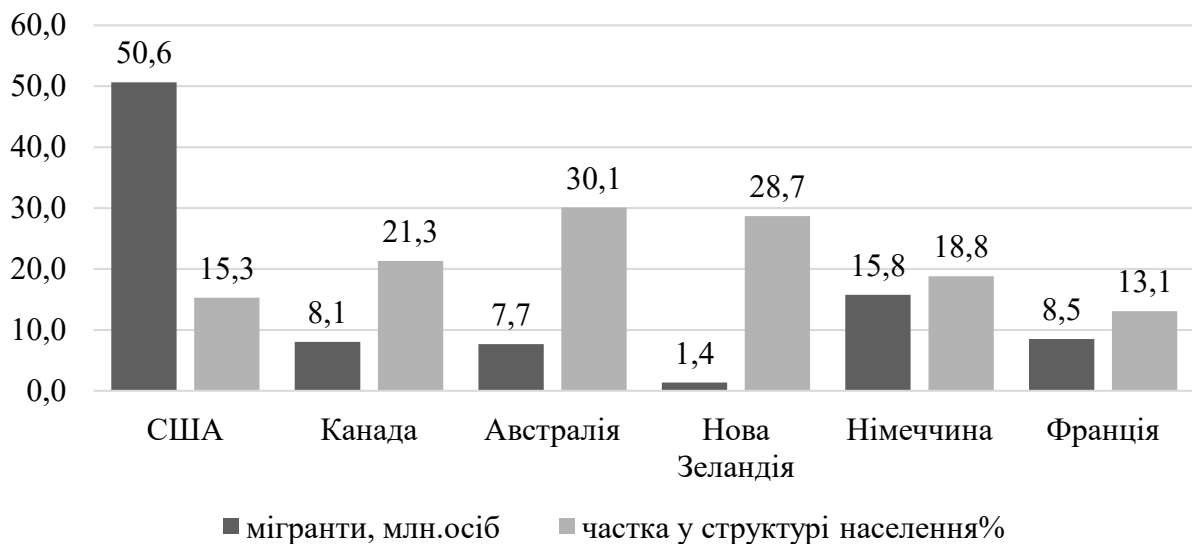


Рис. 3.2. Кількість міжнародних мігрантів у деяких країнах у 2020 р. [1]

Масовий характер міжнародної міграції є відображенням соціально-економічних змін, прояв яких необхідно враховувати при розбудові державної міграційної політики України.

3.1. Міграційна політика США

Сучасна міграційна політика США є складною системою, яка, з одного боку, має сталі складові, а з іншого – динамічно змінюється в умовах глобальних трансформацій економічної системи. При цьому першочерговими завданнями міграційної політики США є

захист національних інтересів, національна безпека та сприяння ефективному функціонуванню національного ринку праці.

Сполучені Штати Америки є найбільшою приймаючою країною в світі: в 2020 р. чисельність міжнародних мігрантів у США (50,63 млн осіб) була у 3,2 рази більшою за наступну країну в рейтингу – Німеччину (15,75 млн осіб) рис. 3.1).

Чисельність мігрантів у США протягом останніх десятиліть постійно зростала: за даними Міжнародної організації міграції, протягом 1990–2020 рр. чисельність мігрантів в країні збільшилась більше ніж вдвічі – на 117 % або на 27,38 млн осіб – з 23,25 до 50,63 млн осіб відповідно (рис. 3.3).

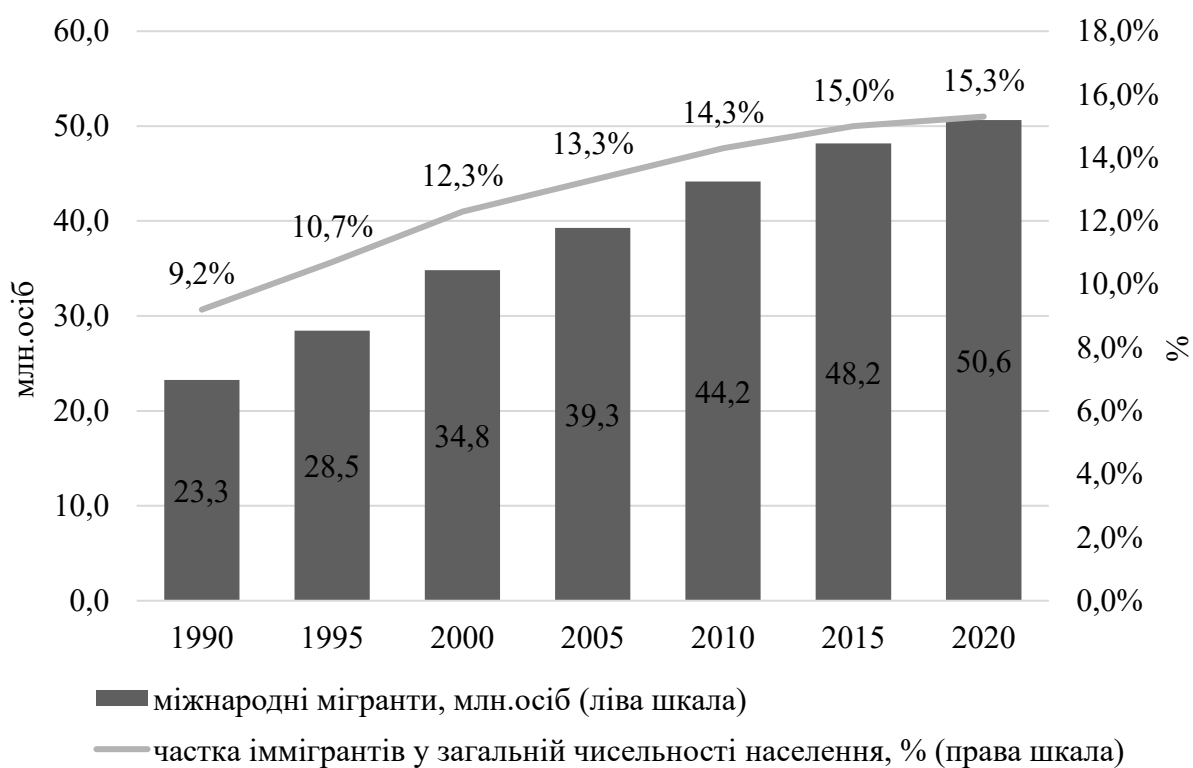


Рис. 3.3. Динаміка чисельності міжнародних мігрантів та їх частки у структурі населення США, 1990–2020 рр., млн. осіб, % [1]

Причому на фоні зростання кількості робочої сили в США зі 127,4 млн осіб у 1990 р. до 165,6 млн осіб у 2020 р., зростає також частка мігрантів у структурі робочої сили країни – з 14,5 % у 1990 р. до 24,8 % у 2020 р. (рис. 3.4).

На обсяги міграції до США впливає візова політика країни, яка дозволяє громадянам певних країн подорожувати до Сполучених Штатів без візи, якщо вони відповідають певним вимогам згідно з американським законодавством.

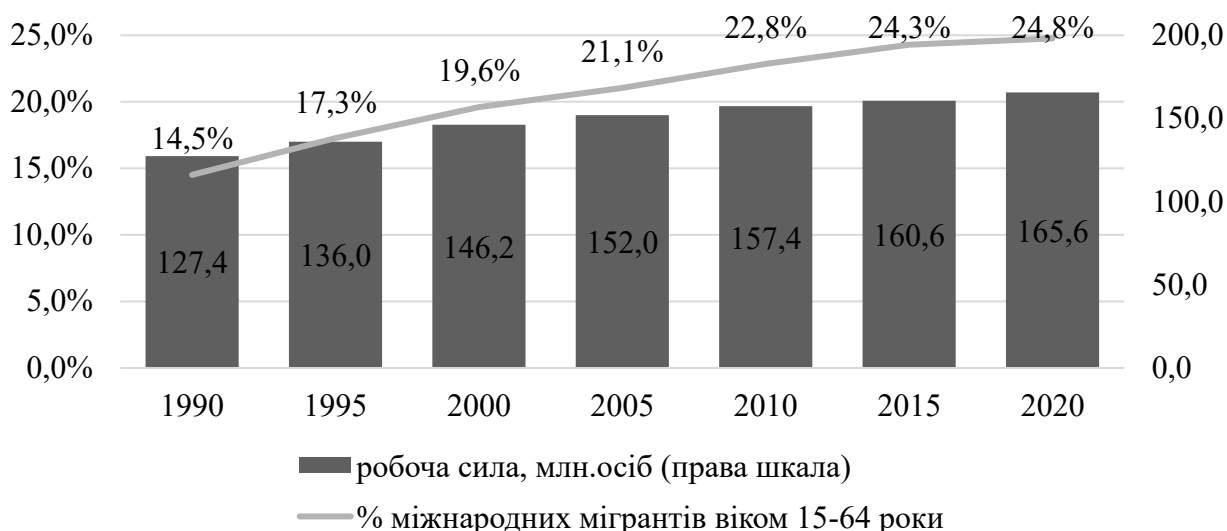


Рис. 3.4. Чисельність робочої сили США та питома вага у ній міжнародних мігрантів віком 15–64 роки, 1990–2020 рр., млн осіб, % [2]

Існує три варіанти здійснення безвізового візиту до США:

1. Найважливішою є Програма безвізового в'їзду (режиму) (Visa Waiver Program, VWP), яка дозволяє більшості громадян або підданих країн-учасниць (табл. 3.1) подорожувати до Сполучених Штатів з метою туризму або бізнесу терміном до 90 днів без отримання візи.

Таблиця 3.1

Перелік країн Програми безвізового режиму США [3]

1. Австралія	15. Латвія	29. Сінгапур
2. Австрія	16. Литва	30. Словаччина
3. Андорра	17. Ліхтенштейн	31. Словенія
4. Бельгія	18. Люксембург	32. Тайвань
5. Бруней	19. Мальта	33. Угорщина
6. В. Британія	20. Монако	34. Фінляндія
7. Греція	21. Нідерланди	35. Франція
8. Данія	22. Німеччина	36. Хорватія
9. Естонія	23. Нова Зеландія	37. Чехія
10. Ізраїль	24. Норвегія	38. Чилі
11. Ірландія	25. Південна Корея	39. Швейцарія
12. Ісландія	26. Польща	40. Швеція
13. Іспанія	27. Португалія	41. Японія
14. Італія	28. Сан-Марино	

Мандрівник зобов'язаний мати дійсний дозвіл Електронної системи авторизації подорожей (ESTA) до початку подорожі та відповідати всім додатковим вимогам, зокрема визначеним Законом про вдосконалення програми безвізового в'їзду та запобігання терористичним поїздкам (2015 р.). Відповідно до даного Закону,

мандрівники наступних категорій зобов'язані отримати візу перед поїздкою до США, оскільки вони більше не мають права подорожувати за програмою безвізового в'їзду (VWP):

- громадяни країн-учасниць VWP, які подорожували або перебували в Корейській Народно-Демократичній Республіці, Ірані, Іраку, Лівії, Сомалі, Судані, Сирії або Ємені станом на 1 березня 2011 р. або після цієї дати (за деякими винятками, пов'язаними з дипломатичними або військовими цілями на службі в країні-учасниці VWP);

- громадяни країн VWP, які подорожували або перебували на Кубі станом на 12 січня 2021 р. або пізніше (за деякими винятками, пов'язаними з дипломатичними або військовими цілями на службі в країні VWP);

- громадяни країн-учасниць Програми, які також є громадянами Куби, Корейської Народно-Демократичної Республіки, Ірану, Іраку, Судану, Сирії та Іраку [3].

2) Мексиканські та канадські професійні працівники НАФТА.

3) Громадяни Канади та Бермудських островів:

- громадянам Канади, які подорожують до Сполучених Штатів, не потрібна неімміграційна віза, за винятком окремих випадків (посадові особи іноземних урядів; посадові особи та працівники міжнародних організацій; інвестори за договором; наречений(а); діти нареченого (нареченої) та ін.);

- громадянам Бермудських островів, які подорожують до США, не потрібна неімміграційна віза для поїздки терміном до 180 днів, за винятком окремих цілей поїздки (посадові особи іноземних урядів; посадові особи та працівники міжнародних організацій; наречений(а); діти нареченого (нареченої) та ін.).

Для громадян всіх інших країн, а також з метою тривалої імміграції необхідно отримати візу. Повний перелік вимог та особливих ситуацій міститься на сайті Бюро Консульських Справ США [3].

Щоб визначити, яка категорія віз відповідає меті візиту до Сполучених Штатів, необхідно звернутися до Довідника категорії віз на сайті Державного Департаменту США – Бюро Консульських Справ, в якому міститься повний перелік віз. Щодо кожного виду візи можна отримати її характеристику та основні вимоги до заявника. Заявнику на отримання візи потрібно буде довести відповідність всім вимогам для отримання тієї категорії візи, на яку він претендує.

Існує дві категорії віз:

- неімміграційні візи призначені для осіб, які планують тимчасові поїздки до Сполучених Штатів Америки (табл. 3.2);
- імміграційні візи призначені для осіб, які переїжджають до США на постійне проживання (табл. 3.3).

Таблиця 3.2

Категорії неімміграційних віз [4]

<i>Мета поїздки</i>	<i>Необхідна категорія візи:</i>
1	2
Спортсмен, любитель або професіонал (змагається тільки за призові гроші)	B-1
Au pair (відвідувач за обміном)	J
Австралійська професійна спеціалізація	E-3
Карта перетину кордону: Мексика	BCC
Бізнес-візитер	B-1
Тимчасовий працівник тільки з CNMI	CW-1
Член екіпажу	D
Дипломат або представник іноземного уряду	A
Домашній працівник або няня – повинні супроводжувати іноземного роботодавця	B-1
Працівник визначеної міжнародної організації або НАТО	G1-G5, NATO
Відвідувач за обміном	J
Іноземний військовослужбовець, який перебуває на території США	A-2, NATO1-6
Іноземний громадянин з видатними здібностями в науці, мистецтві, освіті, бізнесі або спорті	O
Професіонал в рамках Угоди про вільну торгівлю (FTA): Чилі, Сінгапур	H-1B1 – Chile H-1B1 – Singapore
Відвідувач з метою міжнародного культурного обміну	Q
Переміщення всередині компанії	L
Медичне лікування, відвідувач для	B-2
ЗМІ, журналіст	I
Професійний працівник НАФТА: Мексика, Канада	TN/TD
Спортсмен, художник, артист, естрадний виконавець	P
Лікар	J, H-1B
Професор, науковець, викладач (за обміном)	J
Релігійний працівник	R
Спеціальні професії в галузях, що вимагають вузькоспеціалізованих знань	H-1B
Професор, науковець, викладач (за обміном)	J
Релігійний працівник	R
Спеціальні професії в галузях, що вимагають вузькоспеціалізованих знань	H-1B
Учень: академічний, професійно-технічний	F, M
Тимчасовий працівник сільського господарства	H-2A
Тимчасовий працівник, який виконує інші послуги або роботи тимчасового чи сезонного характеру.	H-2B
Туризм, відпустка, гостьовий відвідувач	B-2

Продовження табл. 3.2

1	2
Навчання за програмою, не пов'язаною з працевлаштуванням	H-3
Договірний трейдер/договірний інвестор	E
Транзит через територію США	C
Жертва злочинної діяльності	U
Жертва торгівлі людьми	T
Неімміграційна віза (V) для чоловіка/дружини та дітей легального постійного резидента (ЛПР)	V

Таблиця 3.3

Різні цілі імміграції до США та відповідні категорії імміграційних віз [4]

<i>Категорія іммігранта</i>	<i>Категорія візи</i>
Найближчі родичі та спонсоровані сім'ї	
Чоловік/дружина громадянина США	IR1, CR1
Чоловік/дружина громадянина США, який очікує схвалення імміграційної петиції I-130	K-3 *
Наречений (наречена) одружується з громадянином США і проживає в США	K-1 *
Усиновлення дітей-сиріт громадянами США за кордоном	IR3, IH3, IR4, IH4
Окремі члени сім'ї громадян США	IR2, CR2, IR5, F1, F3, F4
Деякі члени сім'ї законних постійних резидентів	F2A, F2B
Спонсорство роботодавця - працевлаштування	
Іммігранти на основі працевлаштування, в тому числі (пріоритетна група): Пріоритетні працівники [перша] Професіонали з вищою освітою та особи з винятковими здібностями [друга]. Професіонали та інші працівники [третя]. Створення робочих місць/інвестори [п'ята]. Деякі спеціальні іммігранти: [Четверта]	E1 E2 E3, EW3 C5, T5, R5, I5 S (багато**)
Релігійні працівники	SD, SR
Перекладачі з іракської та афганської мов	SI
Іракці, які працювали на/від імені уряду США	SQ
Афганці, які працювали на/від імені уряду США	SQ
Інші іммігранти	
Імміграційна віза для іммігрантів з різних країн	DV
Резидент, що повертається	SB

Щодо кількості імміграційних віз, за даними Бюро Консульських Справ Державного Департаменту США, в 2021 р. було видано понад 285 000 імміграційних віз до США. Топ-10 країн походження іммігрантів складали Мексика, Китай, Домініканська Республіка, Філіппіни, Афганістан, В'єтнам, Індія, Ель Сальвадор, Пакистан, Бангладеш табл. 3.4.

Таблиця 3.4

Топ-10 країн походження іммігрантів США у 2021 р. [7]

Місце	Країна	Видані імміграційні візи
1.	Мексика	40 597
2.	Китай	18 501
3.	Домініканська Республіка	17 941
4.	Філіппіни	15 862
5.	Афганістан	10 784
6.	В'єтнам	10 458
7.	Індія	9 275
8.	Ель Сальвадор	7 813
9.	Пакистан	7 213
10.	Бангладеш	5 503
	Всього	285 069

Громадяни Мексики отримали найбільшу кількість віз для імміграції на постійне місце проживання до США – майже 40 600 (інша сусідня з Америкою країна – Канада – посіла 43-тє місце, отримавши 1 464 візи).

При цьому лише одна європейська країна (*Україна*) увійшла до топ-25 – у 2021 р., до російського вторгнення, українці отримали 3019 віз (рис. 3.5).

В деяких країнах, які є найбільшими отримувачами віз США, спостерігаються значні прояви насильства і політичні заворушення, зокрема в Афганістані (5 позиція в 2021 р., 9 позиція в 2022 р.)- та Ірані (25 позиція) [7].

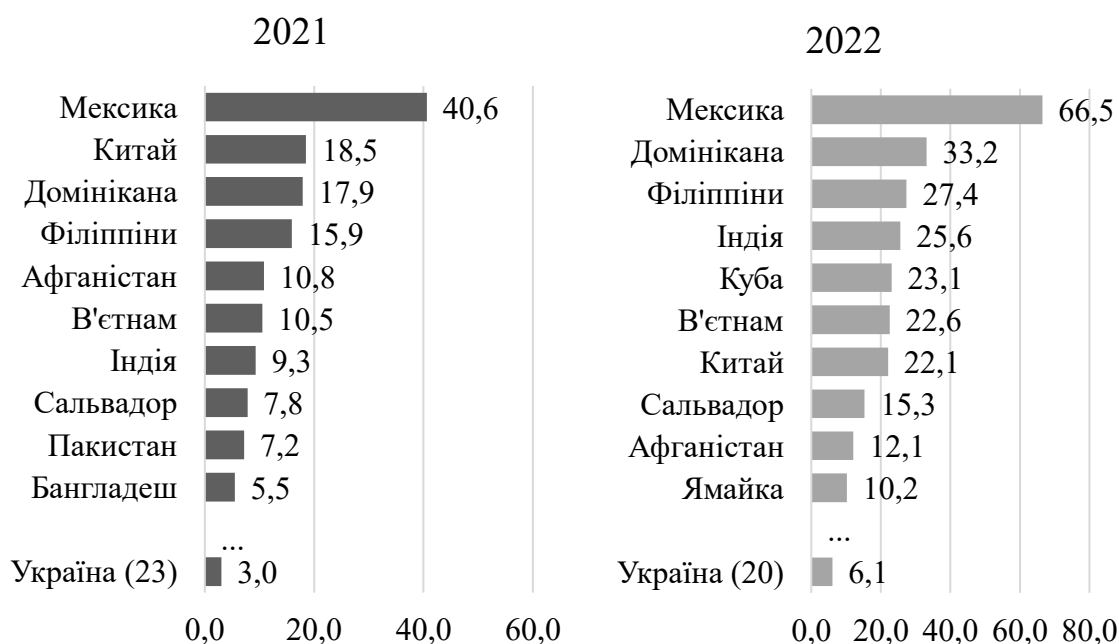


Рис.3.5. Топ-10 країн, громадяни яких отримали найбільше імміграційних віз США, та місце України серед цих країн, 2021–2022 рр., тис. [8]

У регіональному розрізі більшість країн з найвищим рейтингом розташовані в Азії (табл. 3.5)

Таблиця 3.5

**Розподіл іммігрантів США за регіонами походження
у 2021р. та 2022 р. [7, 8]**

<i>Рівень</i>	<i>Регіон</i>	<i>Кількість виданих імміграційних віз, тис.</i>	
		<i>2021 рік</i>	<i>2022 рік</i>
1.	Азія	111,419	178,958
2.	Північна Америка	91,919	176,747
3.	Африка	35,776	54,711
4.	Європа	23,972	47,422
5.	Південна Америка	20,688	33,576
6.	Океанія	1,295	2,034

Що стосується кількості віз, які видаються щорічно відповідно до Закону США про імміграцію, існує федеральне обмеження в 700 000 віз, однак за останнє десятиліття країна все ще не наблизилась до вказаного міграційного ліміту (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

**Динаміка кількості виданих імміграційних віз США
у 2012–2022 рр. [7, 8]**

<i>Рік</i>	<i>Видані імміграційні візи</i>	<i>% змін у порівнянні з попереднім роком</i>
2012	482 300	-
2013	473 115	-1.9%
2014	467 370	-1.2%
2015	531 463	+13.7%
2016	617 752	+16.2%
2017	559 536	-9.4%
2018	533 557	-4.6%
2019	462 422	-13.3%
2020	240 526	-48.0%
2021	285 069	+18.5%
2022	493 448	+73,1%

На кількість віз, що надаються США, окрім загальної федеральної міграційної політики, здійснюють вплив також програми, які відображають інтереси окремих штатів (штати прагнуть залучити іммігрантів, включно з новоприбулими, до складу робочої сили на фоні гострої нестачі працівників, особливо в галузі охорони здоров'я):

– у штаті Мен створено комісію з вивчення питання інтеграції лікарів, які пройшли навчання за кордоном, у систему охорони здоров'я штату;

– штат Меріленд скасував вимоги щодо легального перебування медиків як умови ліцензування, сертифікації або реєстрації, що є ключовим кроком у вирішенні проблеми нестачі медичних кадрів у штаті;

– штати Теннессі та Вірджинія зменшили бар'єри для отримання професійної ліцензії для медичних працівників, які пройшли міжнародну підготовку;

– ряд штатів продовжують інвестувати у майбутню робочу силу, забезпечуючи іммігрантам рівний доступ до вищої освіти. Усунення бар'єрів для отримання вищої освіти іммігрантами та біженцями сприяє розвитку місцевої економіки та допомагає студентам повністю розкрити свій потенціал, приносячи користь своїй громаді та державі в цілому;

– у штаті Юта прийнято закон, який розширює доступ до навчання в університетах штату для біженців, шукачів притулку, умовно-достроково звільнених з гуманітарних міркувань, власників спеціальних імміграційних віз та осіб зі статусом тимчасового захисту;

– штат Міннесота запустив програму безкоштовного навчання в коледжах для студентів із малозабезпечених сімей, незалежно від імміграційного статусу;

– у Північній Дакоті створили Управління легальної імміграції з метою допомоги бізнесу у наймі іммігрантів для вирішення проблем з робочою силою в штаті (дана ініціатива отримала потужну двопартійну підтримку);

– у штаті Міннесота при Департаменті зайнятості та економічного розвитку штату було створено Управління у справах нових американців. Офіс обслуговуватиме новоприбулих, надаючи їм доступ до програм економічного розвитку та робочої сили в штаті;

– у штаті Арізона створено Комітет з вивчення талантів нових американців для оцінки зайвих бар'єрів на шляху інтеграції робочої сили, з якими стикаються нові американці;

– інші штати продовжували розширювати доступ до водійських прав для всіх жителів, незалежно від статусу, щоб

дозволити всім жителям безперешкодно дістатися до роботи, школи та інших місць: так, у Міннесоті підписали закон, що розширює доступ до водійських прав для всіх жителів штату, незалежно від імміграційного статусу; штат Род-Айленд створив картки водійських привілеїв для мешканців, які не можуть легально перебувати в США, але подали декларацію з податку на доходи фізичних осіб у Род-Айленді за попередній податковий рік або були заявлені як утриманці одного з них [9].

Таким чином, все більше штатів визнають важливість іммігрантів для розвитку громад та інвестують у їхній добробут. Очікується, що за період 2016–2060 рр. частка населення США, яке народилося в Америці, зросте на 20 %, у той час як очікуваний приріст частки населення іноземного походження становитиме 58 % [7].

Загалом у міграційній політиці США зроблено акцент на комплексності та багатоваріантності віз для тих, хто має бажання приїхати до країни. Деталізація алгоритмів отримання того чи іншого виду візи, їх відповідність загальнонаціональним вимогам щодо складу іммігрантів дозволяє на державному рівні функціонувати дієвій системі контролю міграційних переміщень з пріоритетом захисту національних інтересів.

3.2. Міграційна політика Канади

Реалізація міграційної політики Канади здійснюється як на федеральному, так і на провінційному (регіональному) рівнях. Чинне міграційне законодавство Канади передбачає поняття впорядкованого потоку мігрантів, а міграційна система включає в себе не лише контроль за чисельністю, але й за категоріями осіб, які в'їжджають у країну. Насамперед, мова йде про програми врегульованої, планової міграції [10].

Визначальною особливістю Канади є те, що міграційну політику покладено в основу забезпечення економічного зростання країни, як засіб вирішення проблеми старіння населення та нестачі робочої сили. Імміграція має вирішальне значення для економіки Канади – на її частку припадає 90 % відсотків зростання робочої сили в країні [11].

Завдяки імміграції (рис. 3.6) забезпечується 90 % зростання чисельності робочої сили в країні, що становить три чверті загального приросту населення (3,7 млн осіб). Так, лише у 2022 р. населення Канади зросло більше ніж на 1 млн. осіб, що є найвищим показником за всю історію спостережень, починаючи з 1957 р., при цьому майже весь зафіксований приріст (95,9 %) припадав на міжнародну міграцію.

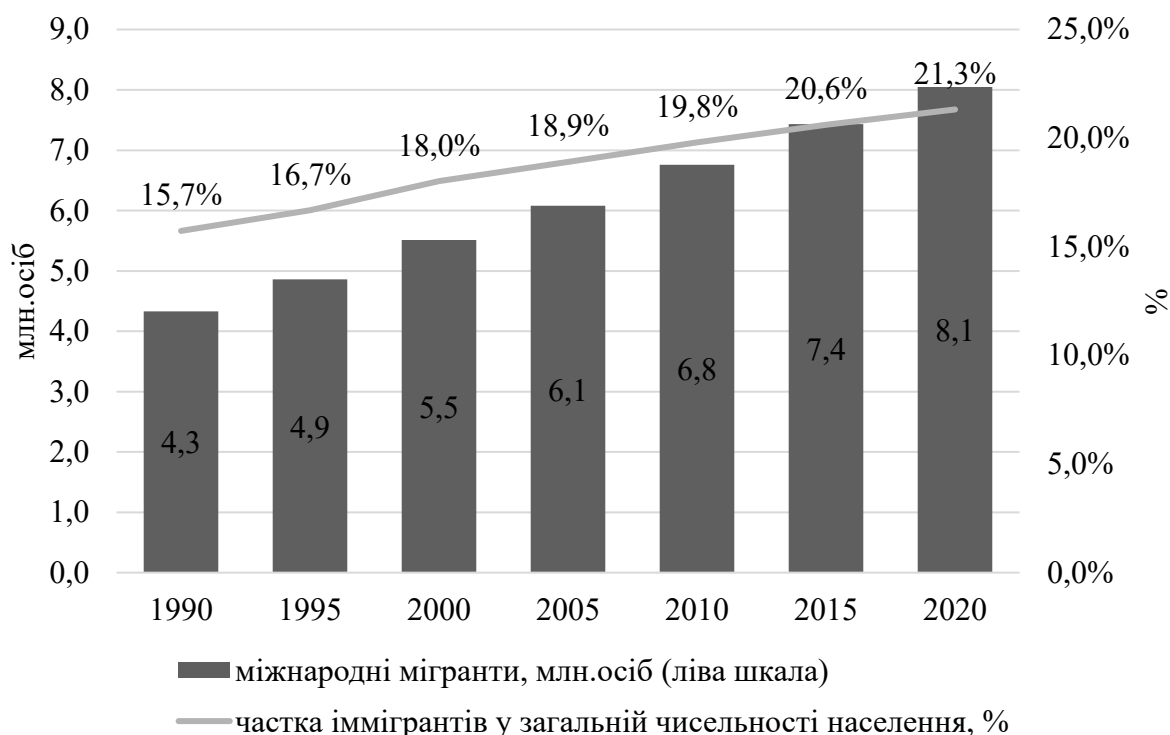


Рис.3.6. Динаміка чисельності міжнародних мігрантів та їх частки у структурі населення Канади, 1990–2020 рр., млн осіб, % [1]

У 2000 р. Канада займала 7 місце в світі серед країн призначення мігрантів, у 2020 р. – 8 місце [1] (див. рис. 3.1).

Одночасно, за даними Міжнародної організації міграції, частка мігрантів у загальній чисельності населення Канади у 2020 р. становила 21,3 % (чисельність мігрантів перевищила 8,05 млн осіб) [1; 12], що є значно вищим показником, ніж у США як країни-лідера за кількістю припливу мігрантів (15 %) (див. рис. 3.2).

Частка іммігрантів у складі робочої сили Канади (рис. 3.7) є вищою, ніж загалом у структурі населення: з 1980-х рр. політика Канади спрямована на впровадження стратегії підвищення конкурентоспроможності країни [24], засобами реалізації якої

виступають стимулювання інновацій і залучення висококваліфікованих працівників до ключових секторів економіки.

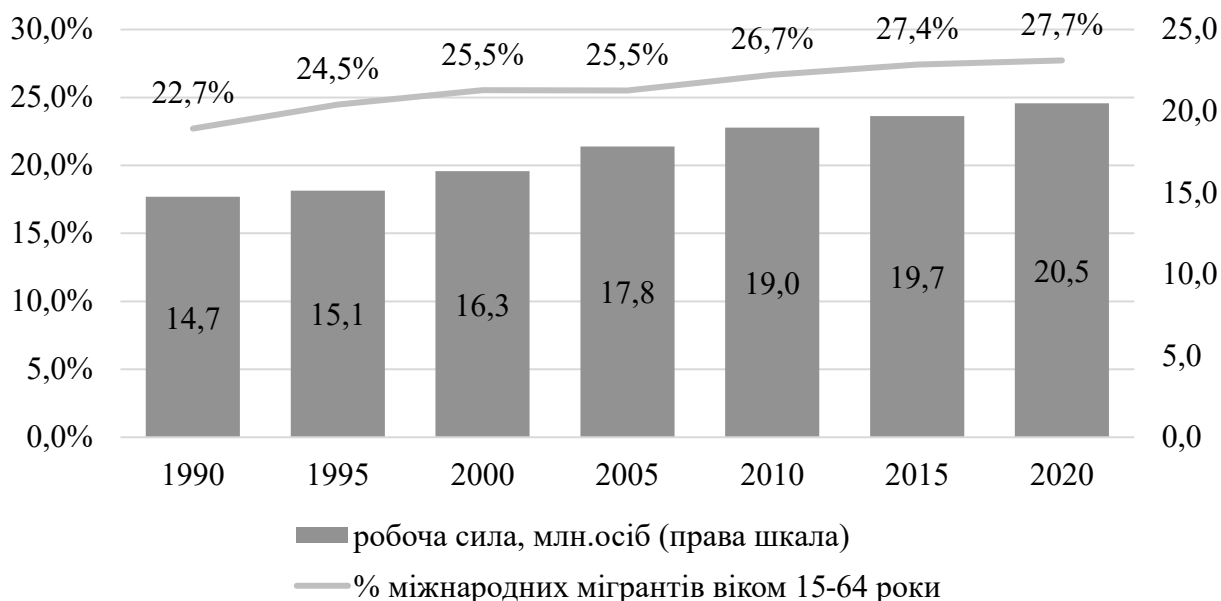


Рис. 3.7. Чисельність робочої сили Канади та питома вага у ній міжнародних мігрантів віком 15–64 роки, 1990–2020 рр., млн осіб, % [2]

Наразі обсяг щорічної імміграції в Канаду становить близько 500 тисяч осіб [13], і згідно з Планами рівня імміграції в країні, ця тенденція буде тривати принаймні до 2025 р., з пріоритетом економічної міграції: у 2023 р. Міністерство імміграції, біженців і громадянства Канади (IRCC) планувало прийняти до Канади понад 465 тис. іммігрантів, у 2024 р. – 485 тис., у 2025 р. – 500 тис. іммігрантів (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

План рівня імміграції в Канаді на 2023-2025 рр., ос. [14]

Клас іммігрантів	2023	2024	2025
Економічний	266 210	281 135	301 250
Сімейний	106 500	114 000	118 000
Біженці	76 305	76 115	72 750
Інші (гуманітарний)	15 985	13 750	8 000
ВСЬОГО	465 000	485 000	500 000

Імміграція в Канаді розглядається як стратегія, спрямована на залучення кваліфікованих працівників до ключових секторів, включаючи охорону здоров'я, виробництво та технології, з метою завчасного вирішення соціальних та економічних проблем, з якими країна може зіштовхнутись в найближчі десятиліття.

Канада реалізує недискримінаційну та універсальну політику допуску в країну мігрантів. Основним законом, який регулює імміграцію до країни, є Закон про імміграцію та захист біженців. Відповідно до канадського імміграційного законодавства, існують чотири класи прийому іммігрантів:

1) сімейний клас, який дозволяє громадянам або постійним мешканцям спонсорувати членів сім'ї для в'їзду до Канади;

2) економічний клас, який забезпечує в'їзд заявникам та членам їхніх сімей, які, як очікується, зроблять внесок в економіку Канади;

3) клас біженців, який забезпечує прийом біженців, які рятуються від переслідувань та/або тортур;

4) клас «інші», до якого входять іммігранти, прийняті з міркувань гуманності чи співчуття [13].

Основними державними програмами імміграції в Канаді є такі [15]:

– *експрес-доступ (експрес-в'їзд)* – імміграція для кваліфікованих працівників;

– *програма провінційних номінацій (номінанти з провінцій)* – імміграція через номінацію канадських провінцій або територій;

– *спонсорство сім'ї* – імміграція через спонсорування родичів, включаючи чоловіка/дружину, партнера, дітей, батьків, бабусь/дідусів та інших осіб;

– *кваліфіковані працівники, відібрані Квебеком* – імміграція кваліфікованих працівників до провінції Квебек;

– *атлантична імміграційна програма* – імміграція після закінчення школи або роботи в Нью-Брансвіку, Острові Принца Едуарда, Новій Шотландії або Ньюфаундленді та Лабрадори;

– *особи, які здійснюють догляд за дітьми* – імміграція для догляду за дітьми, людьми похилого віку або особами з медичними потребами, або для праці доглядальницею з проживанням в сім'ї;

– *віза для початківців* – імміграція з відкриттям бізнесу і створенням робочих місць;

– *самозайняті* – імміграція для самозайнятих осіб у сфері культури або спорту;

– *пілотна імміграційна програма для працівників сільського господарства та харчової промисловості* – імміграція для праці в конкретних галузях агропродовольчої промисловості та за профільними професіями;

- *шлях від тимчасового резидента до постійного резидента* – обмежений у часі шлях до постійного проживання; призначений для певних тимчасових резидентів, які працюють в Канаді та їхніх сімей;
- *пілотна програма економічної мобільності* – імміграція за програмою економічної мобільності як кваліфікований біженець, який має право на постійне проживання;
- *франкомовна імміграція* – імміграція для проживання, праці або навчання французькою мовою у франкомовній громаді за межами Квебеку;
- *біженці* – імміграція для біженців.

В Канаді діють комплексні інструменти коригування та прискорення імміграції: з 2006 р. до 2010 р. функціонували спрощені правила подачі заявок на імміграцію для кваліфікованих працівників та підприємців; з 2015 р. в межах реалізації міграційної політики з використанням цифрових технологій було впроваджено онлайн-систему *Canada Express Entry* як заміну процедури прийняття прямих заявок щодо імміграції.

Canada Express Entry Program – це бальна імміграційна програма для кваліфікованих іммігрантів, які хочуть переїхати до Канади та отримати статус зайнятих осіб. Програма присуджує бали професіоналам на основі навичок, досвіду, статусу зайнятості в Канаді та номінації провінції/території. Основна її мета – виявити заявників, які мають найвищі шанси на успіх після міграції до Канади. Шкала балів має максимальний бал 1200 і оцінює претендента та (за наявності) його/її партнера (дружину/чоловіка). Чим вищими є бали претендента, тим більшими є шанси отримати запрошення подати заявку (*ITA*) на постійне проживання (*PR – Permanent Residency*) в Канаді. Зазвичай PR-заявки, подані цим шляхом, обробляються протягом 6–12 місяців або менше.

Canada Express Entry Program є найпопулярнішим інструментом серед закордонних кваліфікованих професіоналів, оскільки є спрощеною імміграційною програмою для потенційних кваліфікованих іноземних працівників. Її перевагою є те, що оцінити свої шанси претендент може онлайн, надавши наступну інформацію [16]:

- національність;
- вік (максимальну кількість балів отримують претенденти у віці від 18 до 35 років; ті, хто старше, отримують менше балів);
- мовна компетентність (необхідно надати результати мовних тестів для всіх програм у рамках програми Express Entry, навіть якщо

англійська чи французька є рідною мовою претендента; вищі оцінки означають більше балів);

– члени сім'ї (можна отримати більше балів, якщо члени родини або близькі родичі проживають у Канаді та зможуть підтримати претендента після переїзду; також можна отримати бали, якщо законний партнер (дружина/чоловік) готовий мігрувати разом до Канади);

– освіта (мінімальна освітня кваліфікація має відповідати початковому рівню вищої освіти (Undergraduate) в Канаді; вищий освітньо-кваліфікаційний рівень означає більше балів);

– досвід роботи (щоб отримати мінімальну кількість балів, необхідно мати не менше одного року досвіду роботи; якщо у претендента більше років досвіду роботи, він отримує більше балів);

– наявні кошти;

– подробиці будь-якої пропозиції роботи (дійсна пропозиція роботи від канадського роботодавця дає право на додаткові бали).

Бали нараховуються заявникам на основі Комплексної системи рейтингу (*Comprehensive Ranking System, CRS*) з урахуванням навичок, досвіду, статусу зайнятості в Канаді та номінації провінції/території.

Для оцінки PR-балів у Канаді використовуються комплекс чинників (табл. 3.8).

Таблиця 3.8

**Калькулятор балів PR Канади (початковий рівень
Canada Express Entry Program) [17]**

<i>Чинники</i>	<i>Бали</i>
Вік	Максимум 12 балів
Освіта	Максимум 25 балів
Знання мови	Максимум 28 балів (англійська та/або французька)
Досвід роботи	Максимум 15 балів
Адаптованість	Максимум 10 балів
Організоване працевлаштування	Додаткові 10 балів (не обов'язково).

Щоб мати право подати заявку за програмою *Express Entry*, претендент повинен отримати мінімум 67 балів зі 100 (ця інформація надається лише як довідкова). Якщо отримано право на експрес-вхід (профіль входу), претендента вносять до групи кандидатів на імміграцію (пулу) та можуть запросити подати заявку на імміграцію.

Створення експрес-профілю входу для подання заявки на участь у програмі *Express Entry* передбачає сукупність певних дій [15]:

Крок 1. Заповнити оцінку сертифікатів освіти (*ECA*) (*ECA* підтверджує, що освітні кваліфікації дорівнюють тим, які визнаються в системі освіти Канади).

Крок 2. Пройти тести на знання англійської мови (мінімальний бал становить 6 балів *IELTS*, що еквівалентно *CLB* 7; на момент подачі заявки результат тесту має бути менше 2 років. Перевагу перед іншими заявками надається, якщо претендент володіє французькою мовою - *Test de Evaluation de Francians (TEF)*).

Крок 3. Створити особистий профіль *Express Entry* (профіль містить дані про вік, досвід роботи, освіти, знання мови тощо, на основі яких надаються бали; за умови отримання необхідних балів, профіль включається до пулу *Express Entry*).

Крок 4. Розрахувати бал *CRS* (профіль включветься до пулу *Express Entry*, якщо претендент набирає необхідну оцінку Комплексної системи рейтингу (*CRS*), з урахуванням таких критеріїв, як вік, досвід роботи, здатність до адаптації тощо);

Крок 5. Отримати запрошення подати заявку (*ITA*) (якщо профіль буде вибрано з пулу *Express Entry*, надходить *ITA* від уряду Канади, після чого можна розпочати оформлення документації для своєї *PR*-візи).

При цьому залежно від інформації у профілі, претендент має право на участь у програмах, пов'язаних з *Express Entry*: [15]

- *Канадський досвідчений клас (CEC)* – для кваліфікованих працівників, які мають канадський досвід роботи, отриманий протягом 3 років перед подачею заявки;

- *Федеральна програма кваліфікованих працівників (FSWP)* – для кваліфікованих працівників із закордонним досвідом роботи, за відповідності критеріям освіти та іншим факторам;

- *Федеральна програма кваліфікованих професій (FSTP)* – для кваліфікованих працівників, які мають діючу пропозицію щодо роботи або кваліфікаційний сертифікат.

Програма *Express Entry (EE)* Канади має ряд переваг:

- прозорість – претенденти знають, які бали *CRS* їм необхідно набрати, щоб мати право на запрошення подати заявку (*ITA*) на постійне місце проживання;

- претенденти знають мінімальний бал, який вони мають отримати, щоб отримати право на *ITA* – вони завжди можуть спробувати покращити свій бал *CRS* або розглянути інші варіанти;

- претенденти можуть покращити результати мовних тестів, отримати додатковий досвід роботи/навчання в Канаді, або подати заявку на програму певної провінції, щоб бути номінованим канадською провінцією або територією;

- молоді кандидати з вищою освітою, знанням англійської (*IELTS/CELP*) та/або французької мови, або кандидати з канадським досвідом (працівники чи студенти) мають потенціал отримати вищий бал *CRS* і бути відібраними через систему *EE*.

При цьому програма *Express Entry (EE)* не обмежує кількість заявників і є відкритою протягом року. Створений профіль буде оцінено на основі балів і додано до списку кандидатів. Канадські провінції та роботодавці отримують доступ до пулу заявників та можуть знайти необхідні таланти.

Власники найвищих балів отримують запрошення подати заявку на *PR* у Канаді. Кількість виданих *ITA* базується на Канадському плані рівнів імміграції.

Протягом останніх років у системі регулювання міграційних процесів Канади знайшли прояв кілька сучасних трендів.

Так, з метою пришвидшення розгляду імміграційних заявок, тривалість обробки яких в Канаді продовжує бути тривалою, уряд робить ставку на цифрову трансформацію обробки даних та швидкості обслуговування клієнтів. Зокрема, у 2023 році Міністерство зайнятості та соціального розвитку Канади перейшло на цифрові додатки для оцінки впливу на ринок праці в рамках *Програми тимчасових іноземних працівників*; розширило онлайн-трекер статусу заявок до чотирьох нових категорій в рамках програми *Express Entry* (відповідно буде розширено онлайн-інструмент відстеження статусу додаткових типів заявок) тощо [18].

Триває посилення конкуренції за таланти. Сформовані плани рівня імміграції на 2023–2025 рр. встановили рекордно високі імміграційні цілі, наголошуючи на збільшенні обсягів імміграції з метою заповнення робочих місць на ринку праці і розвитку економіки. У 2023 р. було започатковано ряд ініціатив, зокрема: щодо прийому заяв на постійне проживання від працівників будівельної галузі; розширення права на отримання дозволу на роботу для сімей, сімейних партнерів і працездатних утриманців тимчасових

працівників усіх рівнів кваліфікації; оновлення списку актуальних професій, який включає переважно професії інженерного та технічного профілю; заохочення іноземної молоді переїхати до Канади спочатку на два роки з метою заповнення настачі робочої сили, зокрема в індустрії туризму та ін.

Загалом характеристики міграційної політики Канади обумовлені особливостями соціально-економічного розвитку країни та спрямовані на забезпечення безперервності економічного зростання з урахуванням ймовірних очікуваних змін [18]:

- гострий дефіцит робочої сили на ринку праці може призвести до спрощення процесів визнання кваліфікацій для іноземних громадян;

- необхідність залучення кваліфікованих працівників з метою задоволення значних потреб у робочій силі на ринку праці сприятиме зменшенню адміністративних перешкод для підтвердження іноземними громадянами своєї освітньої кваліфікації та досвіду.

Серйозна нестача робочої сили обумовлює пріоритети розвитку міграційної політики держави [19]. Так, у 2022 році населення Канади зросло більш ніж на 1 млн. осіб (+1050110 осіб), що є найвищим річним темпом зростання населення (+2,7 %) за всю історію спостережень з 1957 року. При цьому майже весь зафіксований приріст (95,9 %) припадав на міжнародну міграцію [20].

Канадський план рівня імміграції (*Canada's Immigration Levels Plan*) приділяє значну увагу розселенню новоприбулих у різних регіонах країни, включаючи невеликі міста та громади сільської місцевості. Пріоритети плану передбачають:

- фокус на довгостроковому економічному зростанні зі збільшенням до 60 % питомої ваги економічної імміграції до 2025 р.;

- використання функцій системи Express Entry для залучення мігрантів із затребуваними навичками та кваліфікацією в секторах, які відчувають гостру нестачу робочої сили, таких як охорона здоров'я, кваліфіковані робітничі професії, STEM (наука, технології, інженерія та математика);

- збільшення кількості регіональних програм для задоволення цільових потреб місцевого ринку праці (Програма провінційних номінацій, Атлантична імміграційна програма, Пілотна програма сільської та північної імміграції);

- об'єднання якомога більшої кількості сімей;
- забезпечення ситуації, щоб щонайменше 4,4 % нових постійних жителів за межами Квебеку були франкомовними;
- надання притулку жертвам переслідувань, включаючи розширення пілотного проекту «Шлях економічної мобільності».

При цьому значення регіональних програм економічної імміграції, таких як *Програма провінційних номінацій*, зростає в контексті забезпечення сталого розвитку країни. Плани розвитку міграції свідчать про подальшу підтримку регіонів (провінцій) у їх прагненні залучати кваліфікованих мігрантів для вирішення проблеми нестачі робочої сили та демографічних проблем у регіонах.

Міграційна політика Канади спрямована на зміцнення позицій країни як одного з найсприятливіших місць у світі для висококваліфікованої робочої сили, формуючи таким чином основи подальшого економічного зростання, об'єднуючи сім'ї і сприяючи виконанню країною гуманітарних зобов'язань [19].

Імміграційна політика Канади вважається однією з найбільш досконалих та прогресивних у світі: національний ринок праці демонструє високі показники залучення іноземців, що вказує на високу ефективність міграційної політики; уряд країни безперервно удосконалює регулювання міграції, запроваджуючи модернізаційні та інноваційні підходи до управління міграційними потоками [21].

3.3. Міграційна політика Австралії

Австралія є однією з найбільших країн у світі, що стрімко розвивається. Міграційна політика країни спрямована на залучення нових жителів як відповідь на виклики сучасного світу щодо розвитку економічної системи в умовах цифровізаційних зрушень та старіння населення, з урахуванням різноманітності іммігрантів, зокрема їх культур і національностей.

На сьогоднішній день міграційна політика Австралії є складною і динамічною системою, яка постійно вдосконалюється. Цілями міграційної політики Австралії є залучення мігрантів кваліфікація і професійні навички яких відповідають потребам австралійської економіки, активна протидія нелегальній міграції шляхом встановлення більш жорстких вимог в міграційному законодавстві, розвиток принципів культурного різноманіття [13].

За даними Міжнародної організації міграції, протягом 1990–2020 рр. чисельність мігрантів в Австралії зросла майже вдвічі – з 3,96 до 7,69 млн осіб. (рис. 3.8), збільшившись за вказаний період у складі населення з 23,3 % до 30,1 %.

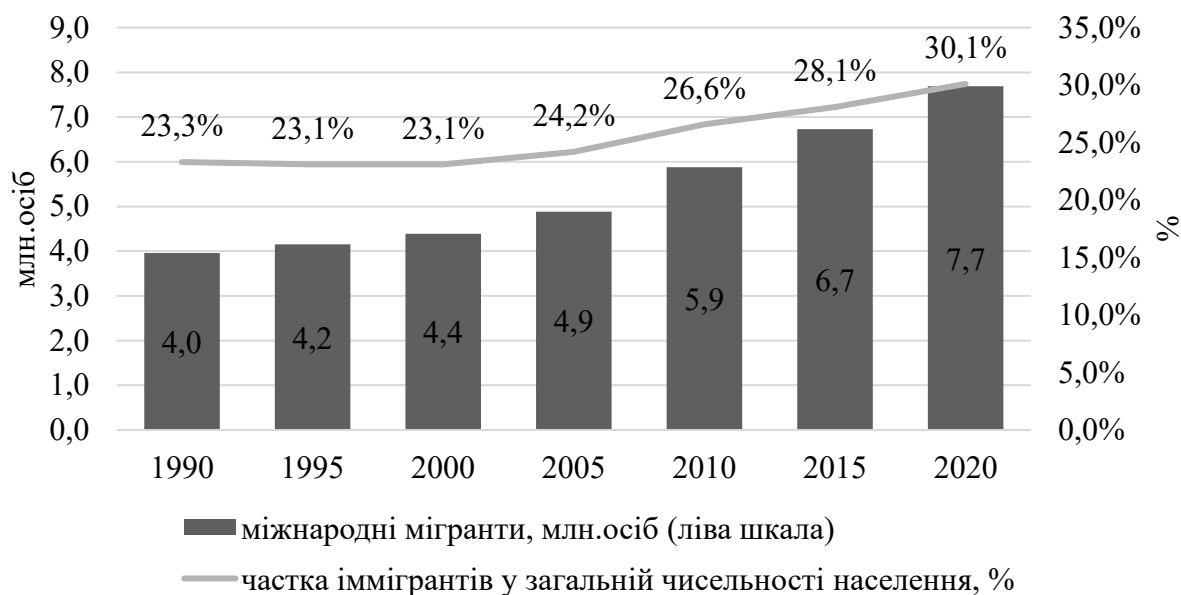


Рис. 3.8. Динаміка чисельності міжнародних мігрантів та їх частки у структурі населення Австралії, 1990–2020 рр., млн осіб [1]

Основна частина міграції припадає на трудову міграцію – згідно з пріоритетами міграційної політики держави, частка мігрантів у складі робочої сили почала стрімко зростати з 2005 р. – з 35,7 %, до 42,7 % у 2020 р. (рис.3.9).

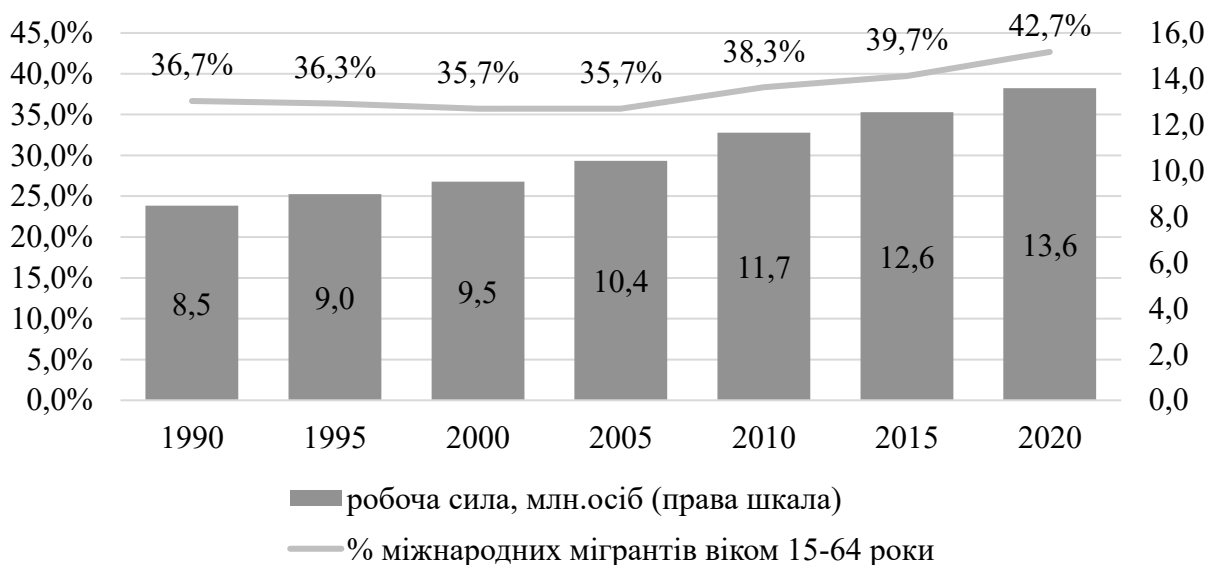


Рис. 3.9. Чисельність робочої сили Австралії та питома вага у ній міжнародних мігрантів віком 15-64 роки, 1990–2020 рр., млн осіб, % [2]

При цьому частка мігрантів у загальній чисельності населення Австралії (30,1 % у 2020 р.) є значно вищою, ніж у Канаді, як країні, міграційна політика якої також спрямована на залучення мігрантів (21,3 %) [12] (див. рис. 3.2), перш за все, робочої сили.

Відповідно до Міграційних правил Австралії (Migration Regulations 1994), в країні виокремлюються такі класи віз для іммігрантів [23]:

- 1) постійні візи;
- 2) тимчасові візи (крім проміжних віз);
- 3) проміжні візи;
- 4) візи з метою захисту, біженці та гуманітарні візи.

За призначенням візи Австралії поділяються на такі групи [24]:

- гостьові візи (Visitor visas);
- візи для навчання та стажування (Studying and training visas);
- сімейні та партнерські візи (Family and partner visas);
- робочі та кваліфікаційні візи (Working and skilled visas);
- візи для біженців та гуманітарні візи (Refugee and humanitarian visas);
- інші візи (Other visas) (віза для лікування, віза для членів екіпажу, віза колишнього резидента, віза морського екіпажу та ін.).

При цьому кожен тип візи у кожній групі має свій шифр (субклас), стосовно якого визначено вимоги щодо отримання, зокрема щодо переліку «Робочі та кваліфікаційні візи» (табл. 3.9).

Таблиця 3.9

Перелік робочих та кваліфікаційних віз в Австралії [24]

<i>Назва</i>	<i>Підклас (Subclass Visa)</i>
1	2
Бізнес-інноваційна та інвестиційна (постійна) віза	підклас 888
Бізнес-інноваційна та інвестиційна (тимчасова) віза	підклас 188
Віза власника бізнесу, що спонсорується державою або територією	підклас 892
Віза для тимчасового працевлаштування (міжнародні відносини)	підклас 403
Віза інвестора	підклас 891
Віза інвестора, що спонсорується державою або територією	підклас 893
Віза на постійне проживання (регіональна віза для кваліфікованих працівників)	підклас 191
Віза на тимчасове працевлаштування	підклас 408
Віза на тимчасове працевлаштування (короткотермінове перебування фахівця)	підклас 400
Власник бізнесу	підклас 890
Глобальна віза для талановитих фахівців	підклас 858

Продовження табл. 3.9

1	2
Кваліфікаційна визнана віза для випускників	підклас 476
Кваліфікаційна незалежна віза	підклас 189
Кваліфікаційна номінована віза	підклас 190
Кваліфікаційна регіональна (тимчасова) віза	підклас 489
Кваліфікаційна регіональна віза	підклас 887
Регіональна (тимчасова) віза для кваліфікованої роботи	підклас 491
Регіональна (тимчасова) віза, спонсорована роботодавцем	підклас 494
Регіональна спонсорована міграційна програма	підклас 187
Схема номінації роботодавця	підклас 186
Тимчасова віза для випускників	підклас 485
Тимчасова віза у зв'язку з нестачею кваліфікації	підклас 482

Кожний тип візи передбачає свої особливості, відповідні вимоги та встановлені критерії до кандидатів. Зокрема, підклас візи значною мірою обумовлений тим, чи має претендент запрошення від роботодавця. Крім того, для трудової імміграції до Австралії (з отриманням певної робочої чи кваліфікованої візи) необхідно підтвердити вищу освіту і досвід роботи, володіння англійською мовою та ін.

Подати заявку на отримання візи можна за допомогою онлайн-сервісів, зокрема на сайті Міністерства внутрішніх справ Австралії (DoHA) претендент має можливість створення власного аккаунту (ImmiAccount), щоб керувати процесом подання документів та відслідковувати складові процедури отримання візи. На тому ж сайті в розділі «Імміграція та громадянство (Immigration and citizenship)» міститься інформація щодо всіх віз – вимоги, тривалість та зміст процедури тощо.

Наприклад, щодо Кваліфікаційної номінованої візи (*Skilled Nominated visa, Subclass 190*) зазначено умови, елементи процедури (рис. 3.10), вимоги до кандидата (мати професію у відповідному кваліфікованому списку; мати відповідну оцінку навичок для цієї професії; отримати запрошення; подати заявку на цю візу; задовольнити тест на бали), вартість та ін. Для проходження кожного етапу передбачено набір відповідних інструментів.

Кожний етап передбачає ретельні перевірки поданих документів як щодо особистих даних, так і щодо професійних характеристик. Процеси подання віз різних підкласів можуть мати суттєві відмінності щодо змісту та послідовності складових, проте алгоритми дій, що базуються на онлайн-технологіях, є тотожними.

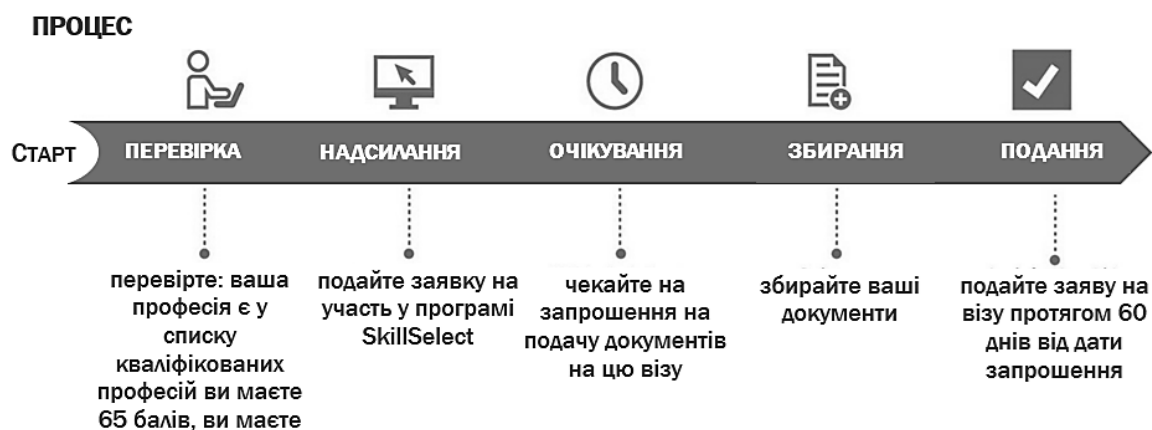


Рис. 3.10. Складові процедури отримання кваліфікованої номінованої візи (Skilled Nominated visa, Subclass 190) [25]

Першим етапом при поданні документів з метою отримання візи є проходження тесту оцінки кваліфікаційної міграції відповідно до бальної системи: заява кандидата має набрати від 65 балів у спеціальному тесті (табл. 3.10), щоб претендента запросили на подання візи.

Таблиця 3.10

Розподіл балів в тесті оцінки кваліфікаційної міграції [25]

1	Вік	Кількість балів
	8–24 роки	25
	25–32 роки	30
	33–39 років	25
	40–44 роки	15
	45–49 років	0
2	Рівень мовних навичок (англійська мова)	
	Компетентний користувач	0
	Професійний користувач	10
	Досвідчений користувач	20
3	Досвід роботи за фахом імміграції (за останні 10 років)	
	Від 3 до 5 років	5
	Від 5 до 8 років	10
	Від 8 до 10 років	20
4	Освіта	
	Неповна вища освіта (молодший спеціаліст)	10
	Повна вища освіта (бакалавр/спеціаліст/магістр)	15
	Науковий ступінь (кандидат наук/доктор наук/PhD)	20

Якщо партнер (чоловік/жінка) також є заявником на візу, то можна отримати додаткові бали (табл. 3.11).

Таблиця 3.11**Додаткові бали на отримання Кваліфікованої номінованої візи у категорії «Подружжя» [25]**

<i>Характеристика подружжя</i>	<i>Кількість балів</i>
Подружжя має PR-візу або є громадянином Австралії	10
Подружжя володіє англійською мовою та має позитивну оцінку навичок	10
Подружжя володіє лише грамотною англійською мовою	5

Крім того, можуть бути враховані й інші характеристики. Є можливість отримати додаткові бали, якщо претендент відповідає ряду критеріїв (табл. 3.12).

Таблиця 3.12**Додаткові бали на отримання Кваліфікованої номінованої візи (категорія «Інше») [26]**

<i>Характеристика</i>	<i>Кількість балів</i>
Навчання в регіоні	5
Володіння акредитованою мовою спільноти	5
Рік професійної зайнятості за програмою кваліфікованих фахівців в Австралії	5
Державна підтримка (віза 190)	5
Наявність досвіду роботи тривалістю мінімум 2 роки на умовах повного робочого дня (вимога до навчання в Австралії)	5
Освітня кваліфікація спеціаліста (диплом магістра за науковими дослідженнями або ступінь доктора в австралійському навчальному закладі)	10
Родинне або регіональне спонсорство (віза 491)	15

Фактично відповідно до австралійської імміграційної системи балів, кандидати на імміграцію можуть отримати необхідні бали за умови, якщо вони відповідають вимогам за такими критеріями [26]:

- вік: претендент має бути віком від 18 до 44 років;
- англійська мова – кандидат має довести, що володіє мовою, подавши результати іспитів будь-якого визнаного тесту на знання англійської мови;
- бали закордонного досвіду (досвід за межами Австралії) – заявник може претендувати на бали за 3/5/6 років досвіду роботи за кордоном у зазначеній професії протягом останніх 10 років.
- бали австралійського досвіду – заявник може претендувати на бали за те, що він має 1/3/5/8 років досвіду роботи в Австралії на певною професією за останні 10 років;

- закордонні кваліфікаційні бали (кваліфікації, отримані за межами Австралії) – заявник може претендувати на бали за визнану кваліфікацію бакалавра чи вищого ступеня, чи доктора філософії;

- навчальні бали за дослідження – заявник може отримати додаткові бали за проходження навчального курсу в Австралії тривалістю щонайменше 2 академічні роки;

- регіональні навчальні бали – заявник може отримати додаткові бали, якщо він відповідав вимогам австралійського навчання щодо проживання та навчання в «регіональному столичному районі з низьким рівнем зростання населення» протягом принаймні 2 років;

- навички партнера – заявник може претендувати на бали за навичками партнера, якщо партнер відповідає основним вимогам щодо віку, знання англійської мови, кваліфікації та результату оцінювання навичок.

Важливим елементом міграційної системи Австралії щодо регулювання трудової міграції є наявність Списку кваліфікованих професій (Skilled Occupation List, SOL), лише згідно з яким може бути здійснено прийняття мігрантів, які бажають працювати в Австралії.

SOL регулярно оновлює перелік професій, відповідно до змін на австралійському ринку праці. Понад 200 професій регулярно переглядаються Міністерством внутрішніх справ (DoHA) і входять до SOL.

Крім того, виокремлюється Список кваліфікованих професій з пріоритетної міграції (PMSOL), який є тимчасовим: ті чи інші професії можуть мати пріоритет залежно від ситуації в країні. DoHA готує цей список після консультацій з департаментами Співдружності та отримання експертних порад від Національної комісії з навичок.

Першочергово обробляються заявки на отримання візи, зазначені в PMSOL та у номінаціях, спонсорованих роботодавцем. Незважаючи на те, що в списках інших кваліфікованих професій продовжують прийматися заяви на отримання візи, професії, згадані в PMSOL, мають пріоритет.

Крім того, перелік професій, в яких є потреба, розглядають на кількох рівнях:

- стратегічний – професії, які будуть потрібні ще декілька років;

– короткостроковий – професії, в яких є потреба зараз, але освітня система вже працює над тим, щоб заповнити ці сегменти ринку праці і за рік-два цей перелік буде змінено;

– регіональний – узгодження потреб місцевих ринків праці в межах квот щодо надання посвідки на проживання тим, хто відповідає потребам.

У табл. 3.13 наведено перелік найбільш високооплачуваних професій в Австралії згідно з SOL-2022.

Таблиця 3.13

Список найбільш високооплачуваних професій в Австралії із середньою заробітною платою в 2022 році [28]

<i>Професія</i>	<i>Середня заробітна плата</i>
Інформаційні технології	91,200 AUD
Телекомунікації	80,200 AUD
Інженерія	80,000 AUD
Продажі та маркетинг	102,000 AUD
Цивільне будівництво	53,400 AUD

Загалом в Австралії міграційна система налаштована таким чином, щоб залучити тих, хто вже має освіту та багаторічний досвід трудової діяльності, може привезти з собою дітей та буде працювати в одній з галузей, яких потребує країна. На сьогоднішній день Австралія зосереджена саме на трудовій міграції, активно збільшуючи квоти щодо місць для отримання кваліфікаційних віз: кількість кваліфікаційних віз, доступних в рамках міграційної програми, у 2023 р. значно зросла – до 142 400 (порівняно з 79 600 у минулому році) [27].

У міграційній політиці Австралії виділяються також ряд новітніх тенденцій.

По-перше, впроваджено спеціалізовану програму міжнародної трудової мобільності – схему Австралійсько-тихоокеанської трудової мобільності (The Pacific Australia Labour Mobility (PALM)). Ця програма зосереджена на можливостях трудової мобільності для країн Тихоокеанського регіону та Тимор-Лешті в Австралії.

Програма забезпечує робочі місця для працівників з Тихоокеанського регіону та Тимору-Лешті, дозволяючи їм розвивати навички, заробляти гроші та підтримувати свої сім'ї на батьківщині. Тихоокеанська трудова мобільність також допомагає

створювати міцні зв'язки між людьми, бізнесом і громадами, сприяючи поглибленню зав'язків між Австралією та її сусідами [29].

Крім того, новозеландці, які проживають в Австралії, матимуть пріоритетність обробки заявок на отримання кваліфікованої незалежної (підклас 189) візи (Skilled Independent (Subclass 189) visa). Було скасовано певні візові вимоги, включаючи те, що заявники повинні проживати в Австралії не менше п'яти років відповідати певним пороговим значенням оподаткованого доходу, а також критеріям охорони здоров'я [30].

По-друге, збільшилась кількість міграційних віз, які спонсоровані штатами, тобто розширюються автономні повноваження. Зокрема, штати і території мають все більше послаблень у своїх критеріях, включаючи власні списки кваліфікованих професій, щоб спростити подачу документів на візи, номіновані штатами і територіями.

Однією з найбільших переваг віз, спонсорованих штатами і територіями, є не прив'язка до конкретного роботодавця, але заявники повинні бути молодше 45 років, а також повинні знайти собі самі роботу.

По-третє, полегшено возз'єднання сімей, через запровадження партнерських віз, орієнтованих на попит, тобто відсутні обмеження щодо кількості цих віз. Очікується, що в 2023 р. буде видано близько 40500 партнерських віз і приблизно 3000 дитячих віз.

По-четверте, впроваджено зміни щодо обробки документів на отримання віз. Зокрема, міністерська директива № 100, запроваджена 28 жовтня 2022 р., встановила нові правила пріоритезації заявок. Заявки зараз розглядаються в наступному порядку черговості [30]:

- 1) заявки від представників медичних або викладацьких професій;
- 2) заявники, номіновані затвердженням спонсором з акредитованим статусом – для віз, спонсорованих роботодавцем;
- 3) на отримання віз, призначених для конкретно визначеної регіональної території;
- 4) підкласи постійних та тимчасових віз, візових заяв, які зараховуються до міграційної програми, за винятком візи підкласу 188 (бізнес-інновації та інвестиції (тимчасові));
- 5) всі інші візові заявки.

У межах кожної категорії, для подання заяв на тимчасові та постійні візи за кваліфікаціями, пріоритет надається заявникам, які перебувають за межами Австралії.

Загалом, міграційна політика Австралії характеризується чіткими ознаками, які реалізуються комплексно:

1) формалізована процедура імміграції з чіткими та публічними орієнтирами відносно того, кого країна очікує (з точки зору віку, сімейного стану, освітнього цензу та наявності дітей) і мінімальною втручанням державних органів в надання посвідки на проживання; розробка відповідного онлайн-забезпечення (за рахунок використання ІКТ);

2) забезпечення невеликого, але послідовного щорічного збільшення частки тих, кого країна залучає (переважно до сфери зайнятості);

3) ретельно продумана інформаційна кампанія з підтримки міграції з роз'ясненням суспільству її необхідності, відсутності загрози для суспільства та користі для економіки; відсутність будь-якої толерантності до нелегальної міграції;

4) чітка програма набуття громадянства після досягнення певного цензу (осідлості, майнового чи їх комбінації).

3.4. Міграційна політика Нової Зеландії

Нова Зеландія належить до групи країн, які приймають найбільше мігрантів у світі – імміграційні процеси є однією з основних передумов економічного зростання країни і одним з найважливіших чинників розвитку новозеландського суспільства.

На сучасному етапі міграційна політика Нової Зеландії представляє собою достатньо складну і динамічну систему, яка протягом тривалого періоду забезпечує високий рівень санкціонованої імміграції на душу населення в країні. За даними Міжнародної організації міграції, протягом 1990–2020 рр. чисельність мігрантів в Новій Зеландії зросла більше, ніж у 2,6 рази – з 518 тис. осіб до 1,382 млн осіб, а їх частка в структурі населення – майже вдвічі, з 15,2 % до 28,7 % (рис. 3.11).

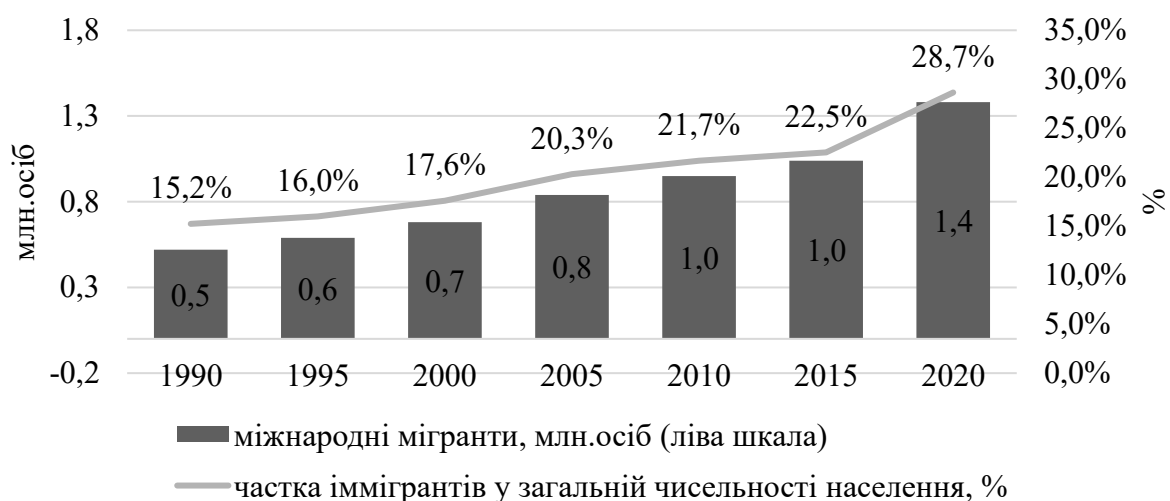


Рис.3.11. Динаміка чисельності міжнародних мігрантів та їх частки у структурі населення Нової Зеландії, 1990–2020 рр., млн осіб, % [1]

Основна частина міграції припадає на трудову міграцію – частка мігрантів у складі робочої сили зростає протягом останніх 30 років: з 23,5 % у 1990 р. до 37,7 % у 2020 р. (рис.3.12).

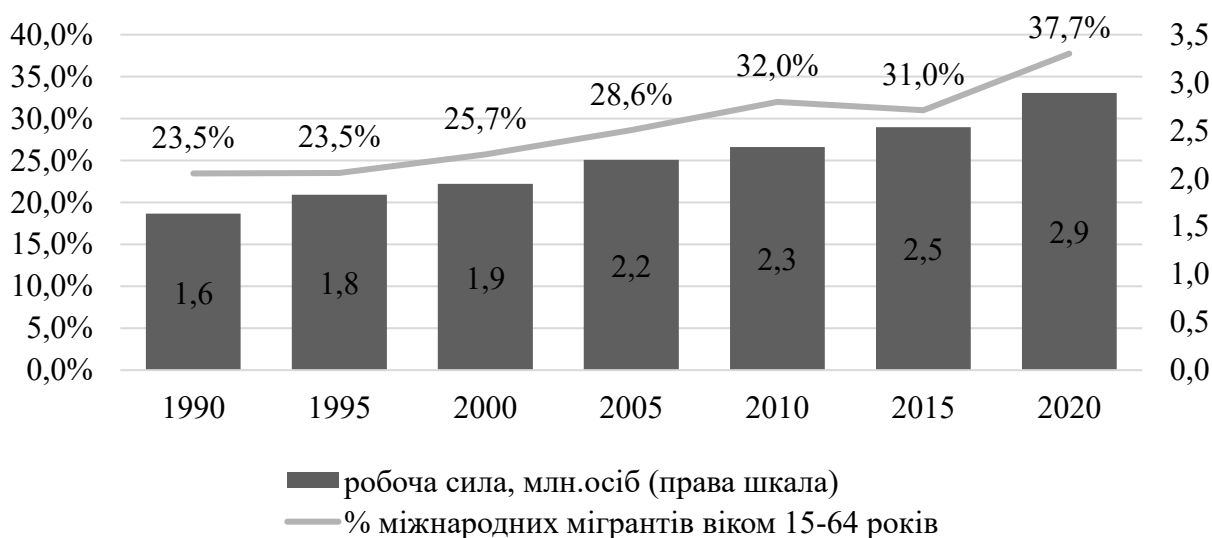


Рис. 3.12. Чисельність робочої сили Нової Зеландії та питома вага у ній міжнародних мігрантів віком 15-64 роки, 1990–2020 рр., млн осіб, % [2]

При цьому, за даними ОЕСР, показник чисельності населення, народженого за кордоном, в Новій Зеландії є одним із найвищих серед усіх країн ОЕСР: 26,8 % жителів Нової Зеландії є такими, що народилися за кордоном (серед країн постійної імміграції Нова Зеландія знаходиться між Австралією – 29,9 % і Сполученими Штатами Америки – 13,6 %) (рис. 3.13).

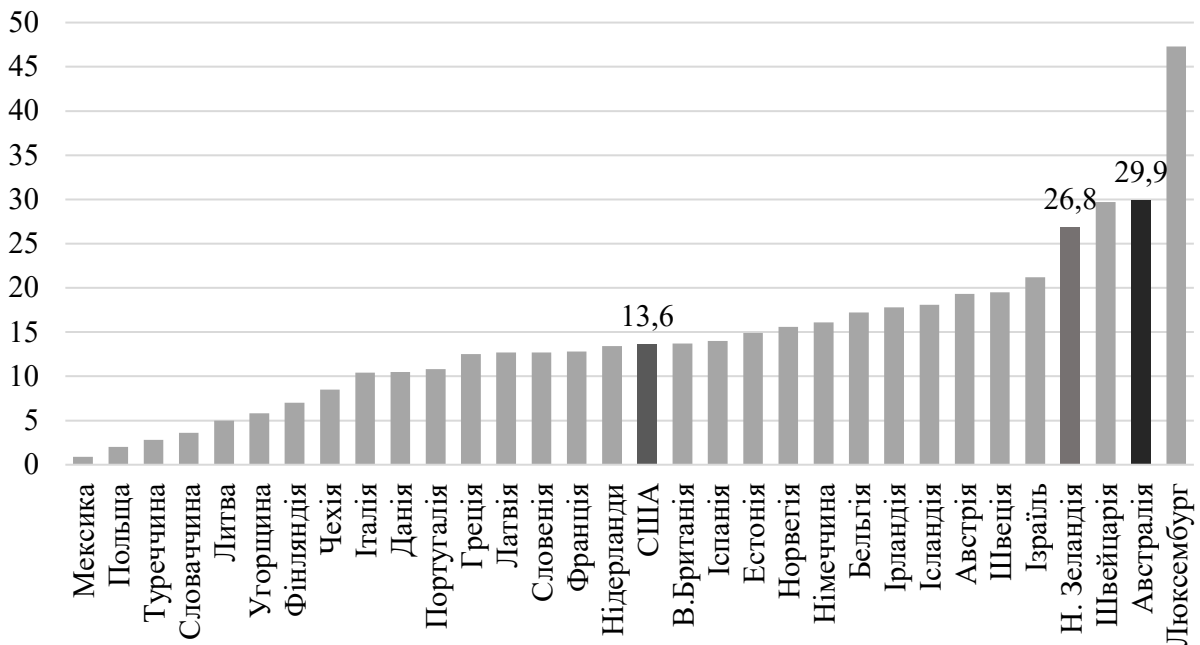


Рис. 3.13. Чисельність населення, народженого за кордоном, у країнах ОЕСР, % до всього населення (2019 рік або останній доступний рік) [2]

У 2020 р. у Новій Зеландії мігранти становили 28,7% у загальній чисельності населення [12] що є більше за показники Канади (21,3 %) та США (15 %) (див. рис. 3.2).

Загалом сучасна імміграційна політика Нової Зеландії має кілька цілей, кожна з яких покликана забезпечити відчутні соціальні та економічні вигоди для країни. З середини 1980-х років активна імміграційна політика уряду спрямована на:

- поповнення кількості людських ресурсів Нової Зеландії шляхом відбору мігрантів, які здатні швидко та ефективно поєднати свої навички з можливостями професійної реалізації в Новій Зеландії. Система відбору на основі балів, подібна до тих, що використовуються в Австралії та Канаді, була запроваджена в 1991 році і використовується для досягнення цієї мети;

- сприяння розвитку міцних міжнародних зв'язків, зокрема, шляхом полегшення в'їзду резидентів та мандрівників, які сприятимуть розбудові міцних економічних і соціальних зв'язків з іншими країнами. Досягненню цієї мети сприяє система двосторонніх угод про безвізовий режим з 52 країнами Європи, Америки, Азії та Африки [31];

- сприяння розвитку культури підприємництва та інновацій шляхом залучення мігрантів і бізнес-відвідувачів з підприємницькими навичками та досвідом. Сприяти досягненню цієї мети

покликані спеціальні схеми бізнес-міграції та віз для талановитих людей;

- доповнення стратегії формування навичок і працевлаштування шляхом надання тимчасових дозволів на роботу для задоволення короткострокового дефіциту кваліфікованих кадрів. Було запроваджено кілька ініціатив для задоволення дефіциту навичок у секторі інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), особливо з урахуванням високого рівня міжнародної конкуренції за кваліфіковану робочу силу;

- возз'єднання сімей новозеландців і задоволення гуманітарних потреб тих, хто має тісні родинні зв'язки з жителями Нової Зеландії. Поточна імміграційна програма дозволяє 32% від загальної кількості схвалень спрямувати на сімейні та гуманітарні категорії мігрантів [31];

- виконання зобов'язань Нової Зеландії як члена міжнародної спільноти через програми для біженців: Нова Зеландія має встановлену щорічну квоту в 750 біженців, відібраних Управлінням Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй у справах біженців (УВКБ ООН) для переселення. Приблизно 700 шукачів притулку отримують статус біженця щороку;

- підтримка високого рівня соціальної згуртованості в мультикультурному суспільстві, яке стає все більш різноманітним за своїм етнічним складом. Система відбору іммігрантів у Новій Зеландії є недискримінаційною за ознакою країни походження, але надає перевагу іммігрантам, які добре володіють англійською мовою, а також мають освітню та професійну кваліфікацію, визнану Новозеландським управлінням з питань кваліфікацій та Професійними асоціаціями. Вважається, що іммігранти з такими характеристиками зможуть ефективніше інтегруватися в суспільство, яке визнає мультикультурну ідеологію [31].

Сучасна міграційна політика Нової Зеландії надає багато можливостей для іноземних громадян. Вимоги щодо надання віз, час обробки, право на працевлаштування та пільги для супроводжуваних членів сім'ї залежать від категорії візи. Нова Зеландія працює за єдиною візовою системою.

Варіанти візи передбачають різні можливості, що дозволяють:

- відвідувати країну;
- працювати;
- навчатися;

- привозити членів сім'ї або приєднуватися до сім'ї;
- починати бізнес або інвестувати;
- залишатися на тривалий термін або постійно проживати в Новій Зеландії.

Ознайомитись з типами віз та обрати необхідний варіант можна онлайн на офіційному ресурсі Міністерства бізнесу, інновацій і зайнятості.

Також є можливість перевірити характеристики обраної візи, щоб побачити конкретні вимоги, які потрібно виконати. Зокрема, вимоги стосуються сфери здоров'я, характеру ідентичності, матеріального стану, навичок і кваліфікації, терміну проживання у Новій Зеландії.

Подати заявку можна онлайн або в паперовому вигляді (це впливатиме на окремі особливості процесу подання заявки). Обов'язковою є сплата візових зборів.

Умови деяких віз вимагають, щоб спочатку було подано заяву про інтерес (EOI), і лише пізніше буде можливість подати заявку на візу.

Важливою складовою міграційної системи країни є наявність списку професій, які користуються попитом у Новій Зеландії – так званого Зеленого списку (The Green List). Якщо професія претендента є в цьому списку, і він має необхідну кваліфікацію, реєстрацію або досвід, то може отримати посвідку на проживання одразу або через 2 роки роботи в Новій Зеландії. Останнє залежить від значущості професії відповідно до її приналежності до одного з двох рівнів цінності у списку – перший рівень (Tier 1) містить перелік більш важливих для країни професій, ніж другий рівень (Tier 2).

Переглянути The Green List та деталі щодо певної професії можна онлайн на сайті Міністерства бізнесу, інновацій і зайнятості Нової Зеландії.

Усі кваліфікації базуються на Рамці кваліфікацій Нової Зеландії (NZQF).

Фактично саме Зелений список (The Green List) є основним фільтром, який визначає, чи може претендент одразу подавати документи на Прямую візу на проживання (Straight to Residence Visa) або на Візу по роботі з правом на проживання (Work to Residence Visa).

При цьому шлях Зеленого списку (the Green List pathway) є одним із трьох варіантів (шляхів), заснованих на навичках, які дозволяють отримати посвідку на проживання в Новій Зеландії,

якщо претендент відповідає критеріям прийнятності (рис. 3.14). Іншими варіантами є: шлях кваліфікованого мігранта-резидента (Skilled Migrant Resident pathway), шлях «Працівники сфери догляду» та шлях «Угода з транспортним сектором» (the Care Workforce and Transport Sector Agreement pathways).

Отримання візи на проживання для кваліфікованих мігрантів (Skilled Migrant Category Resident Visa) в Новій Зеландії доступна для людей до 55 років включно за можливості підтвердити рівень англійської IELTS на рівні 6.5 (або її аналог), а також за наявності запрошення на роботу або чинного робочого контракту в Новій Зеландії.

Детально розглянемо варіанти отримання статусу резидента в Новій Зеландії, що базуються на кваліфікаційних навичках:

1. Шлях кваліфікованого мігранта-резидента (Skilled Migrant Resident pathway). Це основний спосіб стати резидентом в Новій Зеландії, у тому числі для людей, які не потрапляють до списків затребуваних спеціальностей (Green List). Спосіб є актуальним з 9 жовтня 2023 року.

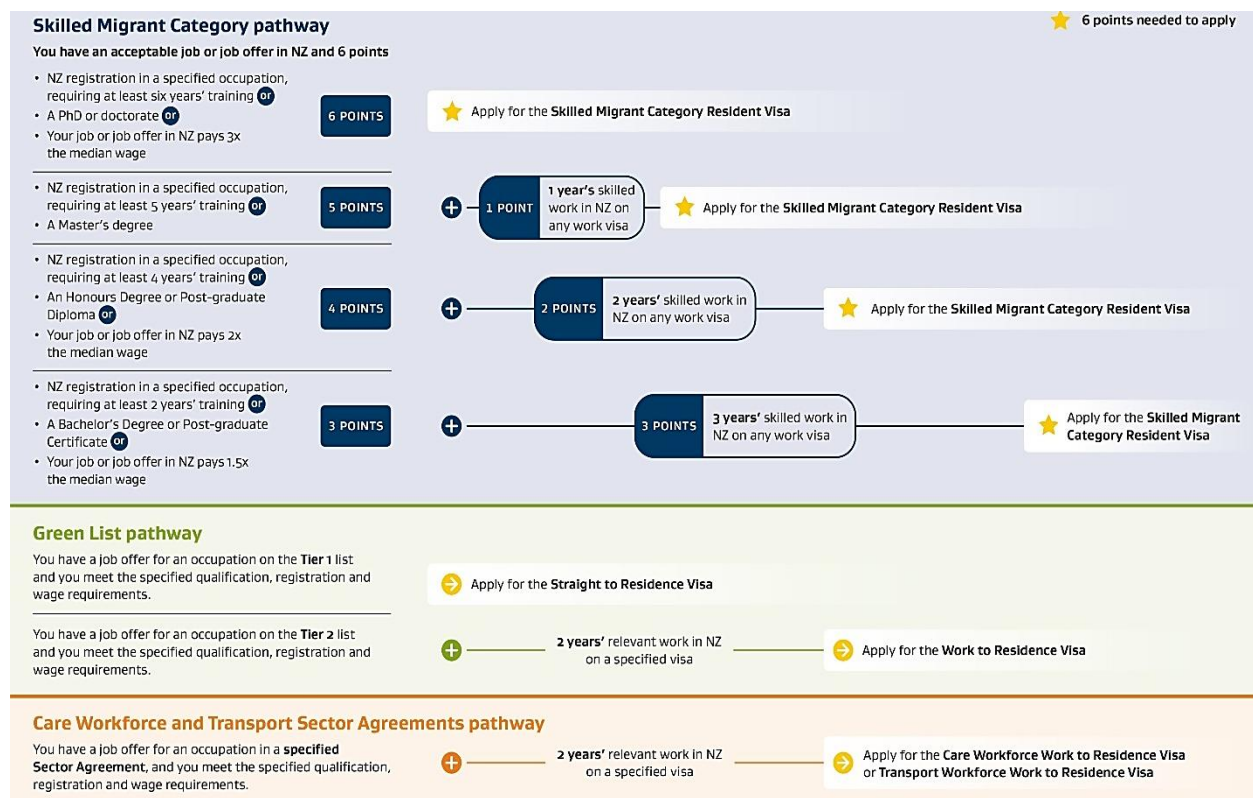


Рис. 3.14. Система варіантів отримання статусу кваліфікованого резидента у Новій Зеландії [32]

Щоб отримати статус резидента (постійне місце проживання, право на проживання) у Новій Зеландії цим шляхом, необхідно:

– мати запрошення на роботу, або чинний контракт від акредитованого роботодавця в Новій Зеландії;

– відповідати мінімальним вимогам щодо середньої (медіанної) зарплати, яка становить NZ\$ 29.66 на годину при мінімальних 30 робочих годинах на тиждень, щоб вважатися full-time (до середньої заробітної плати в Новій Зеландії прив'язані всі візові ліміти (коли медіанна заробітна плата зростає, поріг заробітної плати для отримання візи збільшується). Розмір медіанної заробітної плати оновлюється щороку в лютому, при цьому використовуються дані про середню заробітну плату за червень попереднього року, опубліковані Статистичним управлінням Нової Зеландії [32]);

– набрати 6 балів за системою Skilled Migrant Resident Pathway.

Щодо змісту процедури набору балів, то за основними критеріями освіти, доходу або новозеландської професійної реєстрації обирається один із варіантів (від 3 до 6 балів); при цьому є можливість додаткового отримання балів за досвід роботи за тією ж спеціальністю в Новій Зеландії (рис. 3.14, табл. 3.14):

Таблиця 3.14

**Система отримання балів за системою
Skilled Migrant Resident Pathway [32]**

<i>Кількість балів</i>	<i>Умова для отримання</i>
6 балів	кандидат або доктор наук (PhD or Doctorate) (Level 10) <u>або</u> зарплата втричі більша за середню (медіанну) <u>або</u> реєстрація в Новій Зеландії (NZ registration) за спеціальністю, що вимагає щонайменше 6 років навчання
5 балів	ступінь магістра (Masters Degree) (Level 9) <u>або</u> реєстрація в Новій Зеландії (NZ registration) за спеціальністю, що вимагає щонайменше 5 років навчання
4 бали	диплом аспірантури або диплом з відзнакою (Postgraduate Diploma or Honours Degree) (Level 8) <u>або</u> зарплата вдвічі більша за середню (медіанну) <u>або</u> реєстрація в Новій Зеландії (NZ registration) за спеціальністю, що вимагає щонайменше 4 роки навчання
3 бали	Bachelor Degree (Level 7) <u>або</u> Postgraduate Certificate (Level 8) <u>або</u> зарплата у півтора рази більша від медіанної <u>або</u> реєстрація в Новій Зеландії (NZ registration) за спеціальністю, що вимагає щонайменше 2 роки навчання
додатково 1 бал	за 1 рік досвіду кваліфікованої роботи в Новій Зеландії за будь-якою робочою візою
додатково 2 бали	за 2 роки досвіду кваліфікованої роботи в Новій Зеландії за будь-якою робочою візою
додатково 3 бали	за 3 роки досвіду кваліфікованої роботи в Новій Зеландії за будь-якою робочою візою

2. Імміграція за списками затребуваних спеціальностей – «Шлях Зеленого списку» (Green List Pathway): список затребуваних спеціальностей Green List складається з двох рівнів – рівень 1 (Tier 1) та рівень 2 (Tier 2) – відповідно до значущості тієї чи іншої спеціальності для економіки країни. За наявності роботи за фахом із цих списків у акредитованого на найм іноземних фахівців роботодавця в Новій Зеландії, а також рівня англійської IELTS 6.5 або його аналога, кандидат має можливість подання на отримання статусу резидента двома способами:

- при знаходженні спеціальності у Tier 1 можна подаватись на резидентство відразу за Straight to Residence Visa;
- при знаходженні в Tier 2 можна подаватись на резидентство через два роки роботи з Work to Residence Visa.

3. Віза резидента для роботи в сфері догляду (Care Workforce Work to Resident Visa): для працівників сфери допомоги хворим, літнім людям, дітям та нужденним є окрема категорія імміграції до Нової Зеландії – Care Workforce Work to Resident Visa. При володінні англійською мовою на рівні IELTS 6.5, а також повній зайнятості можна розраховувати на статус резидента, відпрацювавши 2 роки на акредитованого роботодавця (на посаді доглядальниці(ка), що оплачується на рівні мінімальної заробітної плати допоміжного працівника 4-го рівня або вище – від \$ 28.25 на годину). За цією візою можна: жити, працювати і навчатися в Новій Зеландії; вказати у візовій анкеті свого партнера та дітей віком до 24 років, які перебувають на утриманні.

4. Віза резидента для роботи в транспортному секторі (Transport Sector Agreement Pathway): це окрема категорія імміграції до Нової Зеландії для водіїв автобусів, важкої та спеціальної техніки. За умови дотримання умов щодо зарплати, що залежать від конкретної спеціалізації, а також наявності рівня володіння англійською мовою IELTS 6.5, можна розраховувати на резидентство, відпрацювавши 2 роки на акредитованого роботодавця у сфері наземного або морського транспорту, яка користується високим попитом (зайнятість повинна бути повною, постійною або строковою, принаймні, на 12 місяців). За цією візою можна: жити, працювати та навчатись у Новій Зеландії; вказати у візовій анкеті свого партнера та дітей віком до 24 років, які перебувають на утриманні.

Акредитований роботодавець – це роботодавець, схвалений Імміграційною службою Нової Зеландії для працевлаштування працівників за робочою візою акредитованого роботодавця (Accredited Employer Work Visa, AEWV). Тільки акредитовані роботодавці можуть підтримувати AEWV. Перевірити акредитацію роботодавця можна онлайн – на сайті New Zealand Immigration (INZ).

Робоча віза акредитованого роботодавця – AEWV – надає можливість працювати в Новій Зеландії на акредитованого роботодавця, який запропонував вам щонайменше 30 годин роботи на тиждень; навчатися до 3 місяців протягом будь-якого 12-місячного періоду або проходити будь-яке навчання, необхідне в рамках роботи. Якщо претендент має на це право, то може подати заяву на певний вид візи на проживання.

Крім найманої праці, іммігрувати до Нової Зеландії можна як інвестор або підприємець – з правом на отримання візи «Активний інвестор плюс» (Active Investor Plus Visa) на невизначений термін. Вимоги до претендентів включають інвестицію в розмірі 15 000 000 NZ\$ і результат Міжнародної системи тестування з англійської мови (IELTS) не менше 5.0. З цією візою можна жити, працювати та навчатися в Новій Зеландії; включити свого партнера та дітей віком до 24 років, які перебувають на утриманні, до візової заяви; подати заяву на отримання посвідки на постійне проживання після 4 років зберігання коштів у Новій Зеландії [33; 32].

Всі види віз у Новій Зеландії чітко скоординовані з цілями потенційних іммігрантів. В залежності від цього використовуються ті чи інші інструменти міграційної політики держави.

При цьому в країні панує чітке визнання і прийняття того, що новозеландське суспільство ставатиме більш різноманітним з точки зору етнічних і культурних груп протягом наступних 20 років, а імміграція продовжуватиме відігравати важливу роль у диверсифікації спільнот, особливо щодо імміграції з країн Азії. В суспільстві існує широкий консенсус стосовно того, що цього не варто боятись або чинити опір, оскільки існує розуміння, що продовження імміграції на нинішньому або вищому рівні матиме позитивні наслідки для економіки та суспільства країни.

Частково такий підхід до імміграційної політики відображає давню культуру міжнародної міграції у Новій Зеландії – імміграції та еміграції, а також зростаюче визнання керівництвом країни того факту, що першопричини імміграції лежать за межами досяжності впливу країни – на рівні глобальної економіки.

Важливе значення у зазначеному контексті має підвищення рівня поінформованості населення країни щодо трендів міжнародної міграції в Новій Зеландії з метою попередження деструктивної риторики з цього питання [31].

3.5. Міграційна політика Німеччини

Характерною особливістю міграційної політики Федеративної Республіки Німеччини (ФРН, далі – Німеччина) є те, що маючи найстаріше населення в Європі й один з найнижчих рівнів народжуваності в світі (9,08 ‰ у 2022 р.), і прагнучи компенсувати дефіцит кваліфікованої робочої сили, країна реалізує комплексну міграційну політику, спрямовану на розширення шляхів імміграції для кваліфікованих працівників з різних країн.

На сучасному етапі пріоритетні напрями політики федерального уряду Німеччини щодо цілей Глобального договору про безпечну, упорядковану та законну міграцію включають:

- інтеграцію;
- доступ до німецького ринку праці;
- запобігання та протидію екстремізму / боротьбу з екстремізмом;
- боротьбу з причинами нелегальної міграції.

Чисельність мігрантів, які проживали на території Німеччини протягом 1990–2020 рр. (рис. 3.15), стабільно зростала – на 4,3 млн осіб або на 72 % до 2015 р., після чого за наступні 5 років збільшилась одразу на 5,6 млн осіб або на 6,3 % (питома вага міжнародних мігрантів у структурі населення за 30 років зросла на 11,3 %).

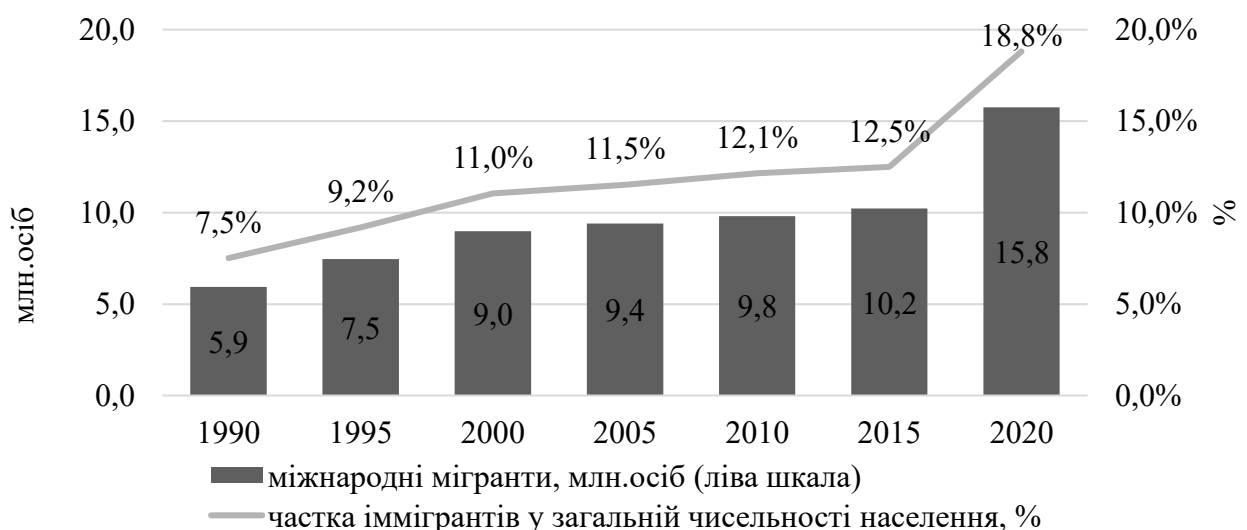


Рис. 3.15. Динаміка чисельності міжнародних мігрантів та їх частки у структурі населення Німеччини, 1990–2020 рр., млн осіб, % [1]

Німеччина є однією з найпривабливіших західноєвропейських держав для імміграції: за останні роки країна прийняла більше іммігрантів, ніж уся Європа і характеризується стабільно додатнім сальдо міграції. У 2000 р. серед основних країн призначення міжнародних мігрантів Німеччина посідала третє місце, у 2020 р. стала другою у загальносвітовому рейтингу (див. рис. 3. 1).

За даними Федерального статистичного управління Німеччини (Destatis), у 2022 р. 23,8 млн осіб (29 %) населення країни мали мігрантське походження, а чисельність іноземних громадян дорівнювала 13,4 млн осіб [34].

Основну частину міжнародної міграції становлять трудові мігранти, частка яких у структурі робочої сили Німеччини зростає з 13,2 % у 1990 р. до 26,3 % у 2020 р. (рис. 3.16), при цьому за період 1990–2015 рр. частка міжнародних мігрантів в структурі робочої сили країни зростає на 6,5 % (з 13,2% до 19,7 %), а протягом наступних лише п'яти років – 2015–2020 рр. – на 6,6% (з 19,7 % до 26,3 %).

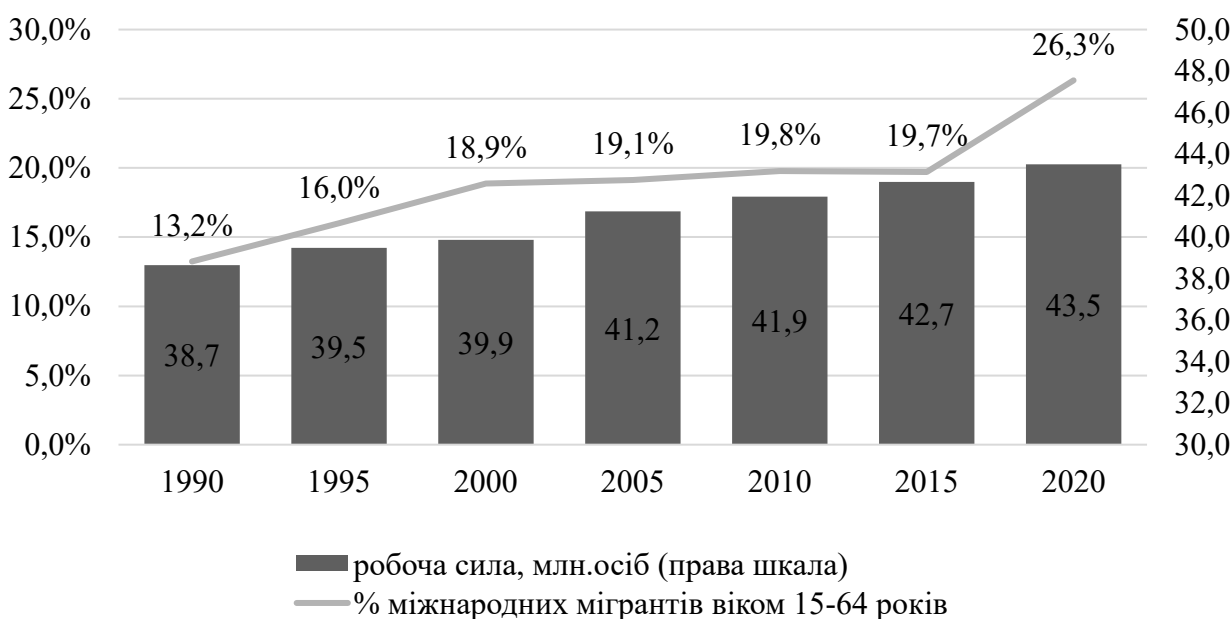


Рис. 3.16. Чисельність робочої сили Німеччини та питома вага у ній міжнародних мігрантів віком 15–64 роки, 1990–2020 рр., млн осіб, % [2]

При цьому, за даними Федерального статистичного управління (Destatis), з 2010 р. неухильно зростає кількість трудових мігрантів, які приїхали до Німеччини з країн, що не входять до ЄС (рис. 3.17). Наприкінці 2022 р. в Німеччині в Центральному реєстрі іноземців (AZR) було зареєстровано близько 351 тис. осіб з країн, що не

входять до Європейського Союзу (ЄС), які мали дозвіл на тимчасове проживання з метою працевлаштування.

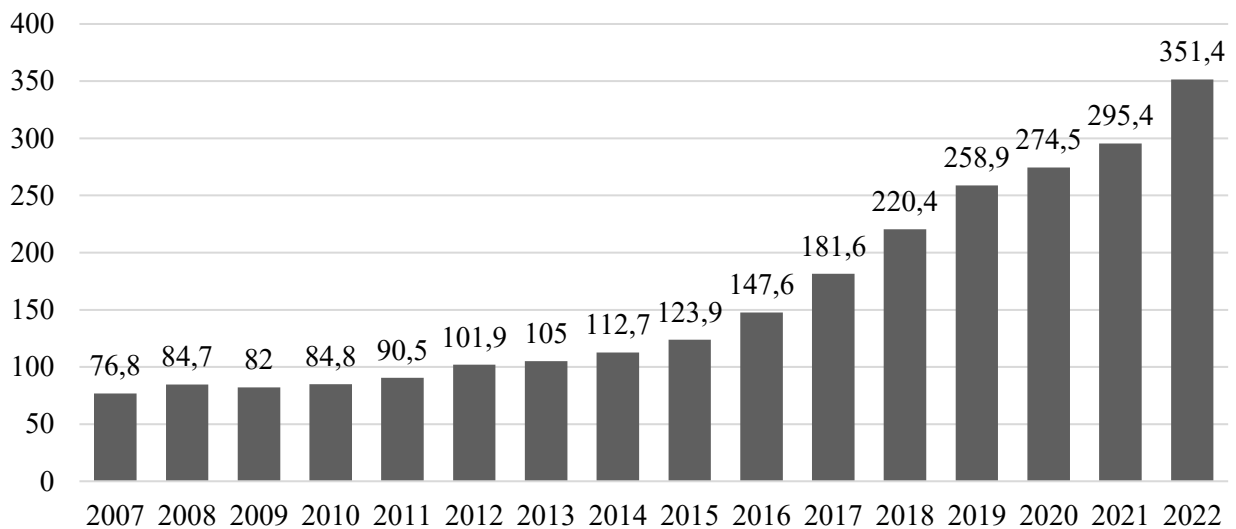


Рис. 3.17. Динаміка чисельності іноземців з посвідкою на тимчасове проживання з метою працевлаштування в Німеччині з країн, що не входять до Європейського Союзу, 2007–2022 рр., тис. осіб [35]

Щодо управління міграційними потоками, на сьогоднішній день у Німеччині більшість дій, пов'язаних з міграцією, здійснюється Федеральним міністерством внутрішніх справ, будівництва та житлово-комунального господарства (Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, BMI) і федеральними землями, які діють через свої органи у справах іноземців, а також Федеральним відомством з питань міграції та біженців (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, BAMF). BMI відповідає за розробку міграційної політики, тоді як землі та міграційне відомство BAMF, в межах профілю BMI, відповідають за реалізацію міграційної політики країни.

Крім того, Уповноважений з питань міграції, біженців та інтеграції (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration) – посада безпосередньо підпорядкована Канцлеру Німеччини, – відповідає за підтримку уряду в розробці політики з питань інтеграції.

Федеральне міністерство праці та соціальних справ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS) разом з Федеральним агентством зайнятості (Bundesagentur für Arbeit, BA) відповідає за міграцію з метою працевлаштування, а також за інтеграцію в ринок праці. Разом з BMI, BMAS забезпечує базову та професійну підготовку з німецької мови для іноземців у рамках Комплексної мовної програми (Gesamtprogramm Sprache).

У країні діє чіткий і прозорий набір правил і положень стосовно міграції, зокрема діє Закон про перебування [36], який регулює імміграцію. На своєму веб-сайті міграційне відомство роз'яснює, що потрібно знати про міграцію до Німеччини, включаючи правові підстави та практичні дії [37, с. 14].

Щодо візового режиму, правила в'їзду до Німеччини залежать від громадянства претендента. Відповідно до §6 Закону про перебування [36], іноземцю можуть бути видані такі візи відповідно до Регламенту (ЄС) № 810/2009:

- транзитна аеропортова віза для транзиту через міжнародні транзитні зони аеропортів;
- віза для транзитного проїзду через територію держав Шенгену або для планованого перебування на цій території до 90 днів на період 180 днів (шенгенська віза) [36].

Німеччина почала видавати шенгенські візи – короткострокова віза, яка дозволяє її власнику подорожувати до європейських країн, що входять до Шенгенської зони, – у 1995 році. Власники шенгенських віз не підлягають прикордонному контролю на внутрішніх кордонах країн Шенгенської зони.

Шенгенська зона – територія, де 27 європейських країн скасували свої внутрішні кордони для вільного та необмеженого пересування людей, дотримуючись спільних правил контролю за зовнішніми кордонами та боротьби зі злочинністю шляхом зміцнення спільної судової системи та співпраці поліції. У зоні застосовуються єдині правила і процедури щодо короткострокових віз, прохань про надання притулку та прикордонного контролю. Шенгенська співпраця була включена до правової бази Європейського Союзу (ЄС) Амстердамським договором 1997 р. [38; 39].

На сайті Федерального міністерства закордонних справ міститься інформація, чи потрібна віза для відвідування Німеччини (та країн Шенгенської зони) терміном до 90 днів.

Особи, яким не потрібна віза для в'їзду до Німеччини, як правило, не можуть перебувати на території Німеччини більше 90 днів протягом 180-денного періоду. Вони також не можуть займатися оплачуваною роботою, перебуваючи в країні (з деякими країнами Німеччина уклала двосторонні угоди про безвізовий режим, які, за певних обставин, дозволяють перебувати в Німеччині понад 90 днів протягом 180-денного періоду) [40].

Щодо тривалого перебування в Німеччині, громадянам ЄС не потрібна віза для відвідування, проживання або роботи в Німеччині. Вони повинні лише зареєструватися в місцевому німецькому відділенні реєстрації (Einwohnermeldeamt). Додаткову інформацію можна знайти на Європейському порталі мобільності робочих місць [41].

Тим, хто прибуває до Німеччини з Австралії, Ізраїлю, Японії, Канади, Південної Кореї, Нової Зеландії чи США також не потрібна робоча віза та пропозиція роботи для в'їзду в Німеччину. Проте їм необхідно подати заяву на отримання дозволу на проживання в Управлінні у справах іноземців після прибуття до Німеччини [42].

Громадянам решти країн для в'їзду до Німеччини та початку роботи необхідно подати заяву на робочу візу. Також необхідно подати заяву на отримання дозволу на проживання з метою роботи після прибуття до Німеччини.

Згідно з Законом про перебування (Aufenthaltsgesetz), для довготермінового перебування необхідна віза для федеральної території (національна віза), яка видається перед в'їздом [36].

Німецьким міграційним законодавством передбачено різні категорії робочих віз, найбільш поширеними з яких є такі [42; 43]:

- *віза для працевлаштування* – для тих, хто має пропозицію роботи в Німеччині: громадянам країн, що не входять до ЄС, спочатку потрібно отримати відповідну візу і спеціальний дозвіл на перебування – «Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung», умови його отримання прописані у §18 Закону про перебування;

- *віза самозайнятості* – віза й дозвіл на перебування (Aufenthaltserlaubnis) з метою здійснення самостійної трудової діяльності – для тих, хто мріє відкрити власну компанію або працювати на себе;

- *віза шукача роботи* – для тих, хто планує шукати роботу під час перебування в Німеччині: спеціальна віза й дозвіл на перебування (Aufenthaltserlaubnis) для пошуку роботи згідно з §20 Закону про перебування – нададуть право приїхати до країни та вже на місці шукати прийнятну вакансію;

- *студентська віза* – для тих, хто планує вступити до одного з університетів Німеччини, але не проживає тут: знадобиться спеціальний документ «Aufenthaltserlaubnis zum Zweck des Studiums» (дозвіл на перебування з метою отримання вищої освіти) – документ регулюється §16 Закону про перебування; більшість

людей з «третіх країн» спочатку мають подати заяву на візу з метою отримання вищої освіти (Visum zum Zweck des Studiums), з якою можна легально приїхати до Німеччини та почати навчання в обраному університеті;

– *Блакитна карта ЄС (Blaue Karte EU)* – це спеціальний дозвіл на проживання для іноземних науковців і осіб із найвищою кваліфікацією, які хочуть отримати кваліфіковану роботу в Німеччині. Починаючи з 18 листопада 2023 р., можливість в'їзду до Німеччини з Блакитною картою ЄС було продовжено і частково розширено (відтепер застосовуються значно нижчі пороги заробітної плати для початківців кар'єри у звичайних та вузькопрофільних професіях. Зокрема, за певних умов ІТ-фахівці без формальної кваліфікації, але зі спеціалізованими знаннями, отриманими з досвіду роботи, також можуть отримати Блакитну карту. Крім того, нещодавно запроваджені зміни сприятимуть возз'єднанню людей, які мають Блакитну карту ЄС, через процес возз'єднання сім'ї, а також приїзду до Німеччини власників Блакитних карт з інших країн-членів ЄС). Умови отримання прописано в §18 Закону про перебування та в Директиві ЄС 2021/1883 (від 19.11.2023 р.) [36; 44].

Слід відзначити, що у 2022 р. Блакитна карта ЄС була найпоширенішим типом дозволу на тимчасове проживання в контексті тимчасової трудової міграції (рис. 3.18).

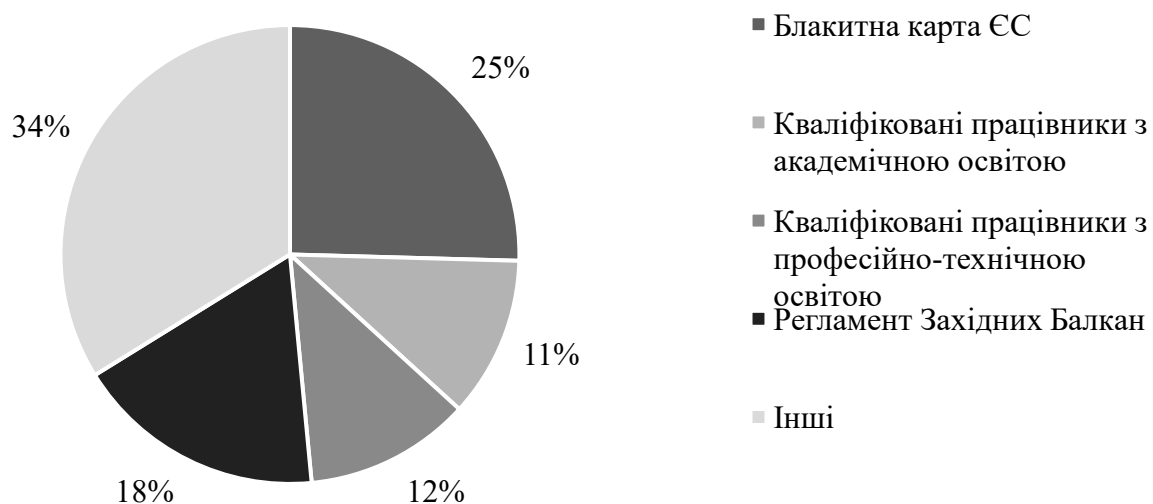


Рис. 3.18. Структура іноземців з посвідкою на тимчасове проживання з метою працевлаштування за категоріями в Німеччині у 2022 рр. [35]

Повний перелік категорій, можливостей і умов довготривалого перебування в Німеччині міститься в розділах 3 та 4 Закону про

проживання, роботу та інтеграцію іноземців на федеральній території Німеччини (табл. 3.15).

Таблиця 3.15

Можливості перебування з метою навчання та проживання з метою працевлаштування в Німеччині) [36]

Перебування з метою навчання
§ 16 Принцип проживання з метою навчання
§ 16a Професійне навчання; безперервна професійна освіта
§ 16b Дослідження
§ 16c Мобільність як частина навчання
§ 16d Заходи щодо визнання іноземних професійних кваліфікацій
§ 16e Стажування, пов'язане з навчанням в ЄС
§ 16f Мовні курси та відвідування школи
§ 17 Пошук місця навчання чи стажування
Проживання з метою працевлаштування
§ 18 Принцип імміграції кваліфікованої робочої сили; загальні положення
§ 18a Кваліфіковані працівники з професійною освітою
§ 18b Кваліфіковані працівники з академічною освітою
§ 18c Дозвіл на поселення для кваліфікованих працівників
§ 18d Наукові дослідження
§ 18e Короткострокова мобільність для дослідників
§ 18f Дозвіл на проживання для мобільних дослідників
§ 18g Блакитна карта ЄС
§ 18h Короткострокова мобільність для власників блакитної карти ЄС
§ 18i Довгострокова мобільність для власників Блакитної карти ЄС
§ 19 ІКТ-картка для внутрішньокорпоративних переміщень
§ 19a Короткострокова мобільність для внутрішньокорпоративних переміщень
§ 19b Мобільна ІКТ-картка
§ 19c Інші цілі працевлаштування; державні службовці
§ 19d Дозвіл на проживання для кваліфікованих толерантних осіб з метою працевлаштування
§ 19e Участь у Європейській волонтерській службі
§ 19f. Причини відмови у дозволі на проживання згідно з §§ 16b, 16c, 16e, 16f, 17, 18d, 18e, 18f, 18g і 19e
§ 20 Пошук роботи для кваліфікованих працівників
§ 21 Самозайнятість

При цьому слід відзначити, що працевлаштування для мігрантів у Німеччині є можливим у двох варіантах:

- за нерегламентованими професіями – без визнання професійної кваліфікації (збір фруктів, овочів, робота в теплицях тощо);
- за регламентованими професіями – з обов'язковим визнанням професійної кваліфікації.

Оскільки німецький ринок праці відчуває нестачу саме кваліфікованих працівників в країні протягом останніх років на

законодавчому рівні розширюються можливості переїзду до країни для кваліфікованих працівників з країн, що не входять до ЄС.

Німеччині потрібні добре підготовлені працівники майже у всіх секторах. Високий попит є, зокрема, на лікарів і середній медичний персонал, ІТ-спеціалістів, інженерів, а також, у зв'язку з розширенням використання відновлюваних джерел енергії, на фахівців у галузі теплотехніки та опалювальних технологій.

Зважаючи на структурні зміни, пов'язані з енергетичним переходом, декарбонізацією промисловості та досягненням кліматичної нейтральності до 2045 року, Німеччина активно вживає заходів щодо забезпечення робочою силою, придатною для вирішення майбутніх завдань економічного розвитку.

Кваліфікованим працівником або професіоналом в Німеччині вважаються не лише випускники з дипломами про вищу освіту, які визнаються, але й працівники з професійно-технічною освітою, що визнається в Німеччині. Визнання іноземної професійної кваліфікації в Німеччині виступає головним ключем до можливості працювати за своєю професією.

Визнання іноземної професійної кваліфікації означає підтвердження дипломів про професійну освіту або університетських дипломів, щоб кваліфікації вважалися еквівалентними відповідним професійним дипломам у Німеччині. Заява про визнання повинна бути подана до відповідного органу. (Залежно від професії або університетської кваліфікації, за це відповідають різні установи – Німеччина є федерацією, в якій 16 земель (Länder) мають окрему юрисдикцію в багатьох сферах. Як наслідок, за визнання іноземних кваліфікацій відповідають різні органи в окремих землях – залежно від професії або роду діяльності. На сайті *Anerkennung in Deutschland* («Визнання в Німеччині») наведено їх перелік).

Визнання кваліфікації є обов'язковою вимогою, якщо претендент бажає працювати за регульованою професією в Німеччині (незалежно від країни походження). Для цих професій потрібно мати певну професійну кваліфікацію і іноді відповідати й іншим вимогам. У першу чергу, це стосується професій у сфері охорони здоров'я, безпеки, соціальній, освітній сфері тощо [45; 46]. На сайті *Anerkennung in Deutschland* пошукова система дозволяє знайти свою професію та перевірити вимоги та умови підтвердження кваліфікації.

Хоча більшість професій у Німеччині не регулюються, визнання іноземної професійної кваліфікації або еквівалентність університетського диплома зазвичай є передумовою для видачі віз особам, які не походять з Європейської економічної зони або Швейцарії.

Якщо претендент ще не має трудового договору, але має визнану професійну кваліфікацію, то може отримати посвідку на тимчасове проживання на шість місяців для пошуку роботи. Протягом цього періоду можна працювати до десяти годин на тиждень на випробувальному терміні або проходити стажування. Зазвичай умовою для цього є достатній для бажаної посади рівень володіння німецькою мовою – як правило, на рівні B1. Крім того, офіційне визнання еквівалентності професійної кваліфікації або університетського диплома полегшує пошук роботи та ведення переговорів про гідну заробітну плату.

Крім комплексу регульованих професій, у Німеччині визначено перелік вузькопрофільних (дефіцитних) професій. Вузькопрофільна професія – це професія з дефіцитом кваліфікованих працівників – коли на одну відкриту вакансію претендує не більше трьох статистично зареєстрованих безробітних.

Перелік «вузькопрофільних» професій у Німеччині складається, щоб надати вичерпну інформацію для кваліфікованих працівників (потенційних) і роботодавців відповідно до положень нового Закону про імміграцію кваліфікованих працівників. Знання конкретних назв робочих місць у «вузьких» професіях є особливо важливим для процедури подання заяви на отримання Блакитної карти ЄС та бальної системи для Карти можливостей (Chancenkarte).

В Німеччині вузькопрофільними вважаються такі професії (детальний перелік представлено у табл. 3.16) [44]:

- менеджери з виробництва, видобутку корисних копалин, будівництва та дистрибуції;
- менеджери з надання послуг у сфері інформаційно-комунікаційних технологій;
- менеджери з надання професійних послуг, зокрема менеджери у сфері догляду за дітьми, служби охорони здоров'я та освіти;
- лікарі;
- фахівці з догляду за хворими та акушерства;
- професіонали в галузі науки та інженерії;
- викладачі університетів та вищих навчальних закладів;

- вчителі середньої школи;
- вчителі початкової школи та дошкільної освіти;
- професіонали в сфері інформаційно-комунікаційних технологій
- та ін.

Таблиця 3.16

Перелік «вузькопрофільних» професій відповідно до Закону про перебування (AufenthG), Німеччина [36]

Група 132. Менеджери з виробництва, видобутку корисних копалин, будівництва та дистрибуції
Група 133. Менеджери з надання послуг у сфері інформаційно-комунікаційних технологій
Група 134. Менеджери з надання професійних послуг
Група 21. Професіонали в галузі науки та інженерії
211. Фахівці з фізики та наук про Землю
212. Математики, актуарії та статистики
213. Професіонали в галузі наук про життя
214 Професіонали в галузі інженерії (крім електротехніки)
215. Інженери з електротехнологій
216. Архітектори, планувальники, геодезисти та дизайнери
Група 221. Лікарі
Група 222. Фахівці з догляду за хворими та акушерства
Група 225. Ветеринари
Група 226. Інші медичні працівники
Група 23. Фахівці з викладання
231. Викладачі університетів та вищих навчальних закладів
232. Викладачі професійно-технічної освіти
233. Вчителі середньої освіти
234. Вчителі початкової школи та дошкільної освіти
235. Інші викладачі
Група 25. Професіонали в галузі інформаційно-комунікаційних технологій
251. Розробники та аналітики програмного забезпечення та додатків
252. Фахівці з баз даних і мереж

Намагаючись компенсувати дефіцит кваліфікованої робочої сили та прагнучи стимулювати залучення кваліфікованих іммігрантів, в Німеччині шукають нові інструменти регулювання трудоресурсних потоків, зокрема прийнято новий імміграційний закон – Закон про імміграцію кваліфікованих працівників, – який створює та розширює шляхи імміграції для кваліфікованих працівників з країн, що не є членами ЄС. Внаслідок реформи кваліфіковані працівники зможуть легше іммігрувати до Німеччини, а біженці зможуть швидше отримувати дозволи на роботу.

Новий закон покликаний полегшити і зробити більш привабливим працевлаштування в Німеччині для кваліфікованих працівників з-за кордону. Серед іншого, планується запровадити

бальну систему на основі канадської моделі та спростити визнання іноземних професійних кваліфікацій.

Перші частини реформи набули чинності 18 листопада 2023 р. Ключові зміни передбачають [47]:

- створення «Карти можливостей», що базується на балах, яка пропонує відповідним заявникам річний (з можливістю поновлення) дозвіл на проживання з метою пошуку роботи в Німеччині. Передбачається, що «карта можливостей» видаватиметься за бальною системою та включатиме чотири критерії: заявник має бути молодшим за 35 років, мати науковий ступінь, досвід роботи щонайменше три роки та знання мови або попереднє перебування в Німеччині. Той, хто відповідає хоча б трьом із цих чотирьох критеріїв, отримає «карту можливостей», щоб приїхати до Німеччини та отримати роботу. Карта можливостей – це приклад зменшення бюрократичних процедур і полегшення деяких законів про трудову міграцію Німеччини;

- полегшення шляхів для заявників, які мають професійний досвід, зі зниженням вимог щодо знання німецької мови та визнання освітніх кваліфікацій;

- можливість для іноземних громадян виконувати будь-яку роль, для якої вони мають кваліфікацію, а не обмежуватися лише ролями, пов'язаними з їхнім досвідом формальної освіти;

- можливість для фахівців у сфері інформаційних технологій або освіти, які мають достатній професійний досвід, подавати заявки на отримання Блакитної карти ЄС, навіть якщо вони не мають формальної освіти;

- скорочення періоду необхідного проживання в Німеччині для отримання права на постійне проживання.

Також погоджено спеціальне правило для шукачів притулку, які вже перебувають у Німеччині: якщо вони в'їхали в країну до 29 березня 2023 р. і мають відповідну кваліфікацію та пропозицію роботи або вже працюють, вони можуть завершити процедуру надання притулку і отримати посвідку на проживання, подавши заяву як професіонал.

Таким чином, протягом останніх років Німеччина має відкритий ринок праці для кваліфікованих працівників і продовжує впроваджувати нові правила для залучення міжнародних талантів.

Окремо в міграційному законодавстві Німеччини виділено розділи щодо проживання з міркувань міжнародного права, гуманітарних або політичних причин, возз'єднання сімей, особливих

прав на проживання, а також припинення перебування, зокрема примусового виконання обов'язку виїхати з країни.

Мігранти мають такий самий статус, як і громадяни у доступі до фінансованої державою початкової та середньої освіти. Право і обов'язок відвідувати школу поширюються на всіх дітей, які проживають у Німеччині, незалежно від їхнього статусу. Однак у деяких федеральних землях обов'язкова освіта закінчується у віці 16 років.

Доступ до соціального забезпечення надається незалежно від громадянства кожному, хто має посвідку на проживання. Однак рівень захисту може бути обмеженим для тих, хто не має стабільної роботи, а також для тих, хто має тимчасовий дозвіл на проживання. Хоча Німеччина має домовленості з більше ніж десятьма країнами щодо переведення виплат із соціального забезпечення, вона накладає обмеження на розподіл цих виплат залежно від тривалості роботи в Німеччині (існують двосторонні домовленості про переведення пенсій з Австралією, Японією, Сербією, Туреччиною, Республікою Корея та Сполученими Штатами Америки).

Тимчасові легальні резиденти мають право подати заяву на отримання дозволу на постійне проживання в Німеччині, якщо вони відповідають ряду умов, зокрема:

- легально і безперервно проживають у Німеччині протягом п'яти років;
- мають надійні засоби до існування з довгостроковим і регулярним доходом, виконують податкові зобов'язання і мають достатнє забезпечення на старість;
- володіють достатніми знаннями німецької мови і базовими знаннями про правову і соціальну системи та умови життя в Німеччині;
- не становлять загрози для громадської безпеки і громадській безпеці та порядку шляхом порушення правової системи та мають достатню житлову площу.

Постійні резиденти можуть подати заяву на натуралізацію після восьми років легального постійного проживання в Німеччині (зараз цей термін переглядається в бік зменшення).

Іноземні резиденти з країн Європейського Союзу (ЄС) можуть голосувати на муніципальних виборах [37, с.12]. Загалом міграційне відомство Німеччини регулярно публікує дані про міграційні потоки та відповідні соціально-економічні питання, такі як участь мігрантів

у державних програмах інтеграції, мігрантів у державних програмах інтеграції.

Німеччина докладає зусиль для посилення як вертикальної, так і горизонтальної узгодженості міграційної політики. Координаційний офіс федеральних земель (Bund-Länder) прагне посилити співпрацю між федеральним урядом і землями з питань міграції. Політичні питання міжнародної міграції також регулярно обговорюються в робочій групі державних секретарів усіх галузевих міністерств. Урядова ініціатива «Зроби це в Німеччині» («Make it in Germany»), яка інформує кваліфікованих фахівців, зацікавлених у міграції до Німеччини, спільно координується Федеральним міністерством економіки та енергетики та Федеральним агентством зайнятості (Bundesagentur für Arbeit, BA) у співпраці з іншими федеральними міністерствами та зацікавленими сторонами, а також міграційним відомством (BAMF). Існує також міжвідомча робоча група з питань інтеграції біженців [37, с.14].

У Німеччині міграційна стратегія формується з програмних документів, які стосуються окремих аспектів міграції. Наприклад, у 2007 році Німеччина прийняла Національний план інтеграції; у 2016 році уряд опублікував стратегію міграції та розвитку; Закон про притулок (AsylG) визначає зміст політики в Німеччині щодо притулку та біженців, включаючи формулу загальнонаціонального розподілу шукачів притулку по землях.

Федеральне міністерство закордонних справ (Auswärtiges Amt) взаємодіє з німцями за кордоном через свої представництва, а Федеральне бюро у справах емігрантів та працівників за кордоном (Bundesstelle fuer Auswanderer und Auslandstaetige) надає інформаційні послуги німцям-емігрантам та німцям за кордоном. Існують програми підтримки німців, які емігрують, такі як програма стажування Карло Шміда та Програма молодших спеціалістів (JPO) [37, с. 14–15].

Німеччина є членом ЄС, що сприяє внутрішньоєвропейській мобільності робочої сили, активним членом Міжнародної організації з міграції (МОМ) і тісно співпрацює з Управлінням Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН).

Німеччина підписала двосторонні угоди з Албанією, Боснією і Герцеговиною, Північною Македонією, Сербією, Туреччиною про працевлаштування за певними професіями.

Крім того, деякі німецькі землі підписали двосторонні угоди про співпрацю з іншими субнаціональними регіонами. Наприклад, земля Гессен у 2012 р. підписала угоду про співпрацю з Мадридським регіоном (Іспанія) з метою заохочення кваліфікованих працівників з іспанського регіону до роботи в Гессені.

Федеральне агентство зайнятості (Bundesagentur für Arbeit, BA) та Німецьке товариство міжнародного співробітництва (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, GIZ) GmbH спільно реалізують програму «Потрійний виграш» з працевлаштування медсестер з Боснії і Герцеговини, Філіппін, Сербії та Тунісу. Програма реалізується на основі угод між БА та агентствами з працевлаштування країн-партнерів – БА та GIZ спільно відбирають відповідних кандидатів на вакантні посади в Німеччині від імені роботодавців. Кандидатів готують до від'їзду з їхніх країн, організовуючи мовні курси та надаючи інформацію про повсякденне та робоче життя в Німеччині, а також надають подальшу підтримку після їх прибуття до Німеччини. Завдяки програмі «Потрійний виграш» медсестри мають змогу відкрити для себе нові кар'єрні можливості, країни-партнери отримують вигоду від зниження рівня безробіття, а будинки для літніх людей і лікарні в Німеччині отримують добре підготовлений і кваліфікований персонал.

Уряд Німеччини також активно співпрацює з організаціями громадянського суспільства, які займаються питаннями міграції за широким спектром тем, включаючи міграцію, інтеграцію, повернення, спорт та інші повсякденні потреби. Міграційне відомство Німеччини (BAMF) знаходиться в партнерстві з низкою приватних організацій, які займаються питаннями, пов'язаними з міграцією, зокрема з Промислово-торговельними палатами (Industrie und Handelskammer) та Ремісничими палатами (Handwerkskammer) [37, с. 14–15].

У Німеччини прагнуть обмежити нелегальну міграцію і врегулювати приплив легальних мігрантів в країну. Лише з січня по листопад 2023 р. в Німеччині було подано 325 801 заяву про надання притулку (рис. 3.19). Це значне зростання у порівнянні з попереднім роком, але менше за показники 2015–2016 рр., коли до Європи перемістилась особливо велика кількість людей. Загальна кількість заяв про надання притулку складається з кількості первинних заяв про надання притулку та кількості повторних заяв. У 2023 році основною країною походження шукачів притулку в Німеччині була Сирія [48].

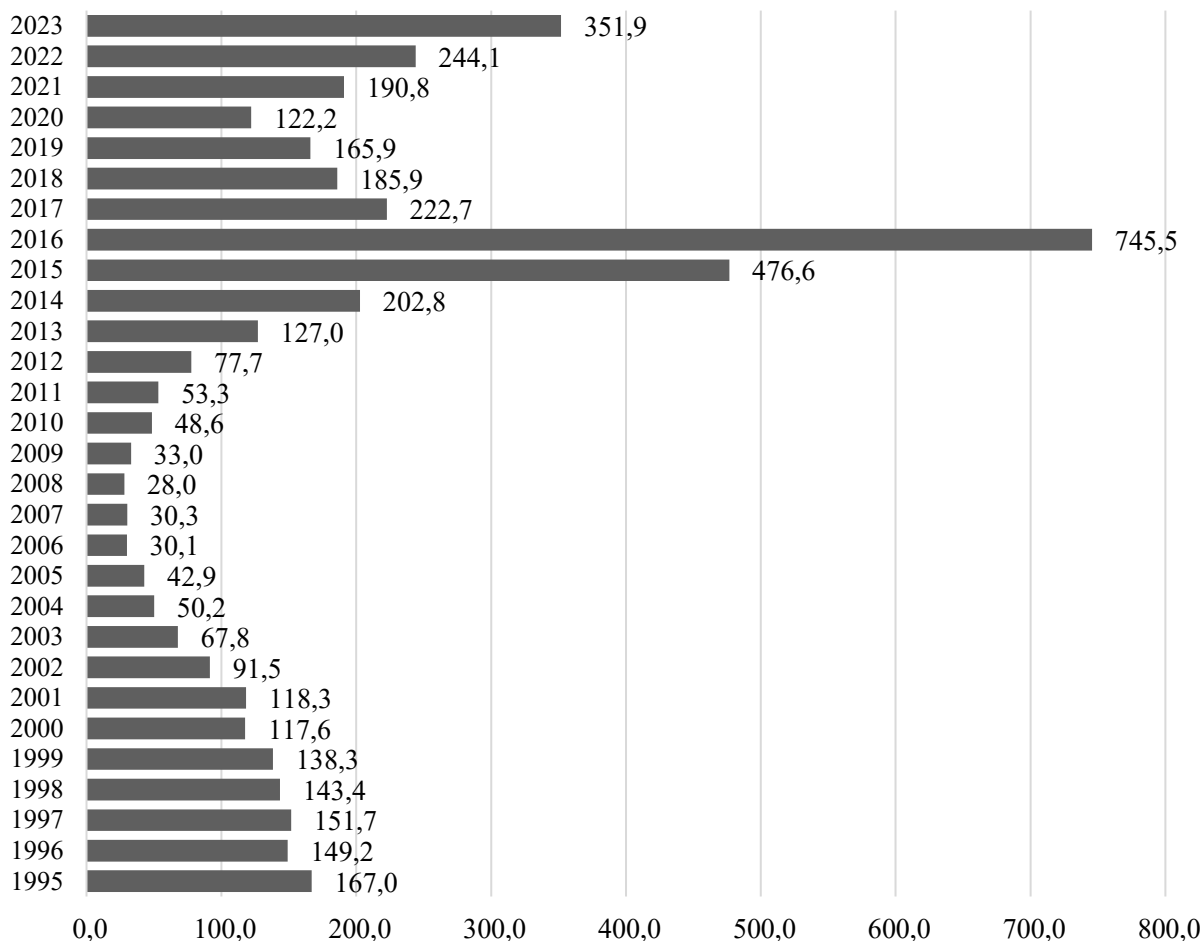


Рис. 3.19. Кількість заяв про надання притулку (всього) в Німеччині з 1995 по листопад 2023 р., тис. од. [48]

Зазвичай лише незначна частка заявників отримує статус біженців, які перебувають під захистом держави. Для цього необхідно довести, що на батьківщині заявник зазнавав політичних переслідувань. Однак є й інші правові статуси, які дають можливість залишитися у Німеччині.

Станом на червень 2023 р. в офіційно визнаному статусі біженця у Німеччині проживали близько 44,5 тисяч осіб – здебільшого громадяни Туреччини, Сирії та Ірану. У центральному реєстрі іноземних громадян на обліку перебувають 755 тисяч біженців, які отримали захист відповідно до Женевських конвенцій. Здебільшого це громадяни Сирії, Іраку та Афганістану. Відповідно до даних уряду, 307 тисяч людей проживають у Німеччині з тимчасовим дозволом на перебування через неможливість повернення на батьківщину. Цей статус не передбачає офіційного захисту, однак він дозволяє залишитись на рік, якщо довести, що

повертатися в країну походження небезпечно. Цей дозвіл може неодноразово продовжуватися і навіть стати безстроковим.

На даний момент у Німеччині перебувають близько 280 тисяч мігрантів, які офіційно отримали припис компетентних органів про те, що вони мають залишити країну. Близько половини з цих людей отримали офіційну відмову після розгляду їхньої заявки на отримання притулку. Водночас більшість цих людей отримали «Duldung» – відтермінування депортації «з фактичних або правових причин». Зокрема, щодо 95 тисяч мігрантів компетентні органи не змогли навіть встановити їхнє громадянство. Причинами відтермінування депортації можуть бути хвороба, імовірна небезпека в країні походження або небажання цієї країни приймати особу назад [49].

Проблема ускладнюється тим, що людям, яким відтермінували депортацію, законом заборонено працювати. Тобто держава вимушена їх забезпечувати на рівні прожиткового мінімуму, навіть якщо вони бажають працювати. Водночас депортувати навіть тих, хто офіційно має бути депортований, дуже складно. Станом на кінець червня 2023 р. під депортацію підпадали понад 54 тисячі осіб. За весь 2022 рік, коли уряд Німеччини одним з пріоритетних завдань оголосив депортацію осіб, яким відмовили у притулку, з країни було видворено менше 13 тисяч мігрантів, за перше півріччя 2023 року – 7861 особу [49].

Вирішення питання нелегальної міграції у Німеччині ускладнене тим, що загальна протяжність державного кордону становить 3900 кілометрів, і країна межує з дев'ятьма країнами Шенгенської зони. На цих кордонах гарантований вільний рух, на них немає контрольних пунктів, як на зовнішніх кордонах ЄС. При цьому Міністерство внутрішніх справ Німеччини посилює заходи прикордонного контролю і запобігає численним випадкам нелегальному в'їзду громадян третіх країн.

В цілому, мета сучасних правил контролю за міграцією в Німеччині полягає в тому, щоб мінімізувати нелегальну міграцію та зменшити фінансове навантаження на державу та землі.

Згідно оприлюднених даних у листопаді 2023 р., центральний уряд продовжить фінансову підтримку федеральних земель і муніципалітетів у наступні роки, зокрема у 2024 році федеральний уряд надасть допомогу землям і муніципалітетам загалом на 3,5 мільярда євро. Щодо інших пріоритетних напрямів регулювання міграційних потоків, необхідно наголосити на наступних [50]:

– узгоджено фіксовану ставку виплат біженцям: з 2024 р. федеральний уряд сплачуватиме річну фіксовану ставку в розмірі 7500 євро на кожного заявника, який уперше подає прохання щодо отримання притулку (на зазначені цілі у першому півріччі 2024 р. буде витрачено 1,75 млрд євро);

– продовжиться курс на зменшення стимулів для вторинної міграції всередині Європи до Німеччини, зокрема автоматичне до цього часу право на соціальну допомогу та допомогу громадянам тепер надаватиметься через 36 місяців, а не 18 місяців – доти шукач притулку матиме право лише на звичайні пільги;

– триватиме підтримка біженців: триватимуть програми інтеграції – люди матимуть змогу отримати роботу відповідно до рівня своєї освіти, федеральний уряд збільшить фінансування початкових орієнтаційних, мовних та інтеграційних курсів;

– заплановано спрощення процедури депортації,

– до списку країн безпечного походження буде внесено Грузію та Молдову;

– буде продовжено тимчасовий контроль на кордонах ФРН з сусідніми країнами.

Основною метою сучасної міграційної політики Німеччини є подолання дефіциту кваліфікованої робочої сили на національному ринку праці, зменшення фінансового навантаження, пов'язаного з міграцією, на державу та землі, мінімізація нелегальної міграції.

Таким чином, до найбільш характерних рис сучасної міграційної політики Німеччини належать такі:

– сприяння трудовій міграції з урахуванням таких критеріїв, як вік, кваліфікація, професійний досвід мігрантів, знання мови;

– полегшення інтеграції іноземців, які знаходяться в Німеччині: спрощення процедури отримання громадянства, державна соціальна допомога у визначених законом випадках;

– стимулювання залучення кваліфікованих працівників для подолання проблем національного ринку праці;

– наявність тимчасового та безстрокового дозволу на перебування;

– блакитна карта ЄС є найпоширенішим типом дозволу на тимчасове проживання в контексті тимчасової трудової міграції;

– посилення заходів щодо зменшення чисельності нелегальних іммігрантів у країні та спрощення процедури депортації.

3.6. Міграційна політика Франції

Характерною особливістю Франції є високий рівень життя на фоні старіння населення. Хоча, на відміну від більшості європейських країн, Франція має стабільний рівень народжуваності – близько 1,83 дитини на одну жінку [51], це не вирішує демографічних проблем – спостерігається збільшення частки населення старше 65 років та зменшення частки осіб віком 15–64 років. Тому використання міграційних важелів впливу на структуру населення набуває всі більшої значущості на державному рівні.

У загальносвітовому рейтингу країн призначення міжнародних мігрантів у 2000 р. Франція займала п'яту позицію (з чисельністю міжнародних мігрантів 6,28 млн ос.), у 2020 р. – восьму (8,53 млн осіб) (див. рис. 3.1).

Кількість міжнародних мігрантів на території Франції протягом 1990–2020 рр. стабільно зростала, збільшившись за вказаний період на 2,63 млн осіб та забезпечивши зростання частки мігрантів в структурі населення країни майже на 3 % – з 10,4 % у 1990 р. до 13,1 % у 2020 р. (рис. 3.20) [1] (для порівняння, у 1968 р. частка іммігрантів у Франції становила 6,5 % [52]).

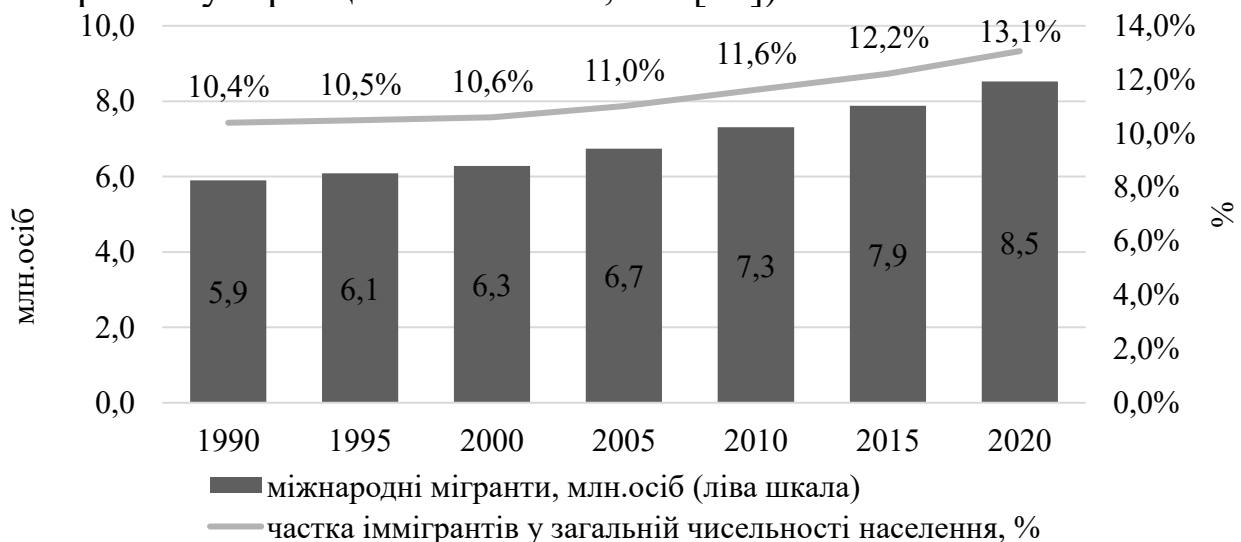


Рис. 3.20. Динаміка чисельності міжнародних мігрантів та їх частки у структурі населення Франції, 1990–2020 рр., млн осіб, % [1]

Станом на 2022 рік, з числа іммігрантів, які проживають у Франції, в Африці народились 48,2 %, в Європі – 32,3 %, в Азії – 14 % (рис. 3.21). Основними країнами походження іммігрантів є Алжир (12,5 %), Марокко (11,9 %), Португалія (8,2 %), Туніс (4,7 %),

Італія (4,0 %), Іспанія (3,5 %), Туреччина (3,3 %). Майже половина імігрантів походить з однієї з цих країн [52].

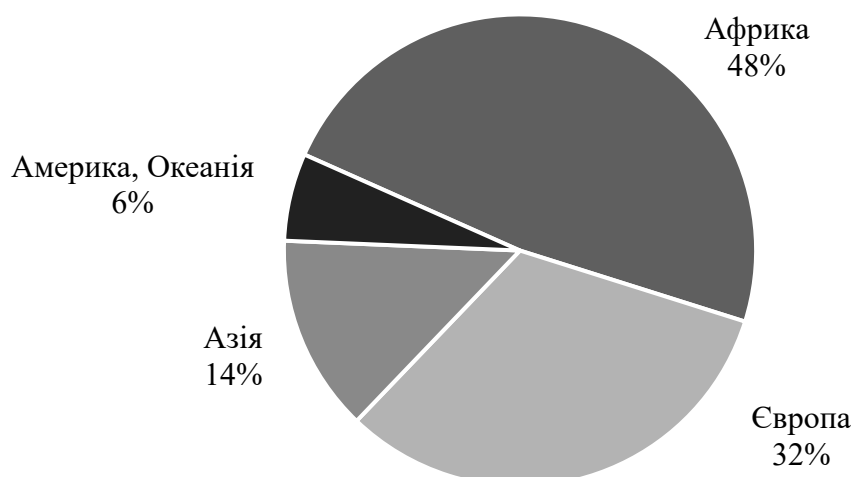


Рис. 3.21. Структура імігрантів, які проживали у Франції, у 2022 році відповідно до регіону народження [52]

На фоні зростання кількості мігрантів в країні, починаючи з 2005 р. збільшується частка мігрантів у складі робочої сили – з 17,6 % у 1990 р. до 20,0 % Так, згідно з інформацією Національного інституту статистики та економічних досліджень Франції (INSEE), імігранти займають кожне десяте робоче місце в країні [53], у 2020 р. (рис.3.22).

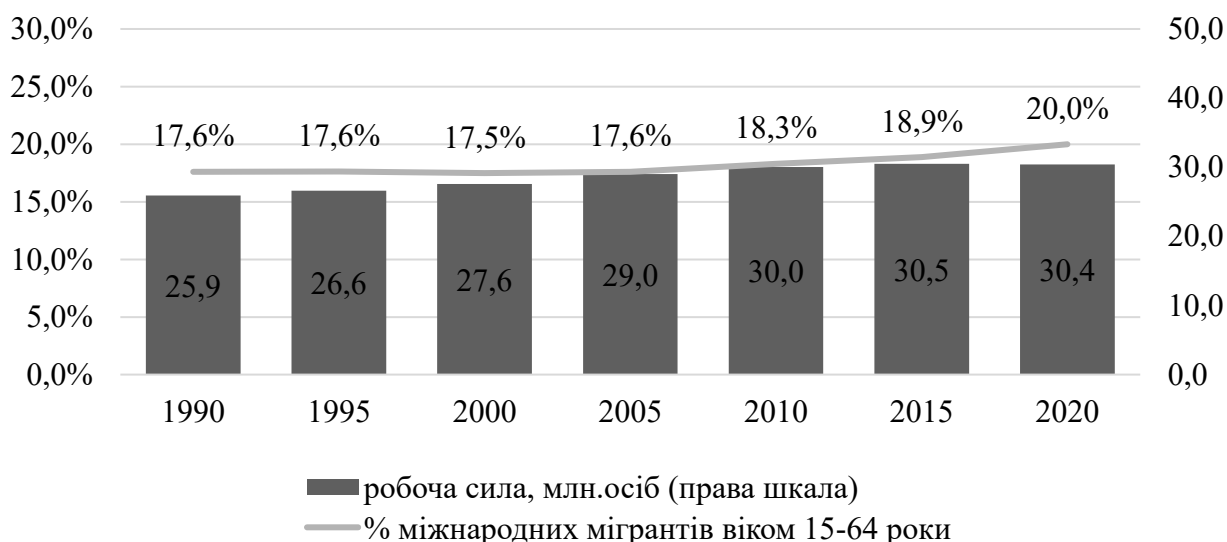


Рис. 3.22. Чисельність робочої сили Франції та питома вага у ній міжнародних мігрантів віком 15–64 роки, 1990–2020 рр., млн осіб, % [2]

Переважну більшість дозволів на проживання у Франції було видано громадянам країн, які не входять до 27 членів Європейського Союзу, Європейського економічного простору та Швейцарії – 316,2 тис. у 2022 р. При цьому за період з 2011 р. до 2022 р. питома

вага дозволів на проживання з економічних причин збільшилась майже вдвічі: з 17,7 тис. до 51,7 тис., тобто на 193 %, або з 9 % до 16 % у загальній кількості дозволів на проживання (рис. 3.23).

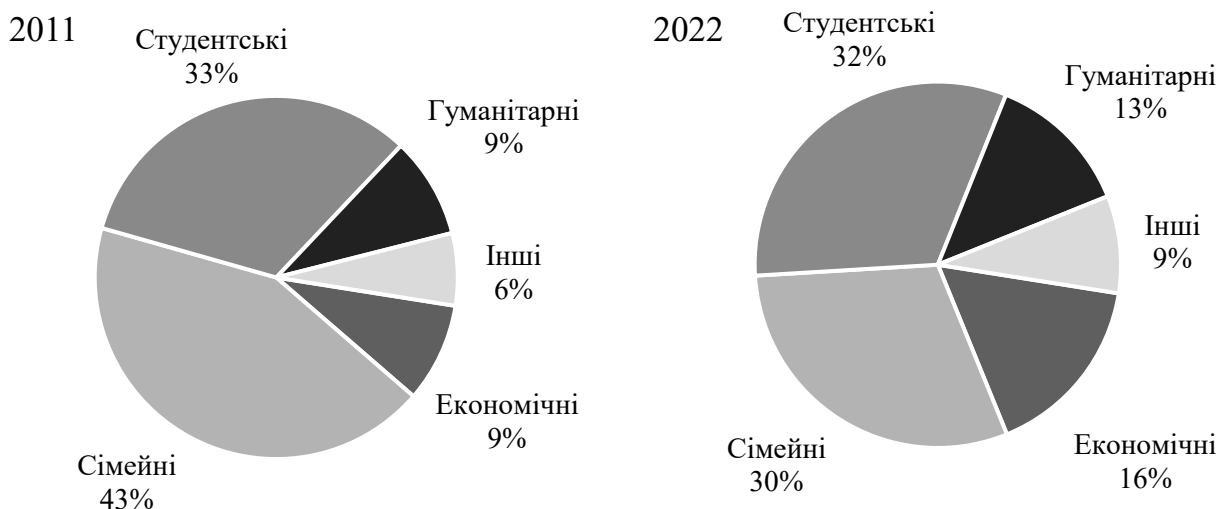


Рис. 3.23. Розподіл дозволів на проживання у Франції за причиною в'їзду, виданих вперше громадянам країн, що не входять до 27 членів Європейського Союзу, Європейського економічного простору та Швейцарії, в 2022 році, % [54]

При цьому рівень освіти іммігрантів у 2022 р. був більш поляризованим, ніж у неіммігрантів: 35 % мали низьку кваліфікацію і 26% - вищу освіту (порівняно з 17 % і 24 % відповідно для нащадків іммігрантів і 14 % і 26 % відповідно для людей неміграційного походження) [55]. На цьому фоні звертає на себе увагу кількість дозволів на проживання, виданих студентам, що збільшилась за вказаний період з 65,1 тис. до 101,3 тис., зберігаючи питому вагу на рівні 32–33 %.

Характерно, що на початку 2023 р. більшість роботодавців (61 %) очікували на труднощі з наймом (що на 3,1 % більше порівняно з 2022 р.) за більшістю професій, особливо в готельному секторі та секторі громадського харчування, промисловості, будівництві, секторах охорони здоров'я, соціальної роботи та ін. Як результат – майже половина роботодавців приймають на роботу працівників з профілями, відмінними від тих, які спочатку шукали.

При цьому актуалізується питання зростання кількості біженців. У III кварталі 2023 р. кількість прийнятих заяв про надання притулку в першій інстанції у Франції (10 515 заяв), була найвищою з 2014 року (рис. 3.24): у I кварталі 2014 р. у Франції було прийнято 3380 заяв, у IV четвертому кварталі 2018 року – 8885 заяв. Ці цифри

різко зросли з кінця 2020 року, що є відображенням європейської міграційної кризи, яка розпочалась у 2015 р. [56].

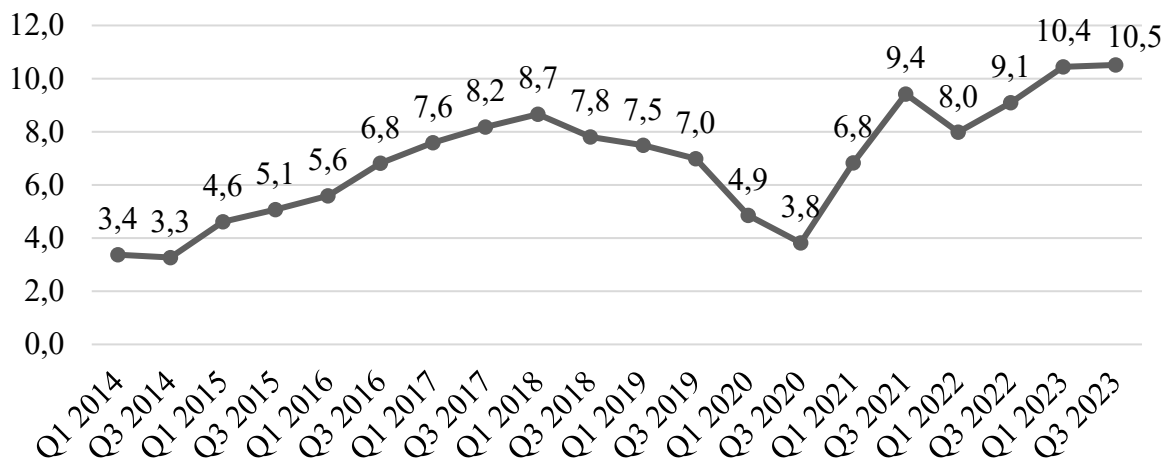


Рис. 3.24. Динаміка кількості прийнятих заяв про надання притулку в першій інстанції у Франції у 2014-2023 рр., щоквартально [56]

У 2020 році Франція видала 715 350 віз усіх категорій – для короткострокового та довгострокового перебування [57]. Політика надання віз є предметом спільної компетенції Міністерства внутрішніх справ та Міністерства закордонних справ (розподіл повноважень між двома міністерствами щодо загальних або конкретних інструкцій, що стосуються віз, визначено в Указі № 2008-1176 від 13 листопада 2008 р. щодо обов’язків глав дипломатичних представництв і глав консульських установ щодо віз).

До категорій, якими займається міністерство закордонних справ відносять такі: [57]

- візи за запитом власників дипломатичного паспорта, службового паспорта, службового паспорта, спеціального паспорта або перепустки, виданої міжнародною організацією;
- візи, пов’язані з процедурами міжнародного усиновлення;
- візи, що стосуються окремих випадків, пов’язаних із зовнішньою політикою Франції, проте остання повинна бути предметом консультації з міністерством, відповідальним за імміграцію.

Провідна роль у здійсненні міграційної політики відводиться Міністерству внутрішніх справ. Створене у 2013 році в його структурі Головне управління у справах іноземців у Франції (la Direction générale des étrangers en France, DGEF) відповідає за імміграційну політику, притулок, інтеграцію та доступ до французького громадянства. DGEF діє у сферах, які охоплюють весь шлях іноземців у Франції: в’їзд на територію, перебування, робота,

боротьба з нелегальною імміграцією, надання притулку, інтеграція, натуралізація. До компетенції Головного управління у справах іноземців у Франції належать питання:

- візового режиму,
- загальних правил щодо в'їзду, перебування та здійснення професійної діяльності у Франції для іноземних громадян;
- боротьби з нелегальною імміграцією, нелегальною роботою та підробкою документів;
- надання притулку,
- прийому та підтримки новоприбулих іноземців;
- доступу до французького громадянства, головним чином через декрет і через шлюб.

DGEF дотримується керівних принципів, встановлених міністерством, розробляє нормативні документи та управляє бюджетом міністерської місії «Імміграція, притулок та інтеграція», яка включає дві програми: 104 «Інтеграція та доступ до французького громадянства» та 303 «Імміграція та притулок». У Франції він діє як орган управління європейськими фондами «Притулок, міграція та інтеграція» (FAMI) і «Внутрішня безпека» (FSI).

У цих же сферах DGEF діє на міжнародному та європейському рівнях через консультації з іншими міністерствами (юстиції, Європи та закордонних справ, солідарності та охорони здоров'я, праці, територіальної єдності) та міжміністерськими структурами (Міжміністерська делегація з питань прийому та інтеграції біженців (Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés, DIAIR) та Міжміністерська делегація з питань розміщення та доступу до житла (Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement, DIHAL).

DGEF покладається на двох державних операторів:

- Управління захисту біженців та осіб без громадянства Франції (OFPRA) – відповідає за застосування французьких норм та норм європейських і міжнародних конвенцій, що стосуються визнання статусу біженця, особи без громадянства та надання субсидіарного захисту;
- Управління імміграції та інтеграції Франції (OFII) – відповідає за прийом і підтримку іноземних громадян, яким дозволено довгострокове перебування у Франції.

Для здійснення цих дій DGEF складається з 7 дирекцій і служб, які мають загалом близько 600 агентів, розподілених у Парижі та

Атлантичній Луарі в рамках мережі префектур Франції, а за кордоном – мережі консульств [58].

Державною адміністративною установою, яка відповідає на території Франції за прийом іноземних громадян, які вперше отримали дозвіл на довгострокове проживання у Франції, є Французьке управління з питань імміграції та інтеграції (*Office français de l'immigration et de l'intégration*).

Це управління координує розміщення мігрантів у місцях проживання, а також відповідає за адміністративні, медичні та соціальні питання щодо мігрантів, що стосуються [59]:

1. В'їзду іноземних громадян та їх перебування до трьох місяців;

2. Прийому осіб, які шукають притулку, та управління виплатою допомоги особам, які шукають притулку;

3. В'їзду іноземців з країн, що не є членами ЄС, до Франції з метою возз'єднання сім'ї, укладення шлюбу з громадянином Франції або працевлаштування на оплачуваній основі;

4. Медичного огляду іноземців, яким дозволено проживати у Франції більше трьох місяців, зокрема, для виявлення психологічних розладів;

5. Повернення та реінтеграції іноземців у країну походження з національної території або з транзитних країн;

6. Інтеграції іноземців у Франції, на період не більше п'яти років з дати видачі першого дозволу на проживання, що дозволяє їм проживати у Франції на довгостроковій основі, або для реалізації схем вивчення та вдосконалення володіння французькою мовою, адаптованих до їхніх потреб, у разі необхідності у партнерстві з іншими операторами, незалежно від тривалості їхнього перебування;

7. Процедури розгляду заяв на отримання посвідки на тимчасове проживання як іноземця, стан здоров'я якого потребує медичної допомоги.

Іноземним громадянам, які бажають в'їхати до Франції, потрібна в'їзна віза (короткострокова або довгострокова), якщо немає винятків. Візу необхідно отримати до від'їзду у французькому посольстві або консульстві, відповідальному за країну, в якій подається заявка (зазвичай це країна проживання). Тип необхідної візи залежить як від тривалості перебування, так і від мети візиту: туризм, робота, навчання або сім'я.

Для перебування до 90 днів або менше потрібна короткострокова віза. Правила, що застосовуються до короткострокових віз, залежать від того, яку частину Франції заплановано відвідати:

– для європейської території Франція застосовує правила Шенгенської зони і видає єдину шенгенську короткострокову візу;

– для неєвропейських територій Франція видає національні короткострокові візи;

– якщо людина прямує транзитом через французький аеропорт, не залишаючи так званої «міжнародної» зони, необхідно перевірити, чи потрібно отримувати транзитну візу «А» для перебування на території аеропорту.

Для перебування у Франції понад 90 днів необхідна довгострокова віза, яка адаптована до тривалості перебування та його причин (табл. 3.17).

Таблиця 3.17

Типологія довгострокових віз у Франції [57]

А. Довгострокова віза, яка служить дозволом на проживання (перебування від 3 міс. до одного року) (VLS/TS) Ця віза встановлена для певних категорій іноземців (R.431-16 [BS1]): • подружжя громадян Франції: однорічна віза; • наймані працівники: – якщо трудовий договір укладено на невизначений термін (CDI): однорічна віза; – якщо трудовий договір укладено на певний термін (CDD): віза з коригуванням у місяцях: від 4 до 12 місяців; • студенти: віза регулюється по місяцях: від 4 до 12 місяців; • приїжджі: віза регулюється по місяцях: від 4 до 12 місяців; • інтерни: віза з можливістю коригування в місяцях: від 4 до 12 місяців; • подружжя, які користуються возз'єднанням сім'ї: однорічна віза. • бенефіціари візи, що підпадають під рамки «паспорта таланту», та їхні сім'ї: від 4 до 12 місяців. • відряджені працівники «ІКТ» та їхні родини: від 4 до 12 місяців. • стажери «ІКТ» та їхні родини: від 4 до 12 місяців. • особи, які планують здійснювати комерційну або незалежну діяльність «Підприємець/вільна професія»: від 4 до 12 місяців. Ця віза не може бути видана іншим категоріям іноземців. Віза VLS/TS звільняє від обов'язку подавати заяву на дозвіл на проживання. Власник візи повинен підтвердити свою візу протягом двох місяців після прибуття до Франції в Інтернеті за допомогою телесервісу. Якщо її власник бажає продовжити своє перебування у Франції після закінчення терміну дії цієї візи, він повинен подати заяву на отримання дозволу на проживання до префектури протягом 2 місяців до закінчення терміну його VLS/TS (не стосується не «ІСТ» стажисти). VLS/TS не стосується алжирців (регульованих франко-алжирською угодою 1968 року), ані заморських територій, які регулюються постановами [BS2] (Французька Полінезія, Нова Каледонія, Уолліс і Футуна).
В. Довгострокова віза для подання заяви на дозвіл на проживання Ця довгострокова віза має позначку «карта проживання, яку необхідно подати протягом 2 місяців після прибуття». Вона видається іноземцям, які не мають довгострокової візи, для якої не потрібен дозвіл на проживання. Націлені: • іноземці, що належать до наступних категорій, які мають право на отримання щорічного дозволу на тимчасове проживання: – приватне чи сімейне життя (за винятком подружжя французів): іноземний батько чи мати дитини-французьки, які проживають у Франції; • іноземці, які бажають отримати багаторічний дозвіл на проживання: – бенефіціари багаторічної картки «паспорт таланту»; Сезонні «ІКТ» відряджені працівники;

- іноземці, які бажають отримати карту резидента, і зокрема: - дитина-іноземець громадянина Франції, якщо ця дитина віком від 18 до 21 року або відповідно до умов, передбачених у статті L.421-35 [BS3] CESEDA, або якщо вона перебуває на утриманні своїх батьків; - нащадки громадянина Франції та чоловіка, який перебуває на його утриманні; - іноземці, які мають пенсію у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, що виплачується французькою організацією, і чий рівень постійної непрацездатності дорівнює або перевищує 20%, а також бенефіціари іноземця, бенефіціари пенсії у зв'язку зі смертю у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, що виплачується французькою організацією; - іноземець, який служив у бойовій частині французької армії або фактично воював у лавах внутрішніх сил Франції, або служив у Франції в бойовій частині армії союзників або служив в Іноземному легіоні, за певних умов.
С. Віза для навчання неповнолітнього у Франції
Цю візу, яка триває максимум 11 місяців, було введено для неповнолітніх іноземців, яким дозволено відвідувати школу у Франції та чий батьки проживають за кордоном. Це не призводить до видачі посвідки на проживання, оскільки неповнолітні звільнені.
Д. Віза «робоча відпустка»
Ця довгострокова віза максимальною тривалістю один рік призначена для молодих людей, які в'їжджають у рамках двосторонньої угоди про «робочу відпустку», попередньо ратифікованої та опублікованої. Таким чином, лише деякі національності можуть скористатися цим. Двостороння угода звільняє бенефіціарів від обов'язковості карти перебування протягом терміну дії візи.
Е. Тимчасова довгострокова віза
Ця віза тривалістю від 4 до 12 місяців може бути видана з наступних причин перебування: приватний заклад (відвідувач), навчання (приватне, обмежене 6 місяцями), професійна діяльність (заняття художньою діяльністю). Власник цієї візи звільняється від оформлення дозволу на проживання та реєстрації в OFII.

Незалежно від запланованої тривалості перебування, термін дії довгострокової візи обмежений і становить від трьох місяців до одного року. Щоб продовжити перебування після закінчення терміну дії візи, необхідно звернутися до префектури із запитом на надання посвідки на проживання.

У період дії довгострокова віза є еквівалентом шенгенської візи і дає право переміщуватись і перебувати на території Шенгенської зони за межами Франції не більш як 90 днів у кожний 180-денний період, на тих самих умовах, що й шенгенська віза.

Категорії довгострокових віз за метою: тривалого перебування в рамках туристичної поїздки або приватного візиту; возз'єднання з родиною; навчання; здійснення професійної діяльності.

Ряд програм дозволу на роботу стосуються потенційних інвесторів або підприємців. Можна отримати річну довгострокову візу для незалежних працівників або фрілансерів. Якщо претендент має ступінь магістра або п'ять років професійного досвіду, можна отримати дозвіл на підприємницьку діяльність на основі інвестиції в розмірі 30 000 євро в існуючий або новий проект. Для розвитку інноваційного економічного проекту можна отримати дозвіл на стартап на основі спонсорства французького інкубатора або

акселератора. Також можна отримати дозвіл інвестора на основі інвестиції в активи на суму 300 000 євро, якщо заплановано створити або зберегти робочі місця у Франції. Пропонований бізнес-план має бути реалістичним. Всі ці статуси можна поновлювати залежно від терміну проживання у Франції [60].

Існує низка особливих випадків, які передбачають видачу спеціальних віз, зокрема:

- у разі успішного складання іспиту або проходження співбесіди, що дає право на зарахування з отриманням короткотермінової візи з позначкою «*étudiant-concours*» (студент-іспити), можна звернутися до префектури із -

- якщо є віза з позначкою «*mineur scolaire*» (неповнолітній учень), що передбачає навчання в середньому або вищому навчальному закладі, можна перебувати у Франції 11 місяців, такий дозвіл поновлюється протягом навчання;

- якщо є довгострокова віза з позначкою «*vacances-travail*» (робота під час канікул);

- якщо ви член сім'ї громадянина держави-члена Європейського Союзу, Європейського економічного простору або Швейцарії, і ваша короткотермінова віза надає вам право подати в префектуру запит на надання посвідки на проживання після прибуття до Франції.

Для кожної з цих цілей слід додати до запиту підтверджувальні документи та пройти відповідні процедури.

У деяких випадках допускається тривале перебування без візи: зокрема громадяни Європейського Союзу, держав-членів Європейського економічного простору, Швейцарії, Андорри, Монако, Сан-Марино та Ватикану можуть перебувати на європейській території Франції без візи впродовж більш ніж 90 днів.

Щодо перебування у неєвропейських територіях Франції понад 90 днів, громадянам більшості країн необхідні довгострокові візи їх для відвідування, за винятком таких категорій громадян:

- громадяни Європейського Союзу, Монако та Андорри – для всіх територій;

- громадяни держав-членів Європейського економічного простору (ЄЕП) і Швейцарії – окрім Французької Полінезії, Нової Каледонії, островів Волліс і Футуна та Французьких Південних і Антарктичних територій (ФПАТ).

- Після прибуття до Франції на вимогу прикордонної служби мігрант повинен пред'явити наступні підтверджувальні документи:

- паспорт, виданий не більше 10 років тому і дійсний не менше трьох місяців після передбачуваної дати виїзду;
- чинна віза (якщо потрібно);
- документ, що підтверджує розміщення на весь термін перебування (бронь готелю і (або) запрошення від родича, завірене в мерії);
- підтвердження достатнього фінансового забезпечення. Розмір коштів для існування оцінюється виходячи з тривалості та мети перебування і на підставі середніх цін на житло та харчування в державах-членах;
- зворотний квиток на передбачувану дату повернення (або кошти на його придбання);
- будь-які документи, що стосуються професії або якості, в якій претендент подорожує, а також установ або організацій, що знаходяться на території Франції, які готові його прийняти (якщо йде мова про ділову поїздку);
- страховку на весь період перебування у Франції, що покриває всі медичні витрати, госпіталізацію і смерть, а також витрати на репатріацію.

Ті, хто подорожує транзитом, повинні пред'явити документи, що підтверджують умови в'їзду в країну кінцевого призначення (умови перебування та розміщення під час транзиту, квиток на рейс, віза в країну призначення). Крім того, необхідно мати страховку на весь період перебування у Франції, що покриває всі медичні витрати, госпіталізацію і смерть, а також витрати на репатріацію.

Якщо запланована зупинка в готелі, необхідно надати підтвердження броні готелю, а також наявності мінімальної суми фінансових коштів із розрахунку на кожен день перебування (залежить від конкретної країни Шенгенської зони).

Якщо заплановано зупинитись у приватної особи, необхідно надати запрошення, видане в мерії за заявою сторони, яка вас приймає (важливо: під час перетину кордону треба мати із собою, окрім запрошення, мінімальну суму фінансових коштів із розрахунку на кожний день перебування – у даному випадку вона становитиме 32,50 євро на день).

Існує звільнення від необхідності пред'явлення підтверджувальних документів на кордоні, якщо мігрант належить до однієї з таких категорій громадян:

– є дійсна посвідка на проживання у Франції, або документ для переміщення для неповнолітніх іноземних громадян (DCEM), або республіканське посвідчення особи (TIR);

– є партнером/партнеркою французького громадянина;

– є довгострокова віза з позначкою «carte de séjour à solliciter à l'arrivée en France» (з правом на отримання посвідчення особи іноземця після прибуття до Франції);

– є документ, який підтверджує, що людина обіймає одну з таких посад:

- член дипломатичної місії або співробітник консульської установи, який здійснює свою професійну службову діяльність у Франції;

- член парламенту;

- державний службовець, посадова особа або представник іноземних державних служб, який перебуває у службовому відрядженні за дорученням вашого уряду;

- представник міжурядової організації, одним із членів якої є Франція, що перебуває у службовому відрядженні за дорученням такої організації;

- член екіпажу судна або повітряного судна, що перебуває у службовому відрядженні.

Після прибуття до Франції обов'язково необхідно пройти низку адміністративних процедур, щоб перетворити візу на дійсну посвідку на проживання, що надасть можливість отримати доступ до послуг, що надаються французькими органами влади (залежать від візи, яка була видана).

Також є окремий вид довгострокової візи, що еквівалентна посвідці на проживання – VLS-TS. Її необхідно обов'язково підтвердити протягом перших трьох місяців після прибуття до Франції (відповідну процедуру можна здійснити дистанційно на порталі Головного управління у справах іноземців у Франції). Після закінчення терміну дії VLS-TS, якщо є намір залишитися у Франції, необхідно подати заяву на отримання посвідки на проживання відповідно до встановлених процедур.

Правила, що застосовуються до довгострокових віз, викладені в Кодексі про в'їзд і перебування іноземців та про право на притулок [57].

Незалежно від запланованої тривалості перебування, термін дії довгострокової візи обмежений і становить від трьох місяців до

одного року. Щоб продовжити перебування після закінчення терміну дії візи, необхідно звернутися до префектури із запитом на надання посвідки на проживання.

В країні також функціонує урядова онлайн-платформа France-Visas, на якій заявники можуть подати візові анкети до особистого прийому в спеціаліста з питань імміграції.

Протягом 2022 р. Франція продовжила заходи, спрямовані на спрощення умов працевлаштування кваліфікованих трудових мігрантів, зокрема, завдяки можливості здійснення онлайн-процедур для отримання посвідки на проживання «Passport Talent».

Крім того [61]:

- було впроваджено ряд удосконалень стосовно правил відрядження працівників до автотранспортного сектору;

- на основі оцінки Національного плану по боротьбі з нелегальною працею на 2019-2021 рр. та здійснення контрольних процедур на європейському та національному рівнях, визначено напрямки майбутнього плану;

- було продовжено реалізацію програм робочих відпусток через підписання угоди з Еквадором та Перу;

- розроблено порядок дослідницького перебування з метою забезпечення статусу докторантів та дослідників з французьких та іноземних громадян, які розміщуються в дослідницьких лабораторіях;

- у зв'язку з організацією Олімпійських та Паралімпійських ігор у Парижі в 2024 році і, як наслідок, значним збільшенням кількості візових заявок від іноземних громадян, Франція зробила виняток у призначенні органів, відповідальних за видачу цих віз, щоб гарантувати узгоджену обробку заявок і проведення контрольних операцій у терміни, сумісні з організацією Ігор;

- враховуючи збільшення кількості гуманітарних криз у всіх регіонах світу, Франція підтримала створення схеми UNIV'R, розробленої Агентством ООН у справах біженців (УВКБ ООН) та Університетським агентством франкофонії (AUF) з метою покращення шляхів та умов легальної міграції для біженців, які бажають здобути ступінь магістра у метрополії, що дозволило прийняти 21 студента у 2022 році

Протягом 2023 р. Франція вживала заходів щодо підвищення ефективності державної міграційної політики, зокрема щодо спрощення процедур розгляду заяв про надання притулку та

депортації злочинців або радикально налаштованих іноземців, полегшення отримання посвідки на проживання мігрантам, які працюють у секторах з нестачею робочої сили тощо.

Як підсумок, у грудні 2023 р. у Франції було схвалено законопроект про імміграцію, який передбачає:

- запровадження міграційних квот, що обмежують кількість прибулих до Франції;

- спрощення процедури депортації нелегальних мігрантів, припинення автоматичного надання французького громадянства іноземцям, народженим у Франції;

- посилення умов отримання деяких соціальних допомог – тепер безробітні мігранти з країн, що не входять до Євросоюзу зможуть розраховувати на них не раніше ніж через 5 років перебування у Франції;

- запровадження п'ятирічного терміну очікування для легальних іммігрантів, які бажають подати заяву на отримання соціальних виплат (цей термін може бути скорочений до 30 місяців, якщо заявник має роботу);

- більш жорсткі умови для отримання дозволу на проживання з сім'єю, включаючи підтвердження доходу і медичну страховку.

Крім того, особи з подвійним громадянством, які вчинили злочини проти працівників правоохоронних органів Франції, можуть бути позбавлені французького паспорта [62; 63].

Таким чином, сучасна міграційна політика Франції є комплексною системою, що поєднує директивні та демократичні методи управління та спрямована на підвищення ефективності заходів у сфері регулювання легальної міграції при одночасному посиленні дієвості заходів, пов'язаних із боротьбою з нелегальною міграцією.

У 2023 році відбулось оновлення окремих складових міграційної політики, що знайшло відображення у прийнятому у грудні 2023 р. Закону про імміграцію, який відповідає потребам захисту національних інтересів Франції – зокрема спрощує депортацію нелегальних мігрантів і посилює умови отримання держдопомоги.

4. НОВІТНІ АСПЕКТИ ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

4.1. Регулювання міжнародної міграції: рамковий підхід

На сучасному етапі світ стикнувся з найбільшими з часів Другої світової війни міграційними викликами, зумовленими збільшенням трудоресурсного дефіциту на фоні глобальної кризи продуктивності і зростанням конкуренції за людські ресурси відповідної якості. Глобальні міграційні зрушення спричиняють нові міграційні реалії і потребують корегування системи управління міграцією на міжнародному та національному рівні.

Проведений аналіз масштабів і форм міграції свідчить, що міграційні прояви ХХІ ст. фундаментально відрізняються від міграції ХХ ст. Економічні та демографічні реалії визначають довгострокові тренди міграційних переміщень, формуючи глобальний масштаб міжнародного міграційного контуру. Як було продемонстровано вище, в даний час в світі нараховуються 281 млн міжнародних мігрантів, що становить 3,6 % населення світу. При цьому за останні 60 років їх чисельність зросла на майже в 4 рази – з 72 млн до 281 млн [1, 2], демонструючи трудоресурсний характер міграційних переміщень – біля 65 % всіх мігрантів проживають в країнах з високим рівнем доходу.

Відповідно до наявного рівня народжуваності, до 2050 р. населення світу досягне 9,1 млрд осіб, при цьому всі країни стикнуться зі зміною своїх демографічних профілів (очікуваний щорічний приріст населення скоротиться з 80 млн осіб до 48 млн осіб в період з 2020 р. до 2050 р.), однак сценарії розвитку будуть суттєво відрізнятись за регіонами світу: за прогнозами, до 2050 р. загальна чисельність населення Африки зросте більше ніж на 75 % (з 1,4 млрд до 2,5 млрд осіб), Азії – на 12 % (з 4,7 млрд до 5,3 млрд осіб), загальна чисельність населення Європи за цей же період скоротиться майже на 6 % (з 744 млн до 704 млн осіб) [3].

На сьогодні 95 % світового приросту населення відбувається в країнах глобального Півдня, очікується, що ця тенденція збережеться і надалі. Натомість, в країнах глобальної Півночі, значна частина з яких знаходяться в Європі, спостерігається скорочення

чисельності населення. При цьому в рамках міграційного дискурсу важливо розуміти, що демографічне старіння торкнеться обох груп країн. Так, якщо сьогодні в країнах глобального Півдня проживає 60 % населення старше 60 років, то до 2050 р. цей показник зросте до 79 % [4, с.4], що очікувано посилить процеси еміграції і імміграції в країнах як з високим, так і низьким рівнем доходу.

Перетворення міграції на глобальне явище (міжнародна міграція фактично сприяє формуванню нового глобального економічного порядку) зумовлює необхідність формування *глобальної міграційної політики* як системи, двосторонніх і багатосторонніх міжнародних договорів, угод, нормативно-правових актів, спрямованих на врегулювання міждержавних територіальних переміщень населення, спрямованих на досягнення соціальних, економічних, демографічних та інших цілей, – що виступає необхідною умовою забезпечення позитивного внеску міграції в економічний розвиток на глобальному і національному рівні [5, с. 169–170].

Центральною складовою міжнародних міграційних переміщень на сучасному етапі є *трудова міграція*, що визначається глибокими економічними, соціальними і політичними впливами в системі світового господарства. трудової простору. Активізація глобалізації, технологічні перетворення і нерівномірність економічного розвитку країн породжують нові виклики у сфері міграції праці. Таким чином, регулювання міжнародної трудової міграції стає ключовим елементом глобальної стратегії розвитку [6].

Рушійними силами міжнародної трудової міграції на сучасному етапі виступають такі:

- *соціально-економічний розвиток* – має фундаментальне значення для суспільства, впливаючи на перспективні наміри молодих людей: рішення щодо еміграції залежить зазвичай не лише від стану об'єктивних економічних показників, але й від суб'єктивного сприйняття власних перспектив перебування в країні (економічних, соціальних, політичних, культурних тощо);

- *відмінності в доходах між країнами і регіонами світу* – трудова міграція багато в чому обумовлена відмінностями у рівнях заробітних плат, одним з основних факторів при прийнятті рішень щодо міграції виступає суттєве зростання доходів і купівельної спроможності;

- *розвиток інформаційно-комунікаційних технологій і транспорту* – безпрецедентний доступ до інформаційних, комуні-

каційних інструментів і засобів пересування відкриває принципово нові можливості реалізації міграційних намірів: кардинально зменшується залежність основних сфер людського життя, таких як робота, навчання, спілкування, від місця перебування; спостерігається формування нової ери географічної мобільності (якщо в 1975 р. було здійснено 9,2 млн міжнародних рейсів, то в 2023 р. – 32,4 млн [7]).

Викладені чинники впливають на формування взаємозалежних компонент глобальних міграційних можливостей, які базуються на тому, що *міграція* – це глибоко суб'єктне явище, яке базується на індивідуальному або колективному прийнятті рішень і є вбудованим у складне соціальне, політичне і нормативне середовище. Рішення щодо міграції приймається з урахуванням економічних, політичних і безпекових чинників, а також культурних, соціальних і мережевих чинників або їх комбінації. Вони розглядаються в порядку убудування на індивідуальному (внутрішньоособистісному) рівні, рівні партнера і членів родини [8, с. 33].

Компоненти глобальних міграційних можливостей (географічна близькість, можливості працевлаштування і професійної самореалізації, наявність діаспор, міграційні преференції тощо) впливають на індивідуальні або групові рішення щодо міграції і на конкретні міграційні спрямування. Визначальну роль тут відіграє міграційна політика держав, їх готовність до співробітництва щодо впливу на міжнародні міграційні потоки в рамках глобального трудових ресурсного контуру.

Відповідно, важливим є формування *рамкового концепту* регуляторного впливу на світове трудових ресурсне середовище – використання інституційних важелів впливу на міжнародні міграційні процеси на основі фундаментального (світоглядного) розуміння сутності процесу трудових ресурсного забезпечення. Таким чином, в системі світового трудових ресурсного забезпечення кардинально зростає роль міжнародних інституцій – *Міжнародної організації з міграції (МОМ)* та *Міжнародної організації праці (МОП)*.

Міжнародна організація з міграції (МОМ) регулювання міжнародної міграції вбачає в реалізації дій відповідно до положень *Глобального договору щодо безпечної, впорядкованої і законної міграції (ГДМ)* на міжнародному і національному рівнях за такими напрямками [9, с. 3]:

- 1) дотримання міжнародних стандартів і захист прав мігрантів;

- 2) всеохоплюючі, збалансовані і функціонуючі належним чином національні системи регулюванні міграції;
- 3) соціально-економічний добробут мігрантів і суспільства;
- 4) запобігання негативним проявам міжнародної міграції;
- 5) міжнародне співробітництво в області міграції і регулювання міграції.

1. Дотримання міжнародних стандартів і захист прав мігрантів.

Для забезпечення дієвості систем регулювання міграції важливе значення має дотримання норм і стандартів міжнародного гуманітарного і трудового права. Застосування законів, реалізація стратегій і процедур має узгоджуватись з правами людини і основними свободами мігрантів та забезпечувати їм захист у повному обсязі.

Міжнародні стандарти у сфері міжнародної міграції передбачають [9, с. 3]:

- узгодження національного законодавства із зобов'язаннями та стандартами щодо захисту прав мігрантів, закріпленими у міжнародному праві, включаючи норми, спрямовані на боротьбу з дискримінацією, ксенофобією і расизмом, доступ мігрантів до правосуддя;

- нарощування інституційних можливостей щодо реалізації вказаного законодавства;

- підготовка відповідних посадових осіб, що реалізують функції стосовно управління міграцією, щодо міжнародного права, трудового права, прав людини тощо;

2. Всеохоплюючі, збалансовані і функціонуючі належним чином національні системи регулюванні міграції.

Оскільки міграція має пряме відношення до таких напрямків державної політики, як права людини, людський і професійний розвиток, ринок праці, освіта та ін., важливого значення набуває діалог між різними гілками влади. Для ефективних, всеохоплюючих і добре збалансованих міграційних стратегій необхідною є взаємодія державних органів з іншими суб'єктами (міжнародними і регіональними інституціями, неурядовими організаціями, організаціями роботодавців, засобами масової інформації, мігрантами тощо).

В даному контексті зростає значення секторальної державної політики (у сфері освіти, забезпечення зайнятості, соціального захисту тощо) в контексті її впливу на динаміку міграції (*міграційний*

маркер), врахування міграційного чинника в стратегіях і планах соціально-економічного розвитку територій. Відповідно, міграційна політика має враховувати потенційний вплив міграційних переміщень на стан економіки за секторами і галузями з метою забезпечення синергетичного ефекту і взаємодоповнюваності міграційної політики і політики соціально-економічного розвитку. Для оцінки адекватності національних міграційних стратегій і структур може бути застосована *Рамкова програма з регулювання міграції*, для налагодження регулярних консультацій з питань міграції між органами державного управління, громадським сектором і бізнесом, у тому числі на національному і транснаціональному рівнях в рамках міждержавних механізмів співробітництва з питань міграції.

3. Соціально-економічний добробут мігрантів і суспільства.

Для приймаючих країн приплив мігрантів на фоні трудових дефіцитів означає значні потенційні вигоди на державному і територіальному рівні, що визначає зацікавленість країн призначення у максимізації внеску мігрантів у соціально-економічний розвиток через забезпечення їх доступу до ринку праці, освіти, медичних і соціальних послуг. Це зумовлює необхідність регулярної оцінки ефективності міграційної політики з урахуванням не тільки короткострокових ефектів (скорочення безробіття, задоволення попиту на працю в конкретних сегментах ринку праці і т.і.), а й довгострокових наслідків, вибудовування відповідних пріоритетів.

Таким чином, узгодження пріоритетів міграційної політики і завдань у сфері праці, розвитку секторів національної економіки, забезпечення конкурентоспроможності тощо, має передбачати використання можливостей міжнародної міграції як інструментарію трудових ресурсного забезпечення національних економік. Спрямованість каналів міграції на вирішення питань трудових ресурсного забезпечення (в розрізі рівнів кваліфікації) пом'якшить вплив негативних демографічних тенденцій, і сприятиме задоволенню попиту на працю на всіх рівнях.

Важливе значення має організація підготовки мігрантів до життя і роботи за кордоном, включаючи надання інформації щодо прав і обов'язків в країні перебування, можливостей професійної підготовки і сертифікації, консультативної допомоги і консульського захисту. В даному контексті зростає важливість укладання двосторонніх угод між країнами походження і країнами призначення мігрантів з метою сприяння справедливій, ефективній і заснованій на

дотриманні прав людині міграції (встановлення мінімальних стандартів щодо умов зайнятості в інтересах працівників-мігрантів).

Для забезпечення ефективності залучення іноземної робочої сили зростає важливість оперативності взаємодії роботодавців і найманих працівників завдяки формуванню відповідних механізмів на основі використання ресурсу інформаційних технологій (формування відповідних баз даних, можливість доступу до них заявників і акредитованих роботодавців і т.і.), що сприятиме підвищенню відкритості, утворенню діапазону практичних рішень в рамках міграційних переміщень за мінімізації ймовірних ризиків.

Реалізація вищевикладених напрямків має базуватись на координації дій між органами державної влади, бізнес-середовищем, громадянським суспільством і передбачати [9, с. 9–10]:

- дотримання законодавства щодо професійної зайнятості у відповідності до вимог *Міжнародної системи добровільного найму (IRIS)*, *Керівних принципів щодо справедливого найму МОП*;

- створення механізмів забезпечення кандидатів на працевлаштування точною інформацією щодо особливостей життя і праці в приймаючій країні, умов контрактів, підвищення поінформованості щодо трудових прав для покращення адаптації у новому середовищі використання здатності до праці;

- забезпечення доступу мігрантів до освіти, охорони здоров'я (відповідно до системи пріоритетів і керівних принципів резолюції *ВНА 70.15*, схваленої *Всесвітньою асамблеєю охорони здоров'я*), інших соціальних послуг на недискримінаційній основі (без урахування імміграційного статусу);

- надання послуг в області інтеграції в країні призначення, включаючи цільову підготовку мовним і професійним навичкам, послуг щодо працевлаштування, виходячи з характеристик і потреб різних груп мігрантів;

- поширення основних трудових прав, закріплених в конвенціях *МОП*, на всіх осіб незалежно від імміграційного статусу, забезпечення етичної практики найму і гідних умов праці для всіх мігрантів, застосування міжнародних цільових показників етичного найму;

- впровадження механізмів сертифікації і взаємного визнання кваліфікації;

- укладання угод щодо працевлаштування між країнами походження і країнами призначення мігрантів на двосторонній і багатосторонній основі, а також розробка кодексу етичного найму на

основі принципів міжнародного найму з урахуванням трудових потреб країн походження мігрантів;

– реалізація інформаційної політики щодо міграції з метою протидії дискримінації і ксенофобії.

Враховуючи потенціал мігрантів як суб'єктів економічного розвитку, необхідно опрацювати питання подвійного і множинного громадянства, багатократних в'їзних віз, запровадити механізми визнання рівнів підготовки і кваліфікації, у тому числі шляхом впровадження двосторонніх, регіональних і глобальних стандартів і угод. Має бути передбачена можливість для мігрантів підвищення рівня кваліфікації в країнах призначення з подальшим визнанням на рівні держав і галузей після повернення на батьківщину. Останнє може розглядатись як ефективний засіб реінтеграції з урахуванням індивідуальних потреб мігрантів, і набуває особливого значення стосовно України.

4. Запобігання негативним проявам міжнародної міграції.

До негативних проявів міжнародної міграції належить комплекс проблем міжнародного, країнового та індивідуального рівня, на врегулювання яких має бути націлена діяльність інститутів наднаціонального та національного рівня. По мірі ускладнення міжнародних зв'язків і виникнення нових форм зайнятості формування конкретизованих регламентів впливу набуває всі більшої різноманітності, у зв'язку з чим зростає важливість визначення рамкових орієнтирів визначення конкретних регуляторних процедур.

Важливість формування глобальної регуляторної міграційної рамки обумовлена тим, що неможливо визначити єдиний механізм, прийнятний для усіх учасників міграційного процесу, оскільки історія становлення, принципи та погляди на суспільні явища, релігійні переконання, ментальність як мігрантів так і громадян приймаючої країни різняться. Як наслідок, міграційна політика має два протилежні вектори: з одного боку, підтримання і сприяння міграційним рухам; з іншого – відстоювання свого суверенітету, вимоги щодо обмеження припливу трудових мігрантів, припинення прийняття біженців та депортація тих, які уже перебувають на території держав. Відповідно до широкого кола причин розбіжностей у поглядах учасників міграційного руху на міграцію, виникають різноманітні форми дискримінації, порушення прав та інтересів учасників міграційної системи. Важливість вирішення міграційних проблем зростає у зв'язку з тим, що мігранти, опиняючись в

нестандартній життєвій ситуації, більшою мірою схильні до дискримінації, експлуатації та маргіналізації [10, с. 47].

На наднаціональному рівні формується нормативний контур запобігання дискримінаційним проявам стосовно мігрантів. Правові системи держав стають все більш відкритими для співпраці у сфері міграції, у багатьох країнах вже стало принциповим посилення на норми міжнародного права в судах у випадку порушення прав людини, у тому числі мігрантів. Важливим кроком до врегулювання проблем міграції на глобальному рівні стало підписання *Глобального договору про міграцію* [11]. Цей договір став першою глобальною угодою, яка передбачає управління всіма аспектами міжнародної міграції, в тому числі рівності та заборони дискримінації. Договір визначає право кожної людини на безпеку, гідність і захист; в ньому закріплені 23 цілі, в тому числі порятунк життя мігрантів, забезпечення доступних шляхів регульованої міграції, боротьба проти контрабандистів, допомога в інтеграції і усунення дискримінації, забезпечення мігрантів базовими послугами тощо [10, с. 47].

Глобальний рівень нормативного-правового регулювання міграційних процесів та прав мігрантів базується на документах універсального характеру, серед яких:

- Загальна декларація прав людини [12];
- Міжнародний пакт про громадянські і політичні права [13];
- Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права [14];
- Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей [15];
- Конвенція про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення [16];
- Конвенція про дискримінацію в галузі найму і праці [17];
- Нью-Йоркська декларація щодо біженців і мігрантів [18];
- Декларація про права людини стосовно осіб, які не є громадянами країни, в якій вони проживають [19];
- Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [20];
- Конвенція про права дитини [21];
- Конвенція про права осіб з інвалідністю [22];

- Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації [23];
- Рекомендація щодо захисту працівників-мігрантів у слаборозвинених країнах і територіях [24];
- та ін.

Хоча більшість із зазначених документів не мають обов'язкового характеру, вони спрямовані на удосконалення системи нормативного врегулювання міграційних потоків у світі на наднаціональному і національному рівні, удосконалення інституційного механізму міжнародного регулювання проблем мігрантів, слугують орієнтиром для міжнародного співтовариства на глобальному, багатостогронньому, двосторонньому і національному рівні взаємодій.

5. Міжнародне співробітництво в області міграції і регулювання міграції.

Оскільки всі держави мають зацікавленість в отриманні вигод від міграції, необхідним є розвиток двостороннього, регіонального, міжрегіонального і глобального співробітництва у сфері регулювання міжнародної міграції. В основу такого співробітництва може бути покладена *Бернська ініціатива щодо міжнародної програми дій з регулювання міграції* [25; 26] як програма дій щодо всеохоплюючого і збалансованого регулювання міграції. Налагодження консультативних процесів з питань міграції (міжнародних, міжрегіональних, внутрішньорегіональних) має стати основою вирішення проблем, пов'язаних з міграцією.

Створення і укріплення механізмів міждержавного співробітництва у сфері міграції на двосторонньому і багатосторонньому рівні сприятиме розвитку глобальних і регіональних механізмів економічної міграції через полегшення міжнародної трудової мобільності (мігранти з необхідним професійним досвідом сприяють розвитку як країн походження, так і країн призначення мігрантів).

Найбільш дієвим рівнем регулювання міжнародної міграції виступає регіональний рівень [9, с. 14], який має передбачати:

- регулярний обмін інформацією, досвідом передових практик з питань міграції з метою максимізації використання міграційного потенціалу і гармонізації міграційної практики на регіональному і міжрегіональному рівні;
- створення і підтримання мереж координаційних центрів регулювання міграції в регіонах і між ними;
- налагодження зв'язків між регіональними економічними комісіями і міжрегіональними форумами з питань міграції з метою

розбудови регіональних механізмів вільного переміщення як передумови отримання синергійного результату;

- налагодження регулярних інформаційних обмінів між регіональними механізмами співробітництва і глобальними формами діалогу з питань міграції, у тому числі з представниками бізнес-середовища і громадянського суспільства.

Важливим для забезпечення дієвого співробітництва у сфері міграції є отримання достовірних даних щодо загальних тенденцій міграції, легальної і нелегальної міграції, профілю мігрантів (стать, вік, кваліфікація, професійний досвід, рівень освіти), рівня добробуту мігрантів, а також соціальних, економічних, культурних наслідків міграції і її впливу на соціально-економічний розвиток, що передбачає [9, с. 15]:

- створення глобальної програми укріплення національних систем збору, розповсюдження і аналізу стандартизованих даних щодо міграції;

- укріплення діалогу і співробітництва щодо систем обміну інформацією в рамках спеціального міжнародного форуму з удосконалення статистики міграції (під егідою МОМ, ОЕСР, Департаменту з економічних і соціальних питань ООН);

- заохочення обміну міграційними даними (розрізнених, важкодоступних тощо), шляхом підтримки відповідних ініціатив, таких як *Глобальний портал даних з міграції* [27], який створено МОМ в партнерстві з іншими інституціями;

- використання потенціалу великих масивів даних для вимірювання міграції в рамках партнерства з бізнесом та іншими зацікавленими сторонами;

- складання країнами звітності щодо прогресу у справі міграції, у тому числі з використанням показників міграції, розроблених МОМ;

- включення питань, пов'язаних з міграцією, до різних опитувань, що слугують джерелами даних (обстеження домогосподарств, національні переписи та ін.), і забезпечення своєчасного аналізу і розповсюдження дезагрегованих результатів у відповідності до Принципів і рекомендацій ООН;

- узгодження цілей збору даних і політики в області міграції з *Цілями сталого розвитку* на національному, регіональному і глобальному рівнях. Враховуючи позитивний внесок мігрантів в економічне зростання, з метою максимізації можливостей, які надає мобільність, міграція інтегрована у низку завдань *Цілей сталого розвитку (ЦСР)* (таких як усунення вразливості трудових мігрантів та

викорінення сучасного рабства). При цьому основним завданням в рамках ЦСР є завдання 10.7 щодо сприяння впорядкованій, безпечній, законній і відповідальній міграції та мобільності людей, у тому числі за допомогою проведення спланованої і добре керованої міграційної політики [28, с. 1]. Внесення завдання 10.7 до *Порядку денного у сфері сталого розвитку до 2030 р.* зумовило необхідність розробки *Рамкової програми MOM з управління міграцією (MiGOF)* [29] (рис. 4.1);

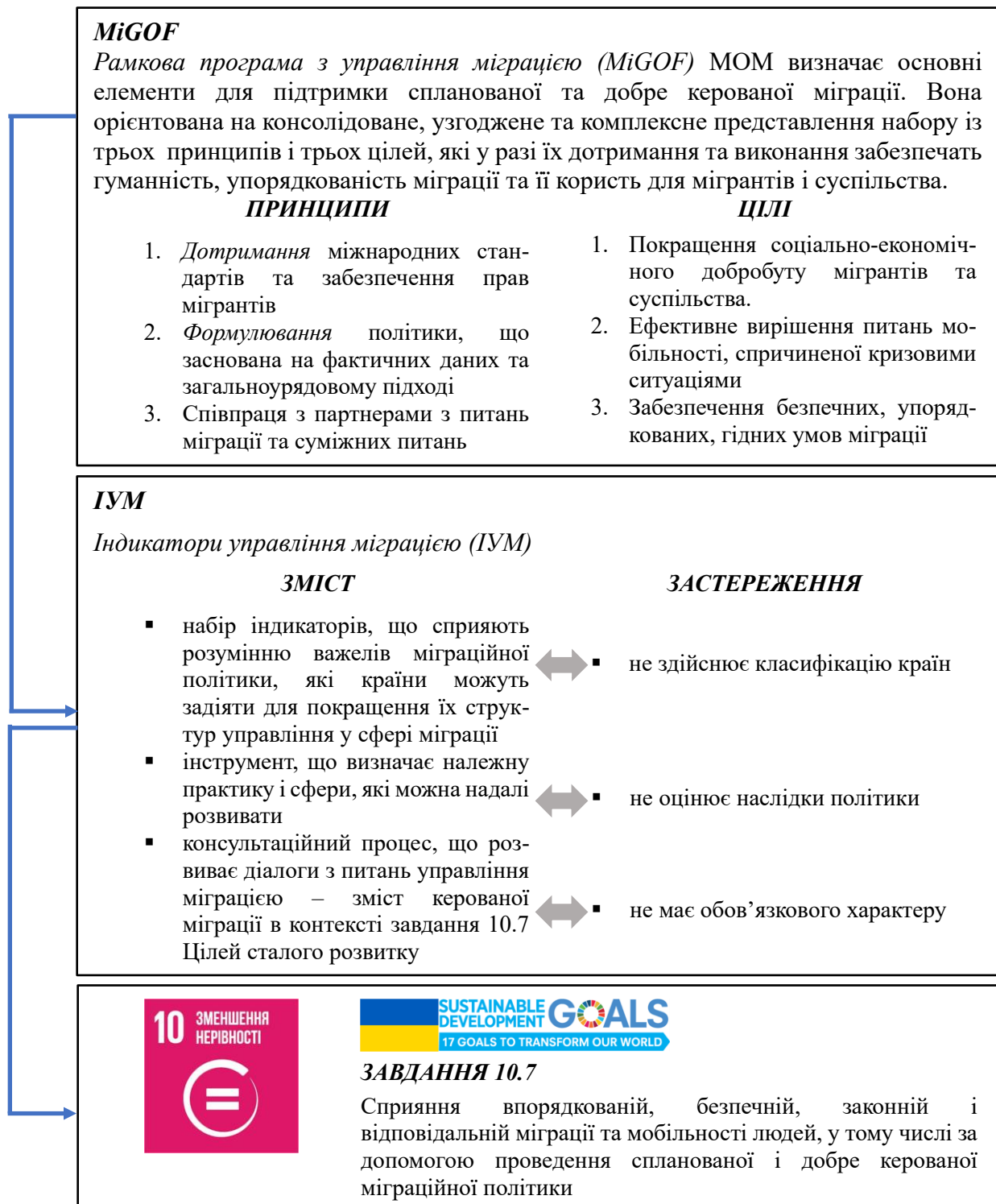


Рис. 4.1. Концептуальна модель Рамкової програми з управління міграцією (MiGOF) [31, с. 9]

– подальший розвиток методів збору інформації щодо міграції з акцентом на сферах з найбільшою нестачею даних [30] для прогнозування міграційних тенденцій, впровадження показників для оцінки ризиків і захисних факторів у зв'язку із вразливістю мігрантів. Виникла потреба в оцінюванні міграційної політики країн за допомогою комплексу *Індикаторів управління міграцією (ІУМ)* (рис. 4.2) (загалом біля 90 індикаторів).

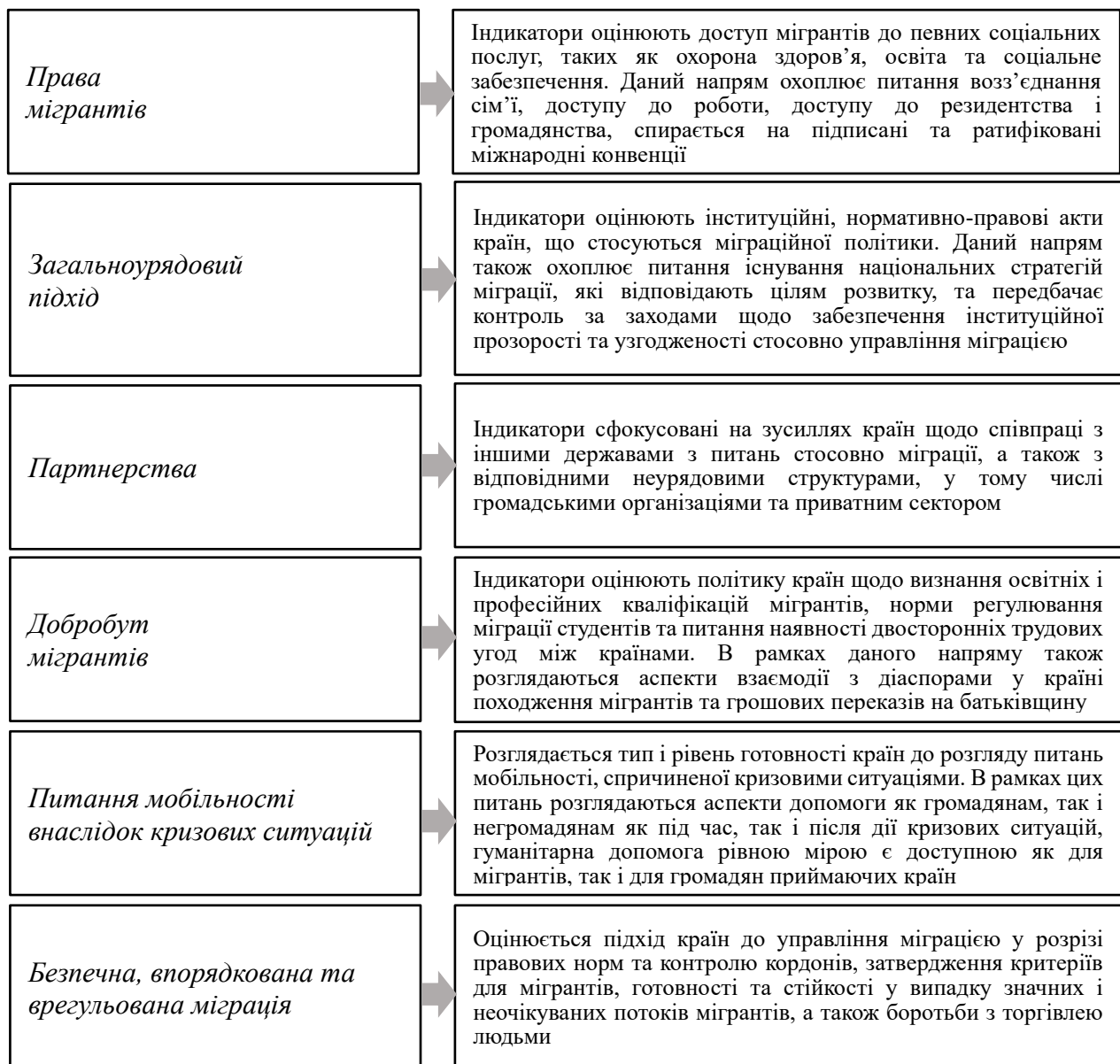


Рис. 4.2. Напрямки групування індикаторів управління міграцією (ІУМ)
[31, с. 11]

Відповідно зростає важливість реалізації *керованої міжнародної міграційної політики* через сприяння країнам в оцінюванні комплексності національних структур управління міграцією та визначення пріоритетів щодо подальших дій [31, с. 6]. В епоху безпрецедентної

мобільності сприяння впорядкованій, безпечній, законній і відповідальній міграції та мобільності набуває всі більшої актуальності.

Одночасно, оскільки всі країни мають різні міграційні реалії і відповідні завдання стосовно міграції, різну інституційну результативність міграційної політики тощо, важливо окреслити *концепт державної міграційної політики* (рис. 4.3).

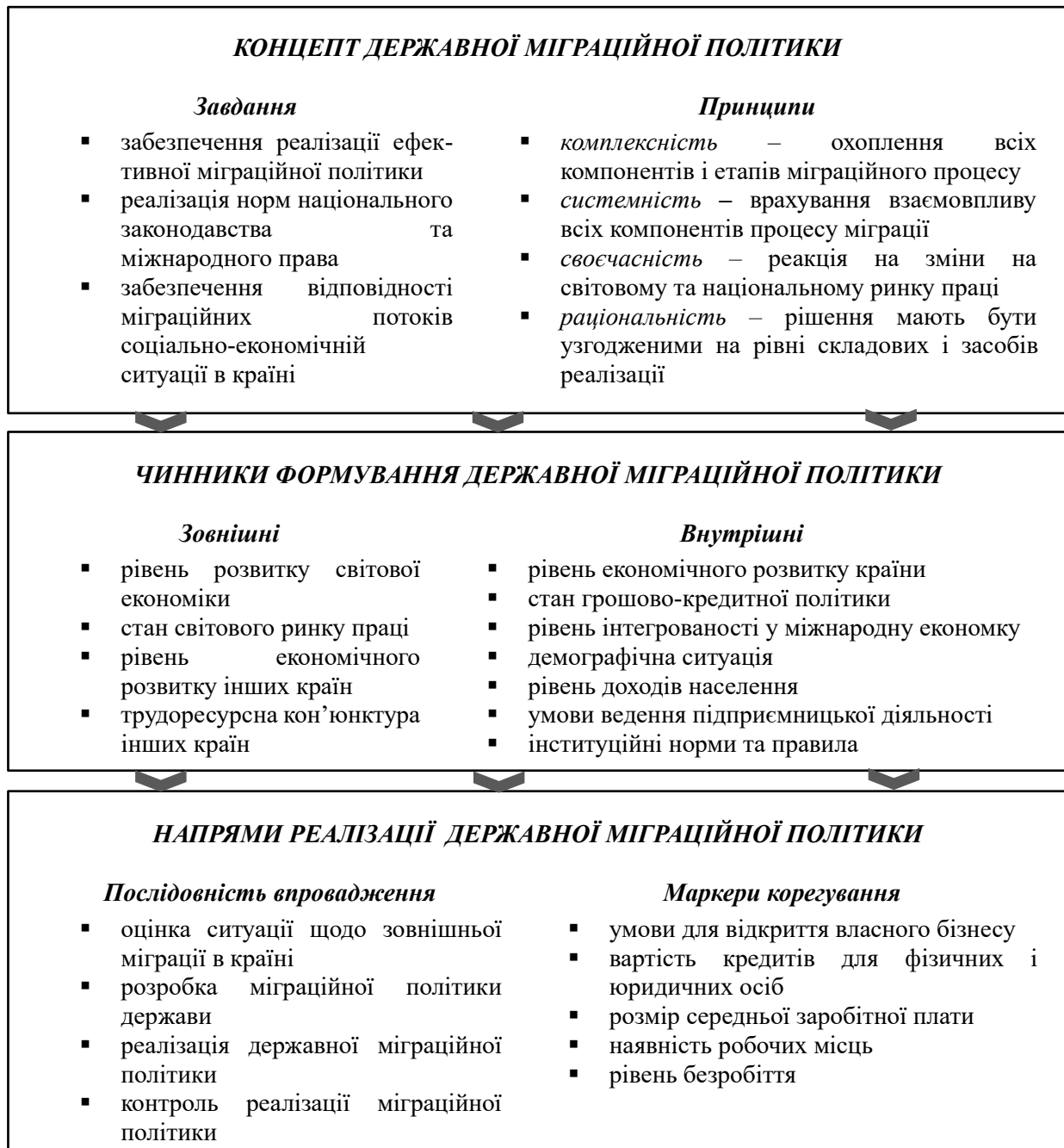


Рис. 4.3. Концепт державної міграційної політики

Напрямами аналізу використання праці на міжнародному рівні є такі [32]:

– *глобальні виробничі ланцюжки* – аналіз ролі глобальних виробничих ланцюжків у забезпеченні гідної праці і сталого розвитку. МОП прагне ліквідувати пробіли в системі використання праці в рамках глобальних ланцюжків галузевого, національного, регіонального і міжнародного рівня через: оцінку слабких сторін у глобальних виробничих ланцюжках, які ведуть до дефіциту гідної праці; виявлення проблем в управлінні і реалізації програм, заходів, ініціатив і норм, необхідних для просування гідної праці в рамках глобальних виробничих ланцюжків;

– *соціальна справедливість* – конкретні дії з повного розкриття потенціалу *Декларації МОП щодо соціальної справедливості з метою справедливої глобалізації* (2008 р.) [33] в рамках *Програми дій ООН до 2030 р.* та інтеграції гідної праці в національні стратегії сталого розвитку. Просування гідної праці має відбуватись за допомогою партнерства з міжнародними і регіональними економічними і фінансовими інституціями і узгодження відповідної політики на країновому рівні;

– *зайнятість і гідна праця для переходу до миру* – перегляд *Рекомендації щодо зайнятості в період переходу від війни до миру № 71* (1944 р.) з урахуванням сучасних реалій. Мова йде про розширення спектру питань, які охоплюються даною рекомендацією, в контексті відновлення і подальшого поживлення економіки, запобігання кризам і забезпечення економічного розвитку. Центральна роль у вирішенні даних завдань відводиться зайнятості і створенню робочих місць відповідно дог *Програми гідної праці МОП* [34] з метою необхідності нарощування трудового потенціалу для забезпечення реалізації гуманітарної політики, повоєнної відбудови, подолання наявних проблем економічного розвитку;

– *міжнародна трудова міграція* – регулювання міграційних переміщень з метою використання переваг міжнародної міграції в рамках забезпечення балансу інтересів, прав і обов'язків всіх зацікавлених сторін, що потребує регулювання на глобальному рівні, перш за все, міжнародної трудової міграції.

Одночасно, при важливості регіонального рівня, ключову роль у регулюванні міграційних процесів відіграють держави, з урахуванням своїх економічних, соціальних та демографічних потреб, визначаючи власні міграційні стратегії та політику ефективного управління міграційними потоками з урахуванням максимізації користі для всіх зацікавлених сторін, у тому числі від

залучення іноземних працівників [6]. Відповідно прослідковується різна ситуація з працевлаштуванням мігрантів по країнах світу у галузевому розрізі (табл. 4.1).

Таблиця 4.1

Зайнятість осіб іноземного походження за галузями, 2022 р. [35]

	Сільське господарство та рибальство	Гірничодобувна промисловість, переробка	Будівництво	Оптова та роздрібна торгівля	Готелі та ресторани	Освіта	Здоров'я	Діяльність домогосподарств як роботодавців	Адміністративні та допоміжні послуги	Інші послуги	Усього працевлаштованих іноземців	Іноземці в загальній чисельності зайнятих
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	тис. осіб	%
Австралія	1,3	11,0	7,4	11,8	9,0	6,7	14,8	-	9,0	29,1	14	20,3
Австрія	0,9	18,9	10,0	14,3	11,2	5,5	10,5	-	9,6	19,0	1001	23,9
Бельгія	-	11,9	8,5	11,4	6,4	5,6	12,8	-	22,2	21,1	882	18,8
Чехія	1,1	34,4	11,2	13,7	6,3	4,7	7,1	0,6	5,8	15,0	250	5,2
Данія	2,1	13,7	4,6	16,8	8,9	8,8	21,0	-	9,8	14,3	267	9,9
Естонія	-	31,3	9,2	11,0	-	10,1	-	-	7,7	30,7	53	8,9
Фінляндія	1,9	13,2	7,3	9,3	9,9	9,7	14,9	-	12,3	21,6	245	10,3
Франція	1,2	10,8	10,9	12,6	7,5	6,7	13,7	2,2	12,2	22,2	3235	12,2
Німеччина	-	23,4	7,7	13,3	7,2	4,7	12,7	0,7	11,1	19,2	7906	20,1
Греція	8,6	16,3	12,6	13,6	17,6	2,5	4,0	5,0	8,0	11,8	310	7,9
Угорщина	3,5	24,4	10,9	13,6	5,4	8,3	9,1	-	8,6	16,3	147	3,3
Ісландія	-	16,1	5,6	11,1	11,6	12,6	13,6	-	9,5	20,0	34	17,9
Ірландія	-	14,9	6,1	13,5	11,1	5,6	17,5	-	9,4	21,9	567	25,5
Ізраїль	0,5	15,5	3,7	10,6	3,2	8,5	16,1	5,3	10,6	26,0	801	27,8
Італія	5,8	20,9	10,0	10,4	9,6	2,5	5,8	13,1	7,3	14,6	3224	14,8
Японія	3,6	39,9	6,8	11,2	9,2	3,9	4,8	2,2	0,2	18,2	957	2,0
Латвія	-	26,0	12,5	20,5	-	12,3	-	-	-	28,6	47	6,0
Литва	-	26,8	-	15,9	-	12,6	12,6	-	-	32,1	40	3,1
Люксембург	-	4,1	6,6	10,3	4,9	3,8	9,1	2,5	21,4	37,4	166	59,3
Нідерланди	1,2	13,0	4,6	14,4	7,2	6,9	14,7	-	14,1	23,9	1171	13,6
Норвегія	1,1	11,8	10,5	11,4	9,0	7,4	20,2	-	11,2	17,4	541	20,8
Польща	-	28,3	17,1	16,3	12,7	-	-	-	-	25,6	97	0,6
Португалія	-	14,9	6,7	14,0	9,2	11,0	9,6	3,7	12,7	18,1	461	10,3
Словаччина	1,0	21,4	8,0	19,5	6,1	4,0	7,7	-	9,3	22,9	23	1,0
Словенія	-	27,1	16,3	10,8	5,9	5,9	6,4	-	11,1	16,6	102	11,1
Іспанія	5,8	10,1	9,6	14,1	16,4	3,1	6,3	9,1	8,6	16,9	3732	19,3
Швеція	0,5	10,8	4,8	9,3	6,5	13,3	20,3	-	13,2	21,3	1060	22,8
Швейцарія	0,6	15,4	7,9	11,9	6,6	6,2	15,1	2,3	8,6	25,3	1160	32,4
Велика Британія	0,2	9,5	5,0	10,0	6,5	8,8	16,2	0,3	10,0	33,7	8059	19,4
США	1,7	11,6	12,4	12,1	8,9	6,3	12,7	-	9,2	25,4	23799	19,3
ЄС-27	2,3	17,1	8,6	12,8	9,2	5,2	11,1	3,7	10,8	19,1	25559	13,5

На державному рівні *міграційна політика* повинна розглядатись як діяльність держави з упорядкування міграційних процесів, а також як комплекс заходів системного (загального і спеціального) характеру, які реалізуються державою і спрямовані на оптимізацію якісної структури і параметрів динаміки міграційних потоків на

основі прямого і непрямого впливу. Головними напрямками реалізації державної міграційної політики є регулювання зовнішньої міграції з метою захисту національних інтересів (реалізації міграційних пріоритетів), у тому числі покращення демографічної ситуації, рівня життя населення та забезпеченості національної економіки трудовими ресурсами [36, с.180]. В умовах трудоресурсного дефіциту на перший план виходять питання залучення іноземної робочої сили відповідно до потреб національної економіки – підхід, який демонструють всі без викобчення розвинуті країни світу і який на сьогодні стає надзвичайно актуальним для України в контексті вирішення завдань повоєнного відновлення.

Таким чином, перед державою як першочергове постає завдання контролю за динамікою і структурними характеристиками міжнародних потоків робочої сили, які спрямовані на її територію, з метою обмеження їх негативного впливу на наявний в країні людський потенціал і сприяння покращенню і ефективному використанню останнього. При цьому регулювання зовнішньої міграції на національному рівні має передбачати забезпечення гармонійної взаємодії з міжнародним співтовариством [37]. За умови, що держава дотримується міжнародних стандартів регулювання міграційних потоків, з урахуванням як національних інтересів, так і інтересів мігрантів, міграційна політика сприятиме вирішенню демографічних дисбалансів, розвитку ринку праці і допомагає у формуванні позитивного іміджу країни на міжнародній арені. І навпаки, відсутність узгодженої на міжнародному рівні міграційної політики, що враховувала б всі напрями впливу трудової міграції, провокує подальші дисбаланси, посилює соціально-економічні проблеми, може збільшувати нелегальну міграцію [38].

Таким чином, сучасна державна міграційна політика повинна формуватись в рамках глобальної системи регулювання міжнародної трудової міграції, становлення якої є проявом глобалізації світового господарства. Інструментами регулювання міжнародної трудової міграції мають виступати програми регулювання міграційних процесів, які країни використовують для збалансування попиту робочої сили з її пропозицією з використанням можливостей міжнародного ринку праці. Загалом кожна країна реалізує власні засоби регулювання припливу і відпливу робочої сили залежно від внутрішньоекономічних пріоритетів певної країни, при цьому щодо

регулювання трудової міграції, як зазначалось, національний рівень є домінуючим.

Одночасно регуляторний вплив держави на міграцію трудових ресурсів має бути складовою внутрішньої і зовнішньої політики держави, відповідних напрямів економічної, демографічної, інтеграційної, соціально-культурної та інших видів діяльності держави, її структур і інститутів. Механізм регулювання міжнародної трудової міграції має включати в себе ряд принципів, важелів, засобів, методів, інструментів, засобів, за допомогою яких відбувається регулювання механічного переміщення трудоактивного населення на національному, міжнаціональному та транснаціональному рівнях [36, с. 180].

На міждержавному рівні регулювання міжнародних міграційних процесів може бути *одностороннім* (згідно з власними інтересами країн, без узгодження з іншими державами), *двостороннім* (на основі двосторонніх міждержавних угод, які регламентують обсяги міграції, її організаційні форми, умови перебування мігрантів), *багатостороннім* (базується на підписанні міжнародних угод, конвенцій, які регламентують права мігрантів на загальносвітовому рівні, а також у межах окремих інтеграційних угруповань). Кожна країна має керуватись власними міркуваннями при виборі інструментів і напрямів регулювання міжнародної міграції [36, с.184], у тому числі враховуючи важливість превентивних аспектів державної міграційної політики *прямого* (створення робочих місць, підвищення рівня добробуту тощо) і *непрямого* (модернізація економіки, впровадження нових технологій, вихід на міжнародні ринки, управлінські ноу-хау і т.п.) характеру.

Одночасно слід відзначити, що заходи превентивного характеру повинні мати доповнюючий (допоміжний) характер, основна роль в регулюванні процесів міжнародної міграції належить заходам контролю (заохочення або обмеження) міграційних потоків за допомогою національного міграційного законодавства, а також програм інтеграції мігрантів в країнах призначення [39, с. 221].

Створення рамкового простору регулювання міжнародних міграційних потоків є важливим орієнтиром розбудови міграційної політики України. Очевидно, що міграційна стратегія держави [40] потребує удосконалення через загострення демографічних і трудових викликів внаслідок повномасштабної агресії РФ. Для забезпечення спрямованості відповідних міграційних перетворень

необхідною є оцінка наявних і прогнозованих тенденцій міжнародної міграції у кількісному та якісному вимірі з метою задоволення перспективних трудовресурсних потреб держави.

4.2. Роль державної міграційної політики в контексті забезпечення трудовресурсних потреб України

Основою формування результату на всіх рівнях економічної системи виступає належне трудовресурсне забезпечення – задоволення кількісних потреб у робочій силі з необхідними якісними характеристиками. Постає завдання отримання відповідних кількісних і якісних оцінок щодо наявної кількості людських ресурсів в країні, спрямованості і рівня їх професійної підготовки.

Важливість обрахування чисельності наявного в Україні населення особливо зростає на сучасному етапі. Ситуація повномасштабного вторгнення руйнівним чином вплинула на економіку держави (обсяг виробництва скоротився майже на третину), на трудовресурсну ситуацію в країні (за кордон виїхало більше 8 млн українських біженців, третина з них віком до 35 років) та на величину людського капіталу (зростання кількості українських студентів за кордоном і їх прагнення залишитись в країнах навчання збільшує відтік кадрів, що спричиняє в перспективі нестачу висококваліфікованої робочої сили в секторах економіки і має серйозні довгострокові наслідки). На сьогодні в Україні більше 20 % населення є старшим за 60 років, очікується, що чисельність робочої сили, яка характеризується низьким рівнем залученості до ринку праці, зменшиться більше ніж на 30 % до 2050 р. [41, с. 2].

Крім того, короткострокові прогнози Міністерства економіки України демонструють очікування, що викладені економічні результати (збільшення обсягу ВВП, прибутку підприємств) будуть досягнуті за умови збільшення кількості зайнятих у віці 15-70 років (2024 р. – 2,3 млн осіб, 2025 р. - 12,7 млн осіб, 2026 р. – 13 млн осіб) та зменшення рівня безробіття (2024 р. – 18,7%, 2025 р. – 17,7%, 2026 р. – 15%) (табл. 4.2). Очевидно, що на фоні демографічних проблем (демографічна криза є серйозним викликом для довгострокового соціально-економічного розвитку України [42, с. 48]) і масштабних міграційних тенденцій зазначені прогнози не можна визнати

реалістичними (так, за роки війни майже 15 млн українців працездатного віку втратили роботу [42, с. 46]). Опосередковано це підтверджується очікуваним зниженням темпів зростання ВВП (див. табл. 4.2). Крім того, за оцінками Світового банку, до кінця 2024 р. обсяги приватного споживання скоротяться на 50% порівняно з попереднім роком [4, с. 48], що свідчить про зменшення купівельноспроможного попиту, і відповідно – зайнятості.

Таблиця 4.2

Основні прогностичні макропоказники економічного і соціального розвитку України на 2024–2026 рр. [43]

<i>Показник</i>	<i>2024 р.</i>	<i>2025 р.</i>	<i>2026 р.</i>
Валовий внутрішній продукт			
– номінальний	7643	8980,6	10421,8
– відсотків до попереднього року	104,6	106,8	106,6
Індекс споживчих цін:			
– грудень до грудня попереднього року, %	109,7	108,1	106,9
Індекс цін виробників промислової продукції (грудень до грудня попереднього року), %	111,4	109,7	108,2
Прибуток прибуткових підприємств, млрд грн.	1716,4	2330,1	2718,5
Фонд оплати праці найманих працівників і грошового забезпечення військовослужбовців, млрд грн.	2 346,3	2 316,3	2 710,6
Середньомісячна заробітна плата працівників, брутто:			
– номінальна, грн.	21 809	25 732	30 260
– номінальна, скоригована на індекс споживчих цін, відсотків до попереднього року	108,5	108,9	109,1
Кількість зайнятих економічною діяльністю у віці 15-70 років, млн осіб	12,3	12,7	13
Рівень безробіття населення у віці 15-70 років за методологією МОП, % до робочої сили відповідного віку	18,7	17,7	15
Продуктивність праці, відсотків до попереднього року	104,2	103,3	103,8
Сальдо торговельного балансу, визначене за методологією платіжного балансу, млн дол. США	-40 172	-27,044	- 25433
Експорт товарів і послуг:			
– млн доларів США	56 272	67 161	81 010
– % до попереднього року	109	119,4	120,6
Імпорт товарів і послуг:			
– млн доларів США	96 444	94 205	106 443
– % до попереднього року	105,9	97,7	113

Внаслідок вищезазначеного, як нагальне постає завдання оцінки стану трудовесурсного забезпечення відповідно до цілей економічного розвитку, визначених Урядом України на більш тривалий період – до 2032 р. Даний термін визначає часові горизонти вирішення завдання поствоєнного відновлення країни, що вимагає стабільного трудовесурсного забезпечення на основі прогнозних оцінок розвитку економіки України та ринку праці у поствоєнний період. Шляхів трудовесурсного забезпечення може бути декілька в залежності від результатів сценарних прогнозів.

Ключове припущення розробки перспективних сценаріїв трудовесурсного забезпечення, здійснених Міжнародною організацією праці (МОП) щодо України [44], полягає в тому, що величина продуктивності праці в країні у 2032 р. відновиться до рівня 2021р. При цьому передбачається, що зростання значення показника продовж 2022–2032 рр. відбуватиметься лінійно, а в розрізі секторів збережуться тенденції, які спостерігались у попередні періоди (2016–2021рр.) (табл. 4.3, рис. 4.4).

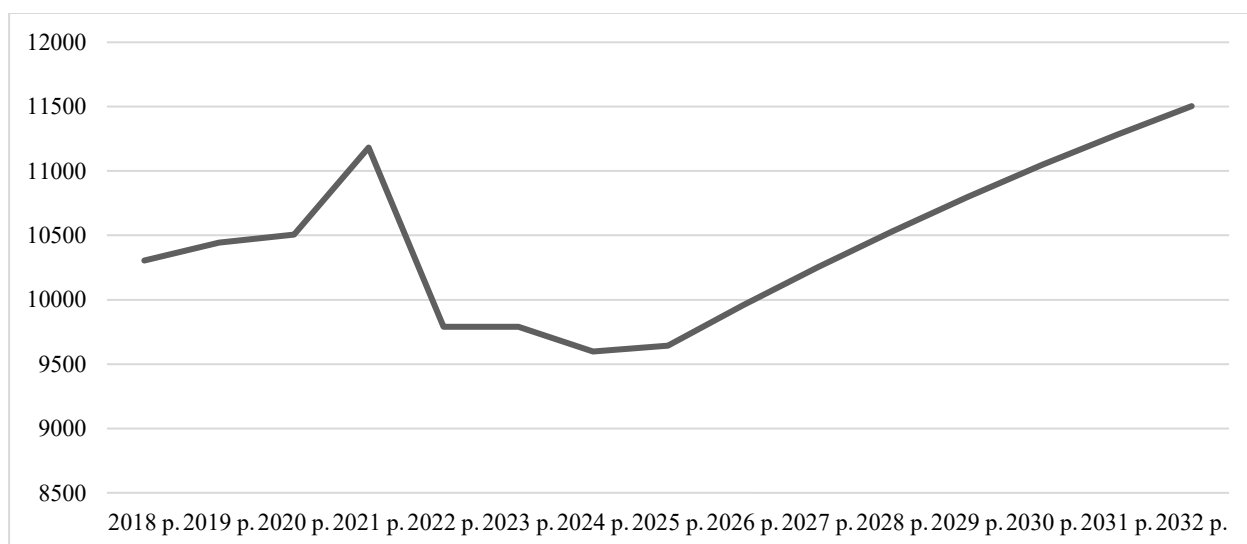
Таблиця 4.3

Продуктивність праці за базовим сценарієм [44, с. 6]

Вид економічної діяльності	Середньорічний темп зростання продуктивності праці, 2016-2021 рр., %	Продуктивність праці (дол. США у цінах 2021 р.)	
		2021 р.	2032 р. (розрахункова)
1	2	3	4
Разом	3,2	11 182	11 504
А – сільське, лісове та рибне господарство	3,7	10 734	11 057
В – гірничодобувна промисловість і розробка кар'єрів	3,2	31 629	32 515
С – обробна промисловість	2,8	11 153	11 448
Д – постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	3,2	15 337	15 767
Е – водопостачання; системи каналізації, видалення відходів і заходи з відновлення навколишнього середовища	3,2	4 350	4 472
Ф – будівництво	12,5	6 327	6 758
Г – оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	2,9	10 024	10 291
Н – транспорт і складське господарство	0,0	10 053	10 197
І – розміщення і громадське харчування	6,7	4 946	5 161
Ж – інформація і зв'язок	6,6	33 523	34 955

Продовження табл. 4.3

1	2	3	4
К – фінансова і страхова діяльність	8,9	35 871	37 763
Л – операції з нерухомим майном	4,9	213 878	221 439
М – професійна, наукова і науково-технічна діяльність	1,9	17 791	18 192
Н – діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	0,6	8 405	8 546
О – державне управління й оборона, обов’язкове соціальне страхування	2,1	10 239	10 467
Р – освіта	2,0	4 688	4 796
Q – охорона здоров’я та надання соціальної допомоги	2,8	4 676	4 799
R – мистецтво, розваги та відпочинок	3,1	6 456	6 634
S – інші види діяльності у сфері послуг	3,2	4 589	4 717



* 2022–2032 рр. – прогноз

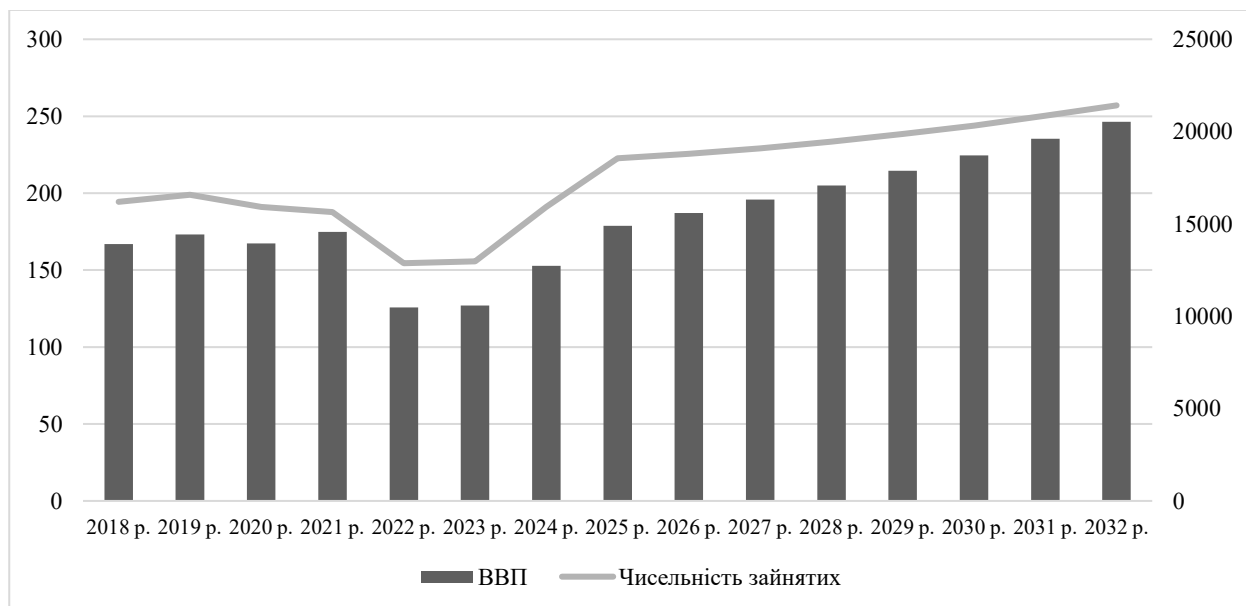
Рис. 4.4. Динаміка продуктивності праці в Україні, 2018–2032 рр., дол. США/працівника [44, с. 7]

Акцент на *продуктивності праці* обумовлено тим, що само по собі скорочення чисельності населення (низькі показники народжуваності, високий рівень смертності, зростання масштабів зовнішньої міграції) є об’єктивним процесом, який треба враховувати (низький рівень народжуваності навіть в середньостроковій перспективі навряд чи можна змінити). Крім того, прямі фінансові стимули для підвищення рівня народжуваності вимагають значних обсягів державних витрат, однак їх вплив є незначним. Дійсно важливими в зазначеному контексті є формування належного рівня та

якості життя населення, за яких родини можуть мати бажану кількість дітей. Тому на державному рівні необхідна розробка заходів, спрямованих на інтенсифікацію економічного розвитку як основи підвищення добробуту (зокрема через *зростання продуктивності праці*), забезпечення розвитку та ефективного використання людського капіталу країни, а також соціальний захист. При цьому модель економічного зростання має бути орієнтована на забезпечення *гідної праці* – стабільне прирощення нових робочих місць, забезпечення гідної зайнятості, формування високого рівня добробуту.

Необхідність підвищення рівня продуктивності праці обумовлена також тим, що уніфікованого підходу до подолання демографічних викликів не існує. Тому зростає важливість інвестицій в людський капітал протягом життя з метою забезпечення гідної праці і зниження рівня бідності. Вказані інвестиції є адаптивним способом реагування на низхідну динаміку населення України, що позитивно впливає на Індекс людського розвитку.

Виходячи з довоєнних значень рівня продуктивності праці, українська економіка потребуватиме додатково 8,5 млн працівників, що на 67 % більше у порівнянні з показником 2022 р. і на 37 % – у порівнянні з 2021 р. (рис. 4.5). Біля 60 % додаткової чисельності працівників припадатиме на сферу послуг, 27,4 % – на промисловість, 12,6 % – на сільське господарство (табл. 4.4).



* 2022-2032 рр. – прогноз

Рис. 4.5. Динаміка ВВП (млрд дол. США у цінах 2021 р.) і чисельності зайнятих (тис. осіб) в Україні, 2018-2032 рр. [44, с. 7]

Таблиця 4.4

**Частка секторів у зростанні чисельності зайнятих в Україні,
2022–2032 рр., % [44, с. 8]**

<i>Вид економічної діяльності</i>	<i>Приріст чисельності зайнятих за секторами (% до загального приросту), 2022-2032 рр.</i>
A – сільське, лісове та рибне господарство	12,6
B – гірничодобувна промисловість і розробка кар'єрів	1,8
C – обробна промисловість	14,2
D – постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	1,7
E – водопостачання; системи каналізації, видалення відходів і заходи з відновлення навколишнього середовища	0,8
F – будівництво	8,8
G – оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	21,7
H – транспорт і складське господарство	7,3
I – розміщення і громадське харчування	2,9
J – інформація і зв'язок	1,5
K – фінансова і страхова діяльність	1,3
L – операції з нерухомим майном	0,5
M – професійна, наукова і науково-технічна діяльність	2, 2
N – діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1,9
O – державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування	3,8
P - освіта	7,3
Q – охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	5,6
R – мистецтво, розваги та відпочинок	1,1
S – інші види діяльності у сфері послуг	3,0

Припускаючи, що розподіл за рівнем освіти у кожному із секторів в 2032 р. є тотожним розподілу 2021 р., для досягнення цільового показника ВВП, встановленого Урядом України, додатково буде потрібно залучити 4,73 млн працівників з вищою освітою, 2,27 млн – із середньою, і 1,58 млн з базовим рівнем освіти (табл. 4.5). В той же час, ситуація на ринку праці вже зараз характеризується дефіцитом кваліфікованих працівників, відтік мізків з держави продовжує зростати, посилюючи структурний дисбаланс на вітчизняному ринку праці.

Таблиця 4.5

**Розподіл чисельності зайнятих за секторами та рівнем освіти в
Україні, 2022р., 2032 рр., тис. осіб [44, с. 10]**

	<i>2022 р.</i>					<i>Необхідна додаткова чисельність зайнятих для досягнення поставленої цілі, 2032 р.</i>				
<i>Вид економічної діяльності</i>	<i>Усі рівні</i>	<i>Базовий</i>	<i>Середній</i>	<i>Вищий</i>	<i>Профе- сійна освіта</i>	<i>Усі рівні</i>	<i>Базовий</i>	<i>Середній</i>	<i>Вищий</i>	<i>Профе- сійна освіта</i>
<i>Загалом</i>	<i>12843</i>	<i>2361</i>	<i>3398</i>	<i>7084</i>	<i>3398</i>	<i>8577</i>	<i>1577</i>	<i>2269</i>	<i>4731</i>	<i>2269</i>
А – сільське, лісове та рибне господарство	1939	773	704	462	704	1077	420	362	295	362
В – гірничодобувна промисловість і розробка кар'єрів	251	35	96	120	96	151	21	56	80	56
С – обробна промисловість	1620	283	602	734	602	1221	204	427	590	427
Д – постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	316	28	95	193	95	147	12	40	95	40
Е – водопостачання; системи каналізації, видалення відходів і заходи з відновлення навколишнього середовища	118	18	39	61	39	70	10	21	38	21
Г – будівництво	689	181	303	205	303	757	194	318	244	318
Г – оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	2066	404	522	1140	522	1857	350	431	1076	431
Н – транспорт і складське господарство	935	166	346	423	346	629	107	218	304	218
І – розміщення і громадське харчування	222	42	92	87	92	250	46	100	104	100
І – інформація і зв'язок	222	42	92	87	92	250	46	100	104	100
К – фінансова і страхова діяльність	190	5	9	176	9	110	2	2	106	2
Л – операції з нерухомим майном	47	7	11	29	11	40	5	9	26	9
М – професійна, наукова і науково-технічна діяльність	244	9	11	225	11	192	5	5	182	5
Н – діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	221	47	63	111	63	161	33	42	86	42
О – державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування	1083	73	118	891	118	328	18	23	287	23
Р - освіта	1356	130	167	1059	167	629	54	59	516	59
Q – охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	948	110	111	727	111	478	51	42	384	42
Р – мистецтво, розваги та відпочинок	143	16	17	110	17	90	9	9	72	9
С – інші види діяльності у сфері послуг	179	22	74	83	74	255	30	102	124	102

Досягнення прогностичної чисельності зайнятих, передбаченої у базовому сценарії (табл. 4.6), потребуватиме, *по-перше*, істотного збільшення кількості населення працездатного віку в Україні, чисельність якого значно скоротилась через масовий виїзд за кордон, і *по-друге*, збільшення рівня виходу населення працездатного віку на

ринок праці. Водночас, відповідно до результатів дослідження *Віденського інституту міжнародних економічних досліджень (WIIW)* [45], в Україні спостерігається стійкі несприятливі демографічні тенденції, що призводить протягом тривалого часу до неухильного скорочення чисельності населення. Зокрема, констатовано, що чисельність населення в країні не повернеться до довоєнного рівня навіть у 2040 р., причому найбільші показники скорочення будуть спостерігатись щодо населення працездатного віку, що сформує значний дефіцит робочої сили і стане суттєвим викликом для поствоєнного відновлення держави.

Таблиця 4.6

**Прогноз чисельності зайнятих, необхідної для досягнення
цільового показника у 2032 році, за секторами та заняттями,
тис. осіб [44, с. 41]**

Вид економічної діяльності	Усього зайнятих	Законодавці, вищі посадові особи та керівники	Спеціалісти-професіонали	Спеціалісти-техніки та інший середній спеціальний персонал	Офісні службовці	Працівники сфери обслуговування і торгівлі	Кваліфіковані працівники сільського, лісового та рибного господарства	Кваліфіковані робітники промисловості та робітники споріднених занять	Оператори та складальники промислових установок і машин	Некваліфіковані працівники
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Усього зайнятих	8577	729	1378	930	275	1567	111	1154	971	1461
A – сільське, лісове та рибне господарство	1077	25	33	32	5	23	106	18	140	695
B – гірничодобувна промисловість і розробка кар'єрів	157	9	17	13	2	4	0	67	35	10
C – обробна промисловість	1221	82	142	110	15	35	1	370	270	196
D – постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	147	10	33	23	4	4	0	43	22	8
E – водопостачання; системи каналізації, видалення відходів і заходи з відновлення навколишнього середовища	70	4	14	8	2	1	0	17	17	8
F – будівництво	757	46	54	30	2	5	0	385	36	198
G – оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	1857	292	115	140	76	920	0	99	99	117
H – транспорт і складське господарство	629	40	50	58	61	33	0	58	287	42
I – розміщення і громадське харчування	250	22	5	9	19	157	0	10	3	26
J – інформація і зв'язок	130	19	80	15	7	0	0	5	2	2
K – фінансова і страхова діяльність	110	21	49	11	24	3	0	0	1	1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
L – операції з нерухомим майном	40	6	5	12	2	2	0	4	2	7
M – професійна, наукова і науково-технічна діяльність	192	27	122	25	4	4	0	4	3	4
N – діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	161	17	19	15	8	43	3	18	9	30
O – державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування	328	30	129	83	9	40	0	4	19	13
P – освіта	629	29	344	93	10	62	0	9	9	74
Q – охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	478	9	119	214	11	90	0	5	15	14
R – мистецтво, розваги та відпочинок	478	9	119	214	11	90	0	5	15	14
S – інші види діяльності у сфері послуг	478	9	119	214	11	90	0	5	15	14

Так, за оцінками ООН, внаслідок низького коефіцієнту народжуваності (одним із чинників, що перешкоджає мати в родині бажану кількість дітей, є недостатньо високий рівень добробуту), високого рівня смертності (близько третини українців помирають у віці до 65 років, що є одним із найгірших показників в Європі) та зростання рівня зовнішньої міграції (за наявними оцінками, за кордоном перебувають до третини населення держави), до 2050 р. кількість населення України становитиме 35 млн осіб [41, с. 2].

Водночас навіть дану оцінку не можна вважати остаточною. Оцінювання чисельності населення України ускладнюється тим, що в державі перепис населення востаннє проводився в 2001 р. – вперше після 1989 р. – за даними якого чисельність населення країни становила 48 млн осіб. Україна була однією з небагатьох країн світу, яка не брала участь у переписах 2010 р. Проведення чергового Всеукраїнського перепису населення було заплановано на 2023 р. і відтерміновується через ситуацію повномасштабного вторгнення.

Для забезпечення результативності перепису з урахуванням сьогоденних реалій виникає питання щодо відповідного методологічного інструментарію. Хоча на сьогодні у світі використовуються 3 методології перепису – *традиційний перепис* (при якому дані збираються шляхом відвідування домогосподарств і

проведення опитувань); *перепис на основі реєстрів* (при якому дані отримуються з ретельно розроблених адміністративних реєстрів; *перепис на основі «великих даних»*, лише традиційний перепис населення дає можливість чітко оцінити кількість різних категорій населення (внутрішньопереміщених осіб, маргіналізованих членів суспільства та ін.), обсяги внутрішньої і зовнішньої міграції тощо. Отримані таким способом дані відповідають міжнародним стандартам,

Так, *перепис на основі реєстрів* (адміністративних реєстрів взаємопов'язаних з реєстрами стосовно оподаткування, житла, бізнесу, охорони здоров'я, соціального забезпечення та зайнятості) у 2010 р. застосовували лише 9 із 54 країн *Європейської економічної комісії ООН (UNECE)*,

Перепис на основі «великих даних» (інформації за результатами опитування населення, на основі комерційної діяльності, транзакцій у сфері роздрібної торгівлі та оплати праці, телефонних дзвінків, супутникових знімків і засобів геолокації) розглядаються *Фондом Народонаселення ООН (UNFPA)* лише як доповнення до інших, усталених методів отримання оцінок і методів моделювання у регіонах, де не можуть бути залучені переписувачі.

ООН надає чіткі рекомендації щодо проведення перепису населення, який *Відділом статистики департаменту з економічних і соціальних питань ООН (UN DESA)* визначається як процес планування, формування, оцінки, поширення та аналізу демографічних, економічних і соціальних даних, забраних протягом чітко визначеного періоду, що стосуються всіх осіб у країні або у її чітко визначеній частині. Основною ознакою процедури перепису є загальне, але при цьому відокремлене та конфіденційне обрахування всіх осіб у домогосподарстві, як правило, за місцем їх постійного проживання. Відповідно до прийнятого міжнародного стандарту, переписи проводяться кожні 10 років, за винятком ситуацій, коли швидкі та значні зміни у складі населення не вимагають іншого [46, с. 1].

Хоча традиційний загальнонаціональний перепис потребує масштабних матеріально-технічних та оперативних зусиль (в Україні для цього буде необхідне залучення, підготовка та оснащення 98 тис. навчених, оснащених та направлених переписувачів, а вартість традиційного перепису, за оцінками *Державної служби статистики України*, складатиме 3,5 млрд грн.), надійні та комплексні дані є важливою інформацією при розподілі державних і приватних коштів, визначенні дієвих напрямів сприяння економічному зростанню. Так,

за оцінками результатів *Австралійського перепису населення 2019 р.*, 1 долар, витрачений на перепис населення, призвів до створення економічної вартості у розмірі 6 доларів.

Для мінімізації тиску на бюджет загальноприйняті міжнародні стандарти передбачають можливість проведення загального перепису населення впродовж 5-ти років, витрати відповідно будуть розподілені на весь цей час (*розтягнутий перепис*). При переписі протягом 5-річного періоду кожен рік детально обстежуються 20 % території, або протягом першого року проводиться основне обрахування населення, а протягом наступних 4-х років – більш детальні опитування. В той же час, для цього методу потрібен високий організаційний потенціал, значне бюджетне фінансування та надійне планування. В результаті ускладненої процедури розтягнутий перепис населення на практиці проводився лише у Франції.

До кількісного аспекту визначення чисельності населення слід додати складнощі трудових ресурсів, забезпечення, обумовлені, на додаток до низхідних демографічних тенденцій, динамікою міграційної ситуації: низька народжуваність та високі показники смертності поєднуються з високим рівнем зовнішньої міграції, що характеризує Україну як країну, населення якої скорочується темпами, що є одними із найбільших в світі, і до 2050 р., як зазначалось вище, зменшиться до 35 млн.

Високий рівень бідності та труднощі працевлаштування (в контексті запиту на гідну працю) посилюються соціальними та безпековими чинниками, які стимулюють міграційний відтік. Як продемонстровано в аналітичній частині дослідження, збільшення перспектив працевлаштування за кордоном на фоні глобального трудових ресурсів дефіциту стимулює довгострокову зовнішню міграцію (так, впродовж останніх років основним місцем призначення для українських трудових мігрантів стали країни-члени Європейського Союзу).

В результаті утворюється *трудова парадокс* – в умовах гострого дефіциту трудових ресурсів всередині країни мільйони українських громадян працюють на економіку інших держав [42, с. 48].

Міграція молоді, відтік освіченого населення у продуктивному віці має серйозні довготривалі наслідки для економічного розвитку країни. Враховуючи, що серед українських трудових мігрантів бажання повернутись в країну висловлюють близько чверті [47, с. 2], збільшення обсягів імміграції виступає об'єктивною необхідністю

(наявні на сьогодні обсяги іноземної міграції в Україну не вирішують проблем трудових ресурсів). Отже, ключові напрями майбутньої державної міграційної політики мають враховувати необхідність залучення трудових іммігрантів відповідно до обсягів і напрямів поствоєнного відновлення української економіки.

Загалом на сучасному етапі міграція є одним з основних факторів розвитку країн та визначає необхідність співпраці на міжнародному рівні з метою забезпечення трудових ресурсів переміщення з повним дотриманням прав людини. Дане зобов'язання визначено *Глобальним договором про безпечну, впорядковану і врегульовану міграцію (GCM)*, який охоплює всі аспекти міжнародної міграції та спирається на *Загальну декларацію прав людини*, прийняту і проголошену *Генеральною Асамблеєю ООН* (Резолюція 217 А (III)), яка визнає мігрантів учасниками процесу економічного розвитку: сприяння впорядкованій, безпечній, врегульованій та відповідальній міграції допомагає у зменшенні відмінностей економічного розвитку всередині країн та між країнами; грошові перекази мають важливе значення для зниження рівня бідності, а міжнародна мобільність студентів сприяє поширенню якісної освіти. Добре продумана міграційна політика має ключове значення для ефективної боротьби з торгівлею людьми та експлуатацією, особливо жінок та дітей, та для викорінення явища примусової праці. Впорядкована міграційна політика сприяє справедливому міжнародному поділу праці та побудові ефективних інституцій, що має вирішальне значення для досягнення гендерної рівності та сприяння повноцінній, продуктивній й гідній зайнятості [47, с. 2].

Забезпечення врегулювання міграції в Україні потребує застосування підходів, які базуються на дотриманні прав людини та *вбудованості міграційної політики в систему державної економічної політики*. Очевидно що наявна державна міграційна політика потребує удосконалення – розвиток відповідної законодавчої та інституційної бази має відбуватись через діалог наукових кіл, бізнес-сектору, громадянського суспільства, міжнародної спільноти та інших зацікавлених сторін.

Так, важливими складовими реалізації міграційної стратегії, спрямованими на підвищення її ефективності, є інтеграція реемігрантів та іммігрантів в українське суспільство, цільове залучення міграційних трансфертів, врахування впливу міграційних

процесів на економічне зростання регіонів і країни в цілому, використання міграційного потенціалу території для уповільнення темпів депопуляції [42, с. 48].

Нагальним питанням є отримання достовірних статистичних даних щодо стану міжнародної міграції: її кількісних і якісних характеристик. При цьому систематичний, своєчасний та комплексний збір даних щодо міграційних переміщень в державі має відбуватись з дотриманням права на приватність та захист даних.

Водночас в Україні відсутня загальноприйнята методика оцінювання середовища розвитку міграційних процесів, що унеможлиблює запровадження системного моніторингу зовнішньої міграції населення. Підхід до оцінювання середовища розвитку міграційних процесів повинен відповідати певним критеріям (табл. 4.7), що дозволить побудувати універсальну методику, яка матиме як наукове, так і прикладне значення [42, с. 46].

Таблиця 4.7

Принципи відбору показників для побудови методичного підходу щодо оцінки [42, с. 47]

<i>Принципи</i>	<i>Значення</i>
Повнота	Здатність охопити різні групи населення
Доступність	Оцінка без проведення спеціальних досліджень згідно інформації державної служби статистики України
Надійність	Забезпечення надійності оцінок на регіональному та національному рівнях
Універсальність	Відображення інтегральним показником впливу міграційних процесів
Специфічність	Відповідність середовища міграційної активності населення специфіці проблеми
Компаративність	Порівняння у динаміці та за загальною ознакою
Валідності	Кількісне відображення впливу на середовище міграційної активності населення
Відтворюваності	Одержання достовірних результатів при використанні інтегрального показника за різних умов і в різний період часу
Відсутність подвійного впливу	Недопущення мультиколінеарного зв'язку між автокореляцією і показниками

Важливість достовірної оцінки обсягів міграційних переміщень зростає у зв'язку з необхідністю вирішення завдання щодо захисту мігрантів – гарантування їх безпеки та дотримання прав людини (можливості отримання доходу, навчання, підвищення кваліфікації, сприяння інтеграції у внутрішній ринок праці, доступу до медичних послуг та лікування, охоплення системою соціального захисту, допомога при поверненні, надання медичної, психосоціальної та

юридичної підтримки після прибуття), відповідно до принципів *Нью-Йоркської декларації у справах біженців та мігрантів*. Для цього слід посилити співпрацю з країнами призначення мігрантів та продовжувати ведення переговорів про *двосторонні угоди*, оскільки саме дані угоди є базовою формою регулювання зовнішньої трудової міграції, зокрема забезпечення соціальної і трудової рівноправності між іммігрантами і громадянами країн перебування, у тому числі забезпечення реалізації права на соціальне забезпечення, включаючи переведення пенсій.

Так, двосторонні угоди про обмін робочою силою укладено між ФРН і Туреччиною, Італією і Марокко, між Нідерландами і Тунісом, Францією й Алжиром, Францією й Португалією. Окремі угоди регулюють міграцію в певних регіонах світу. До них належить, зокрема, укладена скандинавськими країнами Угода про утворення Скандинавського ринку праці, відповідно до якої між цими країнами встановлений вільний обмін робочою силою.

На сьогодні Україною укладено двосторонні угоди щодо працевлаштування та соціального захисту трудових мігрантів з такими країнами, як Іспанія, Латвія, Литва, Польща, Португалія, Швейцарія, Азербайджан, Вірменія, Білорусь, В'єтнам, Лівія, Молдова. У сфері соціального забезпечення діють договори з Болгарією, Іспанією, Латвією, Литвою, Естонією, Португалією, Словаччиною, Чехією та Польщею [48, с. 115]. У 2021 р. Україна розпочала переговори стосовно нових угод про переведення пенсій з Аргентиною, Болгарією, Хорватією, Фінляндією, Латвією, Польщею, Сербією, Словенією, Іспанією та Туреччиною [49, с. 16].

Дієвим стимулом до повернення мігрантів в країни походження може стати фінансування малих інфраструктурних проєктів, створення сприятливих умов розвитку малого і середнього бізнесу в контексті полегшення доступу до джерел фінансування та оптимізації оподаткування. Певні можливості містить використання потенціалу діаспор для забезпечення внутрішнього розвитку, здійснення інвестицій та передачі знань і технологій. Крім того, потрібно зменшити вплив факторів, які змушують людей мігрувати, перш за все, безпекових чинників, створити умови для гідної праці, включаючи професійну підготовку, вирішення житлових питань, доступ до освіти, охорони здоров'я, правосуддя.

Так, МОП наголошує на необхідності запровадження *комплексного, багатoproфільного трикомпонентного підходу* до

регулювання українського ринку праці з метою відновлення та подальшого розвитку останнього, який узгоджується з принципами МОП щодо гідної праці, зміст якого сформований за підсумками тристоронніх консультацій з партнерами (рис. 4.6). Важливе місце в рамках даного підходу належить питанню перекваліфікації і перенавчання з метою подолання дефіциту кваліфікованих працівників.



Рис. 4.6. Трикомпонентний підхід до регулювання ринку праці *

* розроблено на основі Перехідної стратегії співпраці МОП для України [50]

Враховуючи проблеми трудовресурсного забезпечення національної економіки через нестачу наявних людських ресурсів в Україні, необхідно розвивати шляхи безпечної та врегульованої імміграції відповідно до потреб ринку праці, включаючи удосконалення механізму трудової імміграції. В країні необхідно створити правову базу для забезпечення врегульованого і контрольованого процесу залучення іноземної робочої сили, на додаток до існуючих нормативно-правових актів (табл. 4.8), проводити відповідну інформаційну політику. Для використання потенціалу внутрішньої та зовнішньої міграції необхідним є зміцнення профільного інституційного потенціалу України. Держава має гарантувати права як врегульованих, так і неврегульованих мігрантів відповідно до норм та стандартів міжнародного права, включаючи захист від ксенофобії та дискримінації.

Таблиця 4.8

Основні нормативно-правові акти щодо регулювання трудової міграції в Україні [51, с. 70]

<i>Рік імплементації</i>	<i>Нормативно-правовий акт</i>	<i>Сфера регулювання</i>
1	2	3
2001	Закон України від 07.06.2001 N 2491-III “Про імміграцію”	Регулювання імміграційних процедур, включаючи видачу дозволів на імміграцію та визначення статусу іммігрантів
2002	Постанова КМУ від 26.12.2002 N 1983 “Про затвердження Порядку формування квоти імміграції, Порядку провадження за заявами про надання дозволу на імміграцію і поданнями про його скасування та виконання прийнятих рішень”	Регулювання процедур імміграції та надання дозволів на імміграцію
2011	Закон України від 22.09.2011 No 3773-VI “Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства”	Визначення правового статусу іноземців та осіб без громадянства в Україні
2012	Закон України від 05.07.2012 No 5067-VI “Про зайнятість населення”	Регулювання сфери зайнятості населення, включаючи трудову міграцію
2012	Закон України від 06.09.2012 No 5203-VI “Про адміністративні послуги”	Надання адміністративних послуг у сфері трудової міграції, зокрема отримання дозволів на працевлаштування
2015	Закон України від 05.11.2015 No 761-VIII “Про зовнішню трудову міграцію”	Регулювання трудової міграції, включаючи працевлаштування за кордоном та в Україні
2017	Розпорядження КМУ від 12.04.2017 No 257 “Про затвердження плану заходів щодо забезпечення реінтеграції в суспільство трудових мігрантів і членів їх сімей”	Забезпечення реінтеграції трудових мігрантів та членів їх сімей у суспільство
2017	Розпорядження КМУ від 12.07.2017 No 482 “Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року”	Визначення стратегії державної міграційної політики
2019	Наказ Міністерства соціальної політики від 03.06.2019 No 851 “Про затвердження форми звітності No 1-ПА “Інформація про кількість працевлаштованих громадян суб’єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні” та Порядок її подання”, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 02 липня 2019 року за No 717/33688	Забезпечення звітності у сфері працевлаштування
2020	Постанова КМУ від 20.05.2020 No 383 “Критерії, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності та визначається періодичність проведення планових заходів державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства у сферах охорони праці, промислової безпеки, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, праці, зайнятості населення, зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю, здійснення державного гірничого нагляду Державною службою з питань праці”	Визначення критеріїв ризику та проведення державного контролю у сфері трудової міграції
2020	Наказ Міністерства економіки України від 27.10.2020 No 2161 “Про затвердження форм документів, що складаються при здійсненні заходів державного нагляду та контролю Державною службою України з питань праці”, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 23.12.2020 за No 1280/35563	Визначення форм документів для здійснення державного контролю у сфері трудової міграції

Продовження табл. 4.8

1	2	3
2023	Закон України від 20.03.2023 № 2982-IX “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав трудових мігрантів та боротьби з шахрайством у працевлаштуванні за кордоном”	захист прав та боротьба з шахрайством у сфері трудової міграції
2023	Постанова КМУ від 20.10.2023 № 1100 “Деякі питання подання звітності про здійснення діяльності з надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном”	Регулювання процедур подання звітності у сфері трудової міграції
2023	Постанова КМУ від 27.10.2023 № 1118 “Деякі питання провадження господарської діяльності у сфері посередництва у працевлаштуванні за кордоном»	Регулювання господарської діяльності у сфері трудової міграції
2023	Наказ Міністерства економіки України від 22.09.2023 № 14186 “Про внесення змін до наказу Міністерства соціальної політики України від 03 червня 2019 року № 851”, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 10.10.2023 за № 1769/35083	Забезпечення звітності у сфері працевлаштування
2024	Наказ Міністерства економіки України від 15.01.2024 № 1237 “Про внесення змін до наказу Міністерства економіки України від 22 вересня 2023 року № 14186”, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 18.01.2024 за № 123/45678	Забезпечення звітності у сфері працевлаштування

В умовах воєнного часу важливість постійного моніторингу законодавства кардинально зростає. Законодавство України у сфері трудової міграції потребує комплексного оновлення та системного удосконалення. З метою покращення ситуації в даній сфері необхідно забезпечити впровадження нових законодавчих ініціатив, спрямованих на спрощення процедур працевлаштування за кордоном, захист прав та інтересів українських трудових емігрантів. Крім того, важливим є зближення законодавства України з міжнародними стандартами та практикою для забезпечення ефективного правового регулювання в сфері трудової міграції [51, с. 71].

Слід визнати, по-перше, недосконалість українського нормативно-правового середовища в частині відносин з українською діаспорою, створення можливостей для повернення українських трудових мігрантів на спеціальних умовах, по-друге, низьку ефективність втілення вимог чинних нормативно-правових документів в рамках реалізації державної міграційної політики [51, с. 71]. Зокрема, не можна визнати дієвою *Державну програму співпраці із закордонними українцями*, прийняту у 2010 р. і розраховану до 2020 р. [52]. Важливість співпраці з діаспорою підтверджується підписанням Урядом у 2020 р. *Меморандуму про взаєморозуміння із Світовим Конгресом Українців*, який виступає в якості міжнародної координаційної структури з громадськими організаціями української діаспори.

У 2021р. в Україні було затверджено дві стратегії, які стосуються питань міграції:

– *Національна стратегія у сфері прав людини* [53] – має на меті захист прав мігрантів, біженців, осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту та внутрішньо переміщених осіб. Дана стратегія узгоджується зі *Стратегією державної міграційної політики* (2017 р.) та має на меті включити права мігрантів до пріоритетів у сфері прав людини в Україні;

– *Національна молодіжна стратегія до 2030 р.* [54] – охоплює питання міграції та заохочує залучення молодих мігрантів і внутрішньопереміщених молодих людей у соціально-економічне та культурне життя України. Зокрема, дана стратегія передбачає лібералізацію міграційної політики щодо офіційного працевлаштування іноземних фахівців у сфері інформаційно-комунікаційних технологій (з 2020 р. фахівців у сфері інформаційних технологій включено до категорії висококваліфікованих фахівців і працівників, які є надзвичайно важливими для економіки України та можуть іммігрувати в Україну на 10 років у відповідності до встановлених квот).

Україною ратифіковано ряд *міжнародних конвенцій у сфері міграції*: Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) про працівників-мігрантів (№ 97) [55], Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей [15], Конвенція про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення (№ 143) [56], Європейська конвенція «Про правовий статус трудящих-мігрантів» [57] (табл. 4.9).

Водночас до ряду конвенцій МОП Україна не приєдналась: Конвенції про працівників-мігрантів(№ 143) (Додаткові положення), Конвенції про приватні агентства зайнятості (№ 181) [59] та ін.

Крім того, Україна не уклала жодної міжнародної регіональної угоди щодо мобільності робочої сили. Впродовж 2021 р. держава працювала над подальшим поглибленням співпраці між Україною та Європейським Союзом у сфері трудової міграції, стала співавтором *Концепції з доповнення політики Східного Партнерства стосовно міграції та мобільності* – ініціативи, яка мала на меті сприяти країнам Східного партнерства в інтенсифікації діалогу з європейськими установами та державами-членами ЄС з питань працевлаштування та соціальних гарантій для працівників-мігрантів.

Характеристика міжнародних нормативних актів, ратифікованих в Україні [58, с. 162]

<i>Конвенція</i>	<i>Характеристика конвенції</i>
Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) про працівників-мігрантів № 97	Регламентує співпрацю країн з МОП в питаннях міграції. Конвенція зобов'язує надавати без дискримінації іммігрантам, що законно перетнули контроль, не менш сприятливі умови праці, соціального захисту, проживання, ніж громадянам своєї країни. В документі визначено категорії населення, які належать до трудових мігрантів, правила їх найму і працевлаштування
Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей	Конвенція визначає сферу застосування її положень, а також питання: недискримінації щодо мігрантів; права людини всіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей; інструменти сприяння створенню нормальних, справедливих, гуманних і законних умов щодо міжнародної міграції працівників та членів їх сімей; положення щодо окремих категорій мігрантів
Конвенція про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення №143	Конвенція регламентує заходи щодо ефективного виявлення незаконної зайнятості працівників-мігрантів та визначає категорії мігрантів, на які розповсюджуються дії даної Конвенції
Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів	Конвенція визначає поняття «трудящий-мігрант», питання медичного огляду і проведення професійних іспитів, процедуру укладання трудового договору; питання надання дозволів на проживання та роботу, забезпечення житлом, доступ до освіти

Таким чином, *концептуальні засади державної міграційної політики* (рис. 4.7) мають формуватися з урахуванням сучасного стану трудоресурсного забезпечення, тенденцій і перспектив соціально-економічного та демографічного розвитку України, а також пріоритетів, визначених ключовими програмними документами держави. *Мета* державного регулювання трудової міграції полягає в досягненні територіальної структурної збалансованості попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці шляхом експорту і імпорту робочої сили з урахуванням вимог забезпечення національної безпеки країни і дотримання прав громадян [60, с. 102–103].

В рамках державної міграційної політики регулювання зовнішньої міграції має бути спрямованим на формування економічно безпечної (сприяє накопиченню людського капіталу) трудової міграції, яка, по-перше, не скорочує трудовий потенціал країни, по-друге, забезпечує приріст її національного багатства шляхом раціонального використання національної робочої сили в різних сегментах міжнародного ринку праці та / або) включення в трудовий процес на міжнародному рівні незадіяної в національному сегменті ринку праці робочої сили з дотриманням умов зворотної міграції носіїв здатності до праці і надходження на батьківщину коштів, зароблених за кордоном [60, с. 103].



Рис. 4.7. Концептуальна схема державної міграційної політики України

При цьому міграційна політика має бути не тільки підпорядкована завданням трудоресурсного забезпечення держави (кількісний аспект) у взаємозв'язку із соціально-економічними аспектами розвитку, а й враховувати фактори, пов'язані з міжнародними зобов'язаннями і зовнішніми умовами. Тобто мати економічний, демографічний, геополітичний, соціальний вимір, а також враховувати аспект соціальної безпеки [60, с. 103]. В рамках реалізації функцій міждержавного та внутрішньодержавного розподілу робочої сили, регулювання обсягу та структури міграційних потоків, при визнанні пріоритету норм міжнародного права над національним законодавством, контролю і регулюванню мають підлягати соціальний, віковий та професійний склад мігрантів, процес в'їзду та виїзду іноземних працівників.

Загалом Україні потрібна *комплексна міграційна стратегія*, яка повинна враховувати наслідки змін як чисельності, так і структури населення, зміни співвідношення працездатних та непрацездатних осіб і вплив обсягів міграційних переміщень (як наявних, так і потенційних) на перспективи економічного зростання держави.

Таким чином, *міграційна стратегія України*, спрямована на вирішення завдань трудоресурсного забезпечення, повинна мати комплексний характер (враховувати політичні, соціальні, безпекові чинники, що впливають на рішення людини мігрувати), має відповідати міжнародним нормам (положенням *Глобального договору про безпечну, впорядковану та регулярну міграцію (GCM)*, *Угоди про асоціацію між Україною та ЄС* та ін.), бути спрямованою на збільшення величини національного людського капіталу через, по-перше, повернення українських мігрантів, по-друге, через використання потенціалу зовнішньої міграції – залучення іноземних працівників, та на використання можливостей циркулярної міграції для стимулювання передачі знань і технологій.

4.3. Нові форми зайнятості в системі трудоресурсного забезпечення: організаційно-методологічний дискурс

Масштабні структурні зрушення, що відбуваються на сучасному етапі розвитку ринку праці, на доповнення до традиційних форм зайнятості, спричиняють виникнення нових, які потребують врахування при вирішенні питань трудоресурсного забезпечення на всіх рівнях.

Нові форми зайнятості (НФЗ) представлені короткостроковими контрактами, посередництвом через цифрові платформи, а також змінами в традиційних формах організації зайнятості.

У 2018 р. XX Міжнародна конференція статистиків з праці затвердила *Міжнародну класифікацію статусу зайнятості (МКСЗ-18)* [61], в якій викладено рекомендації щодо вимірювання НФЗ. Поряд з такими категоріями, як наймані працівники з фіксованою тривалістю контракту, наймані працівники з короткостроковим контрактом, випадкові наймані працівники було введено таку категорію, як *залежні підрядники* – працівники, які мають договірні відносини комерційного характеру щодо надання товарів або послуг іншому суб'єкту економічних відносин, не є найманими працівниками даного суб'єкту, але залежать від нього в плані організації і виконання роботи або доступу на ринок.

В *Резолюції XX Міжнародної конференції статистиків з праці* наведено перелік наскрізних змінних і категорій, які є важливими для ідентифікації нестандартних форм зайнятості:

- тривалість трудової угоди – відображає стабільність трудових відносин у часі;
- контракти за тривалістю робочого часу – враховують повний, неповний і нульовий робочий час;
- багатосторонні трудові відносини – типові для роботи на цифровій платформі, для тимчасової агентської (запозиченої) праці, аутсорсингу, коли у трудовий відносинах між працівником і роботодавцем приймає участь третя сторона.

Виникнення і зростання обсягів НФЗ зумовлено двома потужними взаємопов'язаними тенденціями економічного розвитку – глобалізацією і цифровізацією, які оптимізують процеси економічної взаємодії, визначаючи відповідну спрямованість стратегічних планів економічного розвитку, сприяючи оптимізації діяльності господарюючих суб'єктів, у тому числі завдяки доступу до людських ресурсів з необхідними характеристиками на міжнародному ринку праці. Доступ до глобальних мереж даних, знань і інформації сприяє прогнозуванню характеристик майбутнього економічного ландшафту, визначенню перспективних вимог до якості робочої сили [62], нівелює значення географічних кордонів при вирішенні питань зайнятості.

Результати дослідження, проведеного спільно *Європейською Комісією (EU)* та *Організацією Економічного Співробітництва і*

Розвитку (OECD) шляхом опитування міністерств праці в країнах Європи, OECD і G-20, свідчать, що на ринку праці відбуваються відчутні структурні зрушення, а нові форми організації праці співіснують з традиційними формами. Крім того, НФЗ впливають на організаційно-якісні характеристики зайнятості: одні форми зайнятості пропонують покращені можливості для поєднання роботи та приватного життя, інші формують графік роботи виключно відповідно до вимог здійснення бізнес-процесів [63].

Серед нових форм зайнятості найбільший розвиток отримала діяльність з використанням цифрових платформ. Певні зрушення відбулись у таких сферах, як самозайнятість, трудова діяльність за строковими трудовими контрактами, а також в рамках контрактів з гнучким режимом організації праці [64]. Деякі з НФЗ пов'язані також з трансформацією відносин між найманими працівниками і роботодавцями, що потребує удосконалення наявних підходів щодо класифікації зайнятості.

Зокрема, постає питання щодо того, як слід класифікувати працівників цифрової сфери – як самозайнятих чи найманих працівників. *Міжнародна класифікація статусу і зайнятості (МКСЗ-18)*, яку використовують більшість країн, не охоплює всі наявні форми трудових відносин. Зокрема, вона не враховує такі форми сучасної зайнятості, як багатосторонні трудові відносини, залежна самотійна зайнятість тощо.

Розуміючи важливість даного питання для забезпечення достовірності аналітичних висновків в контексті задоволення трудоресурсних потреб, національні статистичні установи багатьох країн, міжнародні організації (*OECD, ILOSTAT – Департамент статистики Міжнародної організації праці, INWORK – підрозділ МОП з питань інклюзивних ринків праці, трудових відносин і умов праці, Eurostat, Eurofond*), бізнес-асоціації проводять тематичні обстеження, пілотні дослідження, апробацію аналітичного інструментарію з метою збору інформації щодо нових форм зайнятості. При цьому у більшості випадків використовуються різні підходи, концепції, інструменти вимірювання НФЗ, що зумовлює необхідність подальшої координації дій на міжнародному рівні з даного питання.

У широкому розумінні *нові форми зайнятості (НФЗ)* – це форми трудових відносин, організації трудової діяльності, які або виникли вперше, або за якими спостерігаються високі темпи

зростання у міжнародному чи національному трудоворесурсному просторі у відповідь на глобальні та макроекономічні законодавчі, нормативні та технологічні зміни [62].

Eurofond виділяє такі форми зайнятості, що утворились на початку ХХІ ст.:

- 1) спільне використання найманого працівника;
- 2) спільне робоче місце;
- 3) спільна робота (колаборація);
- 4) тимчасове управління;
- 5) разова робота;
- 6) віртуальна зайнятість на основі інформаційно-комунікаційних технологій;
- 7) краудворк (робота на цифрових платформах);
- 8) робота за ваучерами;
- 9) робота за портфоліо.

При цьому таке групування нових форм зайнятості *Eurofond* здійснює таким чином:

- за новими моделями трудових відносин між роботодавцем і найманим працівником (між клієнтом і працівником);
- за новими формами трудової діяльності (новими методами виконання роботи).

Специфіка нових форм зайнятості полягає в тому, що працівники в рамках НФЗ на ринку праці меншою мірою охоплені регуляторним впливом, ніж працівники стандартних форм зайнятості [65]. За даними *OECD*, йдеться зокрема про такі форми зайнятості:

- робота на цифрових платформах;
- тимчасові контракти на короткий термін;
- робота за контрактами з негарантованими (нестійкими) годинами роботи;
- робота на індивідуальній основі.

OECD наголошує на необхідності безперервного моніторингу НФЗ, оскільки поява нових форм організації трудової діяльності потребуватиме удосконалення наявних інституційних важелів і організаційних механізмів регулювання ринку праці.

Характерно, що основною рисою нових форм зайнятості є їх більша гнучкість у порівнянні зі стандартними формами [66]. Так, перегляд МКСЗ-18 було зумовлено у тому числі необхідністю врахування зростання гнучкості ринку праці. В даному контексті

потребує методологічного опрацювання співвідношення понять «нова форма зайнятості» / «нестандартна зайнятість».

Нестандартну зайнятість можна визначити як будь-яку зайнятість, яка відрізняється від стандартних форм зайнятості, що характеризуються постійною зайнятістю на умовах повного робочого часу. Однак не всі нові форми зайнятості є нестандартними, деякі передбачають легальну самостійну зайнятість, а також зайнятість на умовах повного робочого часу.

На думку МОП, існує чотири основних *типи нестандартної зайнятості* [62]:

- тимчасова зайнятість;
- трудова діяльність на умовах неповного робочого часу;
- тимчасова агентська (запозичена) праця та інші форми багатосторонніх трудових відносин;
- приховані трудові відносини та залежна самостійна зайнятість.

Нестандартність виступає важливим аспектом розвитку ринку праці. В *Рекомендації МОП №204* (2015 р.) *нестандартність* визначається як вся економічна діяльність працівників і суб'єктів господарювання, яка не охоплена або недостатньо охоплена формальними (нормативними) угодами.

Важливою формою нестандартної зайнятості виступає *фрілансерство*. Даний термін не має чіткого визначення і використовується скоріше за фактом; зазвичай до фрілансерів відносять індивідуальних працівників, які не є найманими працівниками, не мають довгострокових контрактів з роботодавцями, усталеного графіка роботи і, як правило, є неінкорпорованими [67].

Розповсюдження фрілансерства, перш за все, пов'язано з поширенням цифрових платформ як одного з найбільш дієвих компонентів посередництва для роботодавців (замовників). Робота через цифрові платформи здійснюється у двох формах [68]:

- *краудворк* – платформи слугують засобом, за допомогою якого виконується ряд завдань;
- *робота за запитом через мобільні застосунки* – для виконання певних трудових завдань використовуються застосунки, які управляються конкретними компаніями (включаючи забезпечення якості послуг і управління персоналом).

Загалом форми зайнятості, які нещодавно з'явилися на ринку праці, не повністю відповідають концепціям нестандартної зайня-

тості, неформальної зайнятості та фрілансерства, і мають такі прояви:

- трудові відносини, які відрізняються від традиційних відносин «роботодавець – найманий працівник» і самозайнятості;
- трудові відносини, які включають третю сторону;
- нові моделі трудової діяльності – форми зайнятості у вигляді коротких оплачуваних завдань (у порівнянні з більш довготривалими трудовими відносинами);
- порівняно слабе охоплення системою соціального захисту або його відсутність.

Важливо, що нові форми зайнятості демонструють взаємозв'язок між трудовою діяльністю і рівнем добробуту через сукупність аспектів, які можуть вплинути на добробут зайнятих осіб (*концепція якості зайнятості*) [69].

Так, *Міжнародна організація праці (МОП)*, реалізуючи *Ціль сталого розвитку 8 «Гідна праця та економічне зростання»* [70], аналізує взаємозв'язок між показниками гідної праці і аспектами нових і нестандартних форм зайнятості – такими як робочий час, умови праці, соціальне забезпечення, мінімальна заробітна плата тощо.

В рамках ініціативи «*Майбутнє сфери праці*» МОП аналізує особливості ряду аспектів платформових трудових відносин, які реалізуються через мережу Інтернет [71]:

- агентські відносини працівника;
- переговорна сила /позиція;
- домінування;
- залежність;
- справедливість.

В результаті аналізу стану забезпечення мінімальних необхідних умов зайнятості на ринку праці в сегменті НФЗ, *ILOSTAT* підготував ряд відповідних документів: *Data Collection Guidelines for ICSE-18* [72], *Conceptual Framework for Statistics on Work Relationships* [73], *Conceptual Framework for Statistics on the Informal Economy* [74] та ін., в рамках яких:

- введено додаткові поняття, що характеризують структуру зайнятості;
- до типології залежних самозайнятих працівників додано категорію надомних працівників;

– запропоновано підходи до оцінки багатосторонніх і тристоронніх відносин зайнятості, типових для агентської праці та аутсорсингу.

Крім того, запропоновано критерії віднесення до неформальної форми зайнятості як в рамках залежної самозайнятості, так і в рамках найманої праці; пропонується розмежовувати поняття «робота у віддаленому режимі», «робота за допомогою дистанційного доступу», «надомна робота», «робота з дому».

Організація економічного співробітництва і розвитку (OECD) основну увагу приділяє майбутнім трендам розвитку сфери праці, пов'язаним з використанням нових форм зайнятості, зумовлених цифровізацією економіки і трансформацією відносин між роботодавцем і найманим працівником (оцінюючи економічні і соціальні наслідки, пов'язані з розповсюдженням онлайн-платформ), виходячи з розуміння *онлайн-платформи* як цифрового сервісу, який полегшує взаємодію між двома або більше окремими, але взаємозалежними групами користувачів, які взаємодіють через Інтернет-мережу [75].

Загалом *OECD* запропонувала здійснювати оцінку якості робочих місць за такими *критеріями* [76]:

1) якість доходів – врахування як рівня доходів, так і їх розподілу серед працівників;

2) безпека ринку праці – включаючи ризик і тривалість безробіття, а також пов'язані з цим економічні витрати залежно від дієвості політики запобігання безробіттю;

3) якість трудового середовища – оцінка відповідності стану робочих місць вимогам, які висуваються.

Також *OECD* аналізує вплив НФЗ, зокрема дистанційної зайнятості, на якість робочих місць з метою запобігання ймовірному дисбалансу: дистанційна робота може підвищити ефективність праці завдяки можливостям цифровізації, але одночасно порушити баланс між роботою і особистим життям.

Європейська комісія через Об'єднаний дослідницький центр, а також через Євростат координує дослідження з питань добробуту, праці і форм зайнятості, в тому числі щодо нових форм останньої – платформової праці і цифрової економіки загалом.

Єврокомісією введено поняття *колаборативна економіка* – бізнес-модель, в якій економічна діяльність підтримується цифровими платформами, що утворюють спільний відкритий ринок для реалізації товарів або використання послуг, які часто надаються

приватними особами [77]; і започатковано дослідницький проект у сфері колаборативної економіки і зайнятості (*COLLEEM*) [78], мета якого полягає в аналізі впливу існуючих цифрових платформ на формування певних бізнес-моделей в країнах-членах ЄС (враховується характер пропонованих послуг, розмір платформ та масштаби їх діяльності), а також систематизації правових, економічних і соціальних проблем як наслідку функціонування вказаних платформ.

Особлива увага приділяється дослідженню особливостей платформової роботи як форми зайнятості, профілів платформових працівників в ЄС, Єврокомісія публікує відповідні звіти двічі на рік. *Платформова робота* вимірюється як витрати праці залежної самозайнятості з використанням таких показників:

- кількість працівників, зайнятих на платформі;
- кількість годин, відпрацьованих платформовими працівниками;
- сумарна заробітна плата.

Окремим напрямком досліджень в рамках *COLLEEM* є економіка фрілансу. Досліджуються форми фріланс-зайнятості за посередництва інтернет-платформ (питання економічної і організаційної залежності, гарантованого доходу, організації праці та режиму робочого часу), ступінь гнучкості та автономії фріланс-працівників (залежні самозайняті особи), особливості соціального захисту фріланс-працівників.

Європейська фундація з покращення умов життя та праці (Eurofound) як тристоронній орган Європейського Союзу своїм завданням визначає удосконалення соціальної політики і політики зайнятості на основі моніторингу стану відповідних показників в різних країнах (якість робочих місць – 13 показників, якість трудового життя – 10 показників [79]), зокрема в контексті аналізу впливу неформальної зайнятості на стан ринку праці [62, с. 18; 80]. Таким чином, *Eurofound* застосовує людиноцентричний підхід, заснований на оцінці трудових відносин за такими параметрами, як фінансова безпека, передбачуваність, баланс між роботою і особистим життям.

Характеризуючи нові форми зайнятості, *Eurofound* виділяє такі ознаки платформової роботи [81]:

- оплачувана робота, організована через онлайн-платформу;

- робота, в якій задіяні три сторони (платформа, клієнт, провайдер);
- платформова робота, зосереджена навколо конкретного завдання або спрямована на вирішення конкретних проблем;
- робота, передана на аутсорсинг або підряд;
- робота за цілями;
- послуги за запитом.

Можна також виділити ряд міжнародних ініціатив, спрямованих на дослідження профів нових форм зайнятості і тенденцій їх розвитку на світовому ринку праці.

1) *Eurofound і МОП* – оцінка спільних рис і відмінностей у підходах до вимірювання параметрів якості робочих місць, яка здійснюється за такими напрямками [82]:

- організація робочих місць;
- інтенсивність праці;
- якість робочого часу;
- соціальне середовище;
- навички і розвиток;
- перспективи працевлаштування;
- заробітна плата.

2) *Експертна група з вимірювання якості зайнятості* – складається з представників *ЄЕК ООН, МОП, ОЕСР, Eurofound, Eurostat, WIEGO*, а також національних статистичних органів 15 країн (Азербайджан, Австралія, Канада, Фінляндія, Франція, Німеччина, Ізраїль, Італія, Люксембург, Мексика, Республіка Молдова, Нідерланди, Польща, Швейцарія, Великобританія). Дана група аналіз якості зайнятості здійснює за 67 показниками, викладеними у *Handbook on Measuring Quality of Employment* [69].

3) *Міжвідомча цільова група зі статистики міжнародної торгівлі (ОЕСР, Світовий банк, МВФ)* – особливу увагу приділяє цифровим посередницьким платформам з метою врахування результатів їх діяльності при розрахунках ВВП.

Щодо міжнародного досвіду в частині врахування нових форм зайнятості, найбільш активно аналізом НФЗ займаються такі країни, як США, Канада, Австралія, Франція, Великобританія, Фінляндія.

Так, в *США* на основі оцінки зайнятості на цифрових платформах і платформах фрілансерства встановлено відмінності між зареєстрованим відсотком самозайнятих (дані Поточного

обстеження населення *CPS*) і часткою осіб, які оцінюють самозайнятість як джерело доходів (дані Податкового управління США *IRS*) [83], що свідчить про зростання доходів від самозайнятості осіб, які не повідомляли про свою самозайнятість. Додаткове обстеження, проведене *IRS*, свідчить, що для значної частини працівників в США самозайнятість була вторинною зайнятістю (не основною трудовою діяльністю) [84].

Подібна ситуація спостерігалась в *Канаді*: за даними податкової служби країни, частка неінкорпорованих самозайнятих працівників була на 5 % вище, ніж за даними обстеження робочої сили [85], що підкреслює форм платформової роботи та фрілансу (фріланс як основна діяльність / фріланс як вторинна діяльність).

Крім того, в США і Канаді вкладають різний зміст у поняття платформової роботи: у США під *платформовою роботою* розуміють зайнятість з використанням електронного посередництва (використання вебсайту або електронного додатку), в Канаді – діяльність, яка виконується онлайн і приносить дохід (надання послуг з використанням цифрових платформ, а також шляхом онлайн-фрілансу).

В *Австралії* в рамках обстеження характеристик зайнятості, яке щорічно проводить *Бюро статистики Австралії (ABS)*, оцінюються дані щодо працівників, які мають більше одного місця роботи, роботу за запитом або роботу за трудовими контрактами, не лише зі статистичної точки зору, а й з позиції охоплення трудовим законодавством.

У *Франції* Національна рада зі статистичної інформації (*CNIS*) на основі аналізу системи вимірювання зайнятості в країні вказує на необхідність визначення відмінностей між формами і способами зайнятості:

- *способи зайнятості* – способи, якими виконується робота, включаючи типи робочих місць і кількість годин роботи;
- *форми зайнятості* розрізняють в залежності від ступеня автономності (типу повноважень), присутності третьої сторони (включно з органами державного управління), зобов'язань роботодавця (характеристики постійності і стабільності).

Особливу увагу у Франції приділяють аналізу економічної залежності самозайнятих працівників, які здійснюють свою діяльність за посередництва третьої сторони (наприклад, вертикальна залежність в рамках франшизи).

Також, починаючи з 2019 р., цифрові платформи, які функціонують у Франції, мають надавати до податкових органів інформацію щодо річного сумарного доходу, отриманого певними особами.

У Великобританії розроблено *Стратегію законодавчих змін у сфері праці*, що враховує нові форми зайнятості, викладену у *Good Work Plan* (2018 р.). У звіті Управління національної статистики країни (ONS) *Measuring Good Work*, укладеному спільно з Радою промислової стратегії (*Industrial Strategy Council*) визначено такі параметри оцінювання якості робочих місць в країні:

- умови зайнятості;
- оплата і вигоди;
- здоров'я, безпека і психологічний добробут;
- посадові обов'язки і характер трудової діяльності;
- соціальна підтримка і згуртованість;
- право голосу і представництво;
- баланс між роботою і особистим життям.

Окрему увагу при аналізі форм робочих місць приділено контрактам з нульовим робочим часом, відповідно до яких працівникам не гарантуються певні голини роботи, а оплата відбувається відповідно до відпрацьованого часу. В рамках проекту «Система ринку праці» ONS розглядає можливість більш широкого використання адміністративних даних в процесі оцінки якості роботи.

Фінляндія вирізняється з поміж інших країн найбільш тривалим і широким обстеженням якості життя, яке реалізується з 1977 р.: кожні 5 років *Статистичне управління Фінляндії* здійснює *обстеження якості трудового життя (FQWLS)*. Окрім дослідження фізичних, інтелектуальних і соціальних характеристик якості робочої сили, також аналізуються дані щодо змісту роботи, умов праці, організаційних характеристик зайнятості, ціннісної оцінки роботи. Досвід Фінляндії було покладено в основу *Європейського обстеження умов праці (EWCV)*, а також ініціативи *ЄЕК ООН* з якості зайнятості (модулі *EU-LFS 2017, EU-LFS 2019*).

Аналіз нових форм зайнятості в Фінляндії здійснюється відповідно до Регламенту Єврокомісії 2019/2240, в рамках співробітництва Міністерства економіки і зайнятості, Статистичного управління Фінляндії, Групи експертів зі статистики ринку праці (до складу якої входять представники державних установ і соціальні партнери). Так, для оцінки кількості самозайнятих працівників (не за

наймом) і «комбінованих» працівників (які переходять від роботи за оплату до роботи для отримання прибутку) аналізується розмір доходу від платформових робочих місць [86].

За певними аспектами обрахування НФЗ цікавим є досвід Швейцарії, Данії, Швеції.

Так, в *Швейцарії* дані щодо обсягу НФЗ формуються на основі інформації щодо відпрацьованих годин через інтернет-платформи або додатки за різні звітні періоди, з урахуванням того, дана робота виконувалась в рамках основної, вторинної чи додаткової зайнятості.

В *Данії* обсяги НФЗ оцінюються через обсяг доходу від роботи через веб-сайти або додатки [87].

У *Швеції* все більше платформових компаній розглядають платформових працівників:

- як власних співробітників, сплачуючи прибутковий податок і лікарняний;
- як співробітників із самозайнятістю, що діють за правилами компанії.

Водночас це виявило потребу у введенні спеціального галузевого коду за класифікацією *NACE* для ідентифікації таких компаній, оскільки адміністративні реєстри включають лише інформацію щодо штатних працівників компаній (які отримують заробітну плату як штатні співробітники).

Загалом проблеми, пов'язані з визначенням і вимірюванням нових форм зайнятості, можна систематизувати таким чином [62, с. 30]:

- 1) відсутність чіткої (єдиної) статистичної основи для складання звітності і здійснення моніторингу;
- 2) проблеми вимірювання (множинність підходів);
- 3) концептуальні відмінності щодо змісту роботи з використанням цифрових платформ і роботи фрілансерів;
- 4) необхідність забезпечення балансу ширини і глибини вимірювання.

Розглянемо детальніше зміст зазначених проблем.

1) Відсутність чіткої (єдиної) статистичної основи для складання звітності і здійснення моніторингу.

Проблема полягає у відсутності узгодженої на міжнародному рівні системи показників, які відображають зміни в характері зайнятості, що породжує ризик непослідовності при аналізі НФЗ. Так, потребує врегулювання змістовна відмінність між новими

формами зайнятості і новими способами зайнятості (методами роботи). Хоча форми зайнятості значною мірою відповідають класифікації трудових відносин в МКСЗ-18, термін «спосіб» стосується прийомів виконання роботи [62, с. 31]. МКСЗ певною мірою враховує дану відмінність, описуючи типи місць роботи і робочий час як наскрізні змінні, а не як додаткові класифікаційні ознаки зайнятості, водночас способи зайнятості в МКСЗ не отримали конкретного визначення.

Крім того, в структурі МКСЗ-18 потребують врахування інші наскрізні змінні, пов'язані з особистими обставинами працівника:

- узгодження вимог ринку праці і особистих обставин;
- наявність декількох робочих місць, коли задіяність працівника визначається не статусом зайнятості, а особистими обставинами, які обумовили потребу у декількох місцях роботи.

2) Проблеми вимірювання (множинність підходів).

Проблеми вимірювання стосуються характеристик зайнятості, для яких існують чіткі визначення, але зберігаються проблеми вимірювання:

- *якість зайнятості / робочих місць*: за останні 20 років було розроблено декілька систем вимірювання якості зайнятості – *Handbook of Measuring Quality of Employment* ЄЕК ООН [69], *Job Quality Framework* ОЕСР [88], *Working Condition Monitoring Framework* МОП [89], *Decent work Program* МОП [90], – кожна з яких здійснила внесок в удосконалення підходів до вимірювання якості зайнятості та ідентифікації відмінностей між країнами і регіонами. Одночасно кожна із зазначених систем має певні методологічні обмеження, внаслідок яких у світі не сформовано уніфікованого підходу до вимірювання якості зайнятості. Так, ОЕСР обмежується вимірюванням якості робочих місць, використовуючи показники ризику настання безробіття та доступності допомоги по безробіттю; ЄЕК ООН використовує показники, які охоплюють як стан якості робочих місць, так і визначальні фактори її формування; система МОП зосереджена на ресурсах і ризиках, які виникають у трудовій сфері на рівні основного робочого місця і т.і.;

- *залежна самозайнятість*: більшість підходів, пов'язаних із самозайнятістю, розглядаються в рамках концепції залежного підрядника МКСЗ-18, однак методологічні проблеми полягають в тому, що принципи МКСЗ стосовно вимірювання кількості залежних

підрядників не містять усталених критеріїв, внаслідок чого відповідні показники можуть значно відрізнятись;

– *багатосторонні трудові відносини*: виникають, коли у відносинах між працівником і роботодавцем присутня третя сторона (агентські працівники, які надають послуги з аутсорсингу або сприяння зайнятості). Хоча загальні типи багатосторонніх трудових відносин з відповідними підходами до вимірювання викладено в *Conceptual Framework for Statistics on the Informal Economy* [91], МКСЗ-18 не містить конкретних рекомендацій щодо вимірювання вказаних відносин, що призводить до методологічної неузгодженості.

3) *Концептуальні відмінності щодо змісту роботи з використанням цифрових платформ і роботи фрілансерів.*

Проблема полягає в тому, що наявні підходи до визначення фрілансу і зайнятості на цифрових платформах не враховують ряд видів економічної діяльності, оскільки не існує єдиного підходу до розуміння самої цифрової платформи, і відповідно відсутня загальноприйнята класифікація роботи з цифровими платформами з точки зору трудових відносин.

4) *Необхідність забезпечення балансу ширини і глибини вимірювання.*

Різноманітність нових форм зайнятості в різних країнах вимагає віднайдення балансу між методологічними підходами до вимірювання зайнятості, у тому числі НФЗ, в окремих країнах і необхідністю забезпечення співставності даних між країнами. При цьому важливо здійснювати аналіз не лише кількісних даних, а й демографічних характеристик і якості зайнятості. Оскільки відмінності у законодавчих і нормативних положеннях ускладнюють вирішення завдання раціоналізації методологічних підходів до вимірювання НФЗ, виникає необхідність формування уніфікованої структури даних на міжнародному рівні.

Хоча удосконалена МКСЗ-18 охоплює значну кількість аспектів вимірювання нових форм зайнятості, поява нових типів трудових відносин вимагатиме подальшої координації дій на міжнародному рівні. Для вирішення даного завдання може бути створена *Цільова група ЄЕК ООН з питань зайнятості*, метою діяльності якої має стати узгодження широких рамок форм зайнятості з наявними показниками вимірювання зайнятості через створення узгодженої системи показників. Відповідна концептуальна основа, що може

бути сформована на основі МКСЗ-18, має відображати взаємозв'язок між концепціями трудових відносин, неформальними формами зайнятості (наприклад, відповідно до вищенаведених нових форм зайнятості, визначених *Eurofond*), особистими обставинами, соціальним захистом та якістю зайнятості [62 (1), с. 36–37].

Врахування нових форм зайнятості дозволить розширити інформаційну базу прийняття рішень щодо перспективних параметрів трудоресурсного забезпечення на всіх рівнях, визначити можливості нових форм організації зайнятості в системі регуляторного впливу держави на функціонування ринку праці, використати можливості формалізації платформових трудових відносин як дієвого напрямку трудоресурсного забезпечення на сучасному етапі економічного розвитку.

4.4. Безпекові аспекти трудоресурсного забезпечення

Питання трудоресурсного забезпечення неможливо розглядати поза аспектами забезпечення економічної і соціальної безпеки як основи розвитку складних систем, в центрі яких знаходиться людина.

Соціалізація всіх сфер людського життя – підпорядкування завдань економічного розвитку соціальним цілям – виступає фундаментальною рисою сучасного суспільства. В *«Декларації соціального прогресу і розвитку ООН» (Резолюція 2542, 1969 р.)* [92] відзначено фундаментальну важливість тісного зв'язку і взаємного впливу безпеки, соціального прогресу, економічного розвитку.

Як складна система, головними ознаками якої виступають стабільність, захищеність, відповідальність, *соціальна безпека* виступає передумовою не лише соціального, а й економічного прогресу країни. Здатність соціуму функціонувати в умовах конфліктів, криз, невизначеності, ризику, забезпечувати збереження стійкої структури, підтримувати рівновагу ендогенних елементів і надійності зв'язків між ними, протистояти зовнішнім та внутрішнім загрозам тощо формує умови системної взаємодії і взаємовпливу сфер життєдіяльності людини, суспільства та держави з метою забезпечення:

- високої якості життя;
- умов гідної праці;

- соціального захисту громадян;
- політичної та економічної стабільності;
- безпеки країни загалом.

Виходячи з вищезазначеного, можна стверджувати, що зміст категорії «безпека» має міждисциплінарний характер [93, с. 97-98]:

– *безпека як економічна категорія* – виступає важливою характеристикою стійкості, невразливості економічної системи країни, стабільності процесів розширеного самовідтворення національної економіки для задоволення потреб громадян, суспільства і держави на певному рівні у визначеному часовому проміжку, протидії економічній дестабілізації під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників, а також забезпечення міжнародної конкурентоспроможності національної економіки;

– *безпека як соціальна категорія* – характеризує соціалізацію всіх сфер людського життя та підпорядкування їх соціальним цілям в рамках моделі соціальної держави (держави загального добробуту).

Будучи багатокомпонентним явищем, безпека передбачає забезпечення життєво важливих інтересів людини, суспільства та держави, а також нівелювання різноманітних внутрішніх і зовнішніх загроз і небезпек, що виникають в різних сферах, зокрема політичній, економічній, соціальній, енергетичній, продовольчій, екологічній тощо [94].

Змістовна трансформація поняття «безпека» демонструє еволюцію цінностей економічної та фізичної безпеки в бік цінностей індивідуального розвитку, самореалізації та якості життя. На перший план виходить поняття *соціальної безпеки* як системи всебічної підтримки людей (рис. 4.8).

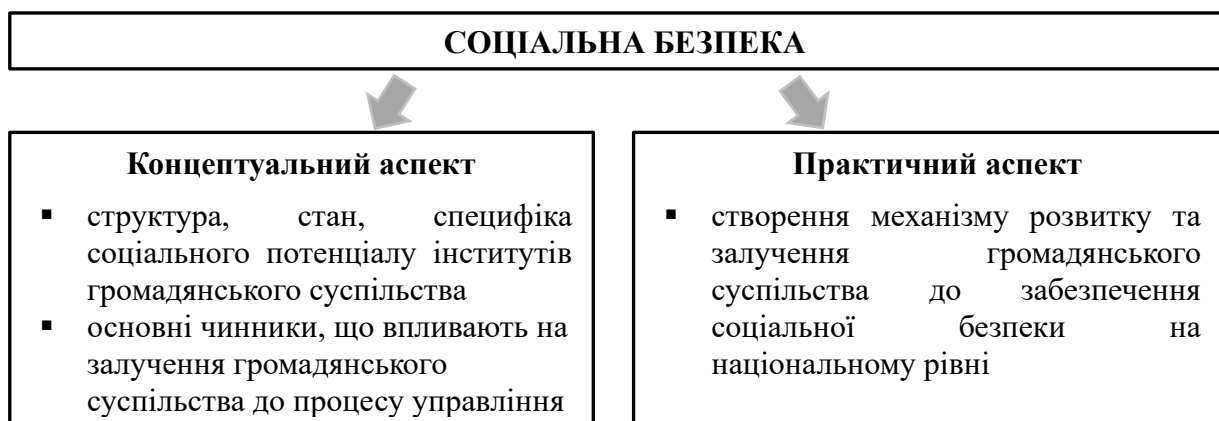


Рис. 4.8. Зміст соціальної безпеки*

* Розроблено з використанням [95]

Вперше термін «соціальна безпека» було закріплено у *Копенгагенській декларації про соціальний розвиток* (1995 р.) [96] – документі, в якому соціальні аспекти сталого розвитку розглядається як умова забезпечення соціальної безпеки у світі. При цьому в практичному аспекті поняття соціальної безпеки є багатокомпонентним і передбачає такі напрями дій, як забезпечення, захист, страхування, допомога, гарантії, послуги, підтримка сприяння тощо (табл. 4.10).

Таблиця 4.10

Трактування поняття «соціальна безпека» [93, с. 103]

Варіанти визначення	Зміст категорії «соціальна безпека»							
Socsal safety	Безпека	Забезпечення	Захист	Страхування	Допо-мога	Гаран-тії		Підтримка
Social security								
Social protection	Гаран-тії							
Social insurance								
Socail welfare	Допо-мога			Добробут				
Social assistance					Підтримка, сприяння			
Socail provision					Послуги			
Social services							Обслуго-вування	

Багатокомпонентність поняття «соціальна безпека» визначається тим, що задоволення соціальних інтересів особистості здійснюється через комплекс гарантованих на рівні держави прав і свобод людини, які реалізуються за допомогою соціальної політики і нівелюють вплив соціальних ризиків на ступінь захищеності життєво важливих інтересів особи, а також зумовлюють підвищення рівня та покращення якості життя населення [94].

Основне функціональне значення соціальної безпеки полягає у забезпеченні захисту соціальних інтересів людини від дестабілізуючого впливу різноманітних зовнішніх та внутрішніх чинників, створенні умов для нормальної життєдіяльності та розширенні можливостей для подальшого розвитку. Покращуючи соціально-економічний стан в країні, нейтралізуючи загрози

соціальній безпеці, держава впливає на рівень захищеності окремого індивіда. Тобто соціальна безпека людини залежить від [94]:

- *зовнішніх чинників* – соціальної політики, яку проводить держава, та інструментів і важелів, які використовує суспільство для регулювання сфери взаємодії між людьми;

- *внутрішньоособистісних чинників* – усвідомлення особистої відповідальності за результати своєї життєдіяльності, турбота про своє фізичне, психічне, духовне здоров'я тощо.

Глобальний формат міграційних перетворень, зважаючи на пріоритет економічних причин міграційних переміщень, зумовлює увагу до проблематики *економічної безпеки* в контексті вбудованості останньої у вирішення завдань соціально-економічного розвитку країн.

Вперше термін «економічна безпека» було офіційно застосовано в *Резолюції Генеральної асамблеї ООН (Резолюція «Міжнародна економічна безпека», 1985 р.)* [97]: *економічна безпека* – це наявність сукупності умов, що забезпечують суверенітет, захист стратегічних інтересів та розвиток суспільства. Економічна безпека виступає важливою складовою національної безпеки країни, включає в себе комплекс механізмів та заходів, які спрямовані на забезпечення стійкості економічної системи держави, економічного розвитку та протидію внутрішнім та зовнішнім загрозам.

Проблема забезпечення економічної безпеки вийшла на перший план внаслідок низки геополітичних викликів у міжнародній системі, включаючи торговельні війни, агресію росії проти України, пандемію COVID-19, глобальний трудовресурсний дефіцит, *міграційні кризи*.

Так, в Європі на основі ідентифікації комплексу *ризиків* для економічної безпеки країн ЄС (*European Commission, 2023*) (ризики, пов'язані зі стійкістю ланцюгів постачання; ризики фізичної безпеки та кібербезпеки критичної інфраструктури; ризики дотримання технологічної безпеки та можливого витоку технологій; ризики, пов'язані з використанням економічної залежності країн ЄС як економічного примусу [98, с. 120]) було розроблено *Європейську стратегію економічної безпеки (2023 р.)* [99], яка визначає стратегічні підходи до економічної безпеки ЄС і спрямована на захист економічних інтересів і цінностей ЄС у мінливому глобальному середовищі [100, с. 3].

Метою даної стратегії є максимізація вигод від відкритості економіки при мінімізації ризиків від надмірної залежності (*re-risking*) як базового принципу економічної безпеки. Ключовим аспектом стратегії є балансування між економічною відкритістю та безпекою, і відповідно взаємодоповнення економічних інтересів та інтересів безпеки. Реалізація зазначеної стратегії передбачає [100, с. 3-4]:

- проведення ретельного моніторингу критичних залежностей;
- виявлення поточних та майбутніх вразливостей;
- впровадження стратегічно орієнтованих заходів для підвищення економічної стійкості шляхом зменшення залежності як засобу впливу з боку різних агентів.

Пріоритети Політики ЄС у сфері економічної безпеки (табл. 4.11) базуються на дотриманні принципів *пропорційності* (застосування інструментів відповідно до рівня ризику) та *точності* (чітке визначення пріоритетних товарів і галузей промисловості для забезпечення конкурентоспроможності економіки). Зважаючи на масштаби трудових ресурсного дефіциту, ключовим напрямом забезпечення конкурентоспроможності країн ЄС є *інвестування в людський капітал* як основи трудових ресурсного забезпечення національних економік.

Таблиця 4.11

Пріоритети політики ЄС у сфері економічної безпеки

Пріоритети	Інструменти
1. Забезпечення конкурентоспроможності країн ЄС	▪ забезпечення стійкості економіки країн ЄС ▪ диверсифікація ланцюгів постачання ▪ зміцнення інноваційно-промислового потенціалу ▪ розвиток політики згуртованості ▪ інвестування в людський капітал
2. Захист від ризиків для економічної безпеки	▪ захист торгівлі ▪ експортний контроль ▪ перевірка прямих іноземних інвестицій ▪ іноземні субсидії ▪ протидія економічному примусу ▪ безпека 5G/6G
3. Партнерство з країнами світу у сфері економічної безпеки	▪ просування угод про вільну торгівлю ▪ інвестування в сталий розвиток ▪ розвиток безпекової співпраці в рамках Global Gateway

Важливим напрямом реалізації *Стратегії економічної безпеки ЄС* є нівелювання нових ризиків в умовах загострення геополітичної напруженості та швидких технологічних змін при збільшенні

високого ступеня відкритості та економічного динамізму. Відповідно до пріоритетів зазначеної стратегії (табл. 4.12), пакет ініціатив *Європейської комісії* 2024 р., спрямованих на зміцнення економічної безпеки ЄС, передбачає:

- 1) оцінку ризиків зовнішнього інвестування;
- 2) ефективний контроль за експортом товарів подвійного призначення;
- 3) підтримку розробки технологій з потенціалом подвійного призначення;
- 4) підвищення безпеки наукових досліджень в ЄС.

Таблиця 4.12

Пріоритети Стратегії економічної безпеки ЄС [100, с. 5-6]

	<i>Напрямок стратегії</i>	<i>Очікуваний результат</i>
1	2	3
Сприяння конкурентоспроможності та зростанню в ЄС	<i>Next Generation EU</i>	Інвестиції, що сприяють довгостроковому зростанню
	Фонди згуртування	Покращення регіональної конвергенції
	Промислова стратегія ЄС	Підтримка інновацій у промисловості ЄС
	Зелена угода	Боротьбі зі зміною клімату: зниження економічних витрат і збереження рівня продуктивності
	Закон про промисловість із нетто-регульованими викидами	Розширення виробництва та впровадження в ЄС ключових технологій, потрібних для досягнення кліматичної нейтральності
	Тимчасовий кризовий та перехідний механізм для державної допомоги	Підтримка галузей, компаній, які постраждали від кризи
	Ініціатива <i>RepowerEU</i>	Забезпечення енергопостачання ЄС
	Закон про критичні сировинні матеріали	Забезпечення функціонування ринку та впровадження зелених технологій
	Європейський закон про напівпровідники	Розвиток ринку для критично важливої технологічної сфери
	Закон про промисловість з нетто-нульовими викидами	Підтримка інновацій та озеленення промисловості ЄС
	Програма фінансування досліджень та інновацій <i>Horizon Europe</i>	Інвестиції у дослідження і розробки
	Європейська інноваційна програма	Підтримка інновацій
	Союз ринків капіталу	Покращення фінансового ринку ЄС
	Платформа стратегічних технологій для Європи (<i>Strategic Technologies for Europe Platform – STEP</i>)	Забезпечення функціонування критично важливих ланцюгів постачань
	Підтримка наукових досліджень і розробок у сфері технологій з потенціалом подвійного використання	Інвестиції в дослідження і розробки

Продовження табл. 4.12

1	2	3
Захист від ризиків для економічної безпеки	Інструменти торговельного захисту	Захист імпорту та експорту ЄС
	Регламент про іноземні субсидії	Захист держав-членів ЄС від іноземного демпінгу
	Інструмент ЄС для боротьби з примусом	Захист держав-членів ЄС від примусу третіх сторін
	Регламент про перевірку прямих іноземних інвестицій (ПІІ)	Захист критичної інфраструктури та протидія витоку технологій
	Моніторинг та оцінка ризиків зовнішніх інвестицій	Захист від витоку критичних технологій
	Закон про надзвичайні ситуації та стійкість внутрішнього ринку	Забезпечення функціонування єдиного ринку навіть за виняткових обставин
	Регламент про іноземні субсидії	Протидія спотворювальному впливу зовнішніх субсидій на внутрішній ринок ЄС
	Набір інструментів для боротьби з іноземним втручанням у дослідження та інновації	Захист від витоку критичних технологій
	Регламент ЄС щодо експортного контролю товарів подвійного використання	Протидія витоку критичних технологій
	Стратегія стандартизації ЄС	Встановлення міжнародних стандартів
	Гібридний інструментарій та набір інструментів для кібердипломатії ЄС	Захист критичної кіберінфраструктури
	Закон про кіберстійкість	Захист критичної кіберінфраструктури
	Директива щодо стійкості критично важливих об'єктів	Захист критичної інфраструктури
	Переглянута Директива щодо безпеки мережевих та інформаційних систем (<i>Директива NIS2</i>)	Захист критичної кіберінфраструктури
	Набір інструментів для 5G	Захист від витоку критичних технологій
	Закон про кіберсолідарність	Захист критичної кіберінфраструктури
Сприяння міжнародній співпраці та партнерство з країнами-однодумцями	Ради з питань торгівлі та технологій (ТТС)	Міжнародна співпраця у сфері критичних технологій
	Сприяння двосторонньому та багатосторонньому співробітництву	Міжнародна співпраця у сфері критичних технологій
	Угоди про вільну торгівлю	Забезпечення доступу до міжнародних ринків на справедливих умовах
	Партнерство з країнами, що розвиваються	Встановлення довгострокових відносин та відкриття нових ринків
	Ініціатива Global Gateway	Розв'язання глобальних проблем шляхом надання фінансової допомоги для проектів розвитку
	Партнерство для інвестицій у глобальну інфраструктуру (<i>Partnership for Global Infrastructure Investments</i>)	Міжнародна співпраця у сфері критичної інфраструктури
	Клуб критичної сировини (<i>Critical Raw Materials Club</i>)	міжнародна співпраця у сфері критично важливих матеріалів
	Реформа Світової організації торгівлі	Забезпечення доступу до міжнародних ринків на справедливих умовах

Європейська комісія рекомендує усім країнам ЄС оцінювати ризики для економічної безпеки, що потенційно можуть загрожувати ключовим інтересам угруповання, враховуючи геополітичний контекст [98, с. 120]. Щодо прагнень України стосовно членства в ЄС (копенгагенські критерії), розподіл викликів і загроз економічній безпеці (рис. 4.9) свідчить про домінування соціальної компоненти – *трудоресурсних і міграційних чинників*, – та підтверджує той факт, що дієвість напрямків забезпечення економічної безпеки визначається соціальною безпековою компонентою в контексті формування економіки, що працює на людей (*Next Generation EU, 2020 р.*) [101].

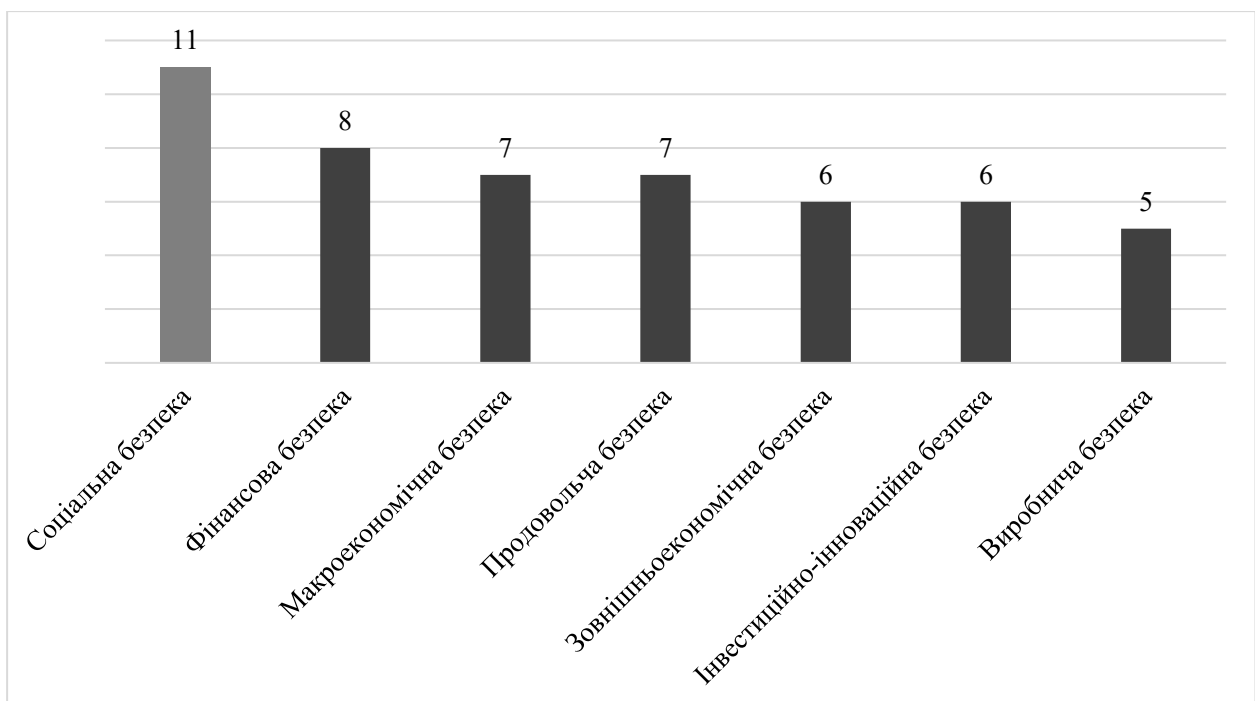


Рис. 4.9. Розподіл викликів і загроз економічній безпеці України [98, с. 123]

Ключовими цілями для Європи в рамках *Next Generation EU* визначено такі:

- економіка, що працює на людей;
- європейський зелений курс;
- пристосування до епохи цифрових технологій;
- посилення ролі Європи в світі;
- просування європейського способу життя;
- новий поштовх для європейської демократії.

Next Generation EU є проявом сучасного етапу формування соціальної політики ЄС. Загалом у своєму розвитку соціальна

політика ЄС пройшла декілька етапів з відповідною еволюцією напрямків змістовного наповнення:

1 етап – 50-70-ті роки XX ст. (Європейське об'єднання вугілля і сталі), впродовж якого визначено загальну рамку трудових відносин:

- компенсація при звільненні;
- фінансування професійної підготовки та створення альтернативних робочих місць при закритті заводів і шахт;
- права профспілок;
- гарантії проти необґрунтованого зниження заробітної плати і соціальних виплат;
- *права трудових мігрантів.*

2 етап – 80-90-ті роки XX ст. характеризується нормативним врегулюванням трудових відносин у напрямку уніфікації умов використання праці на території Європейського Союзу:

– *Соціальна хартія (1989 р.)* – в рамках внутрішнього ринку ЄС основні соціальні права працівників не повинні порушуватись;

– *Амстердамський договір (1997 р.)* – визначив Європейську стратегію зайнятості як сприяння появі кваліфікованої, освіченої, здатної пристосовуватись до нових умов робочої сили;

– *Амстердамський договір (1997 р.)* – передача певних повноважень від національного на наднаціональний рівень (до Європейського парламенту) в різних сферах. Зокрема, в контексті уніфікації умов використання праці Амстердамський договір врегульовував такі аспекти трудоресурсного забезпечення:

- *entrepreneurship (підприємницькі якості)* – готовність до створення нових робочих місць за рахунок скорочення трудових витрат;
- *employability (відповідність вимогам найму)* – сприяння громадянам в отриманні ними додаткових якостей, умінь, які сприятимуть отриманню роботи;
- *adaptability (адаптивність)* – вплив на підприємства та індивідів засобами податкового стимулювання;
- *equal opportunities (рівні можливості)* – сприяння участі жінок у ринку праці, інтеграція осіб з інвалідністю до трудового життя;

– *Європейський пакт зайнятості (1999 р.)* – спрямований на припинення скорочення кількості робочих місць і визначив підхід до об'єднання/узгодження всіх заходів ЄС щодо політики зайнятості:

- структурну реформу з метою посилення інноваційної спроможності та ефективності ринку праці, ринку товарів, послуг і капіталу (*Кардифський процес*);
- посилення взаємозв'язку між зростанням заробітної плати і валютно-фінансовою політикою з метою запобігання інфляції (*Кельнський процес*);
- запровадження скоординованої стратегії зайнятості з метою підвищення ефективності ринків праці шляхом підвищення рівня зайнятості, розвитку підприємництва, адаптації бізнесу та працівників до нових умов, забезпечення гендерної рівності на ринку праці (*Люксембурзький процес*);

3 етап (2000-ті роки) – сформувалась людиноцентрична парадигма конкурентоспроможності (*Лісабонська стратегія*): перетворення Європи до 2010 р. у найбільш інноваційну, конкурентоспроможну і динамічну економіку світу, засновану на знаннях. Досягти рівня зайнятості 70% (у тому числі 60% зайнятості жінок) планувалось за рахунок:

- подовження тривалості трудового життя, впровадження безперервного навчання відповідно до завдань економічної реструктуризації;
- реформування системи соціального захисту;
- заохочення соціальної інтеграції;
- розвитку імміграційної політики.

4 етап (сучасний) – має чіткий трудоресурсний характер:

– *формування соціальних вимірів спільного європейського ринку праці:*

- зняття обмежень на доступ до кваліфікованої робочої сили за ознакою громадянства;
 - визнання права працівників-мігрантів на недискримінаційну оплату праці, рівну заробітну плату чоловіків і жінок;
 - прагнення гармонізувати національні системи страхування;
 - введення наднаціонального режиму соціальних виплат;
 - гармонізація стандартів у сфері охорони здоров'я і безпеки праці.
- *в рамках спільного ринку праці ЄС передбачається:*
- ліквідація дискримінації працівників за ознакою громадянства (працевлаштування, заробітна плата і т.і.);

- право проживати в приймаючій країні після звільнення разом з родиною, яка не втрачає дане право після смерті особи;
- боротьба з дискримінацією через релігійні та інші переконання, інвалідність, вік тощо;

– в рамках ЄС працівники та члени їх сімей, що виїжджають на роботу до інших країн ЄС, мають право:

- на об'єднання періодів для нарахування та отримання виплат, пенсій, соціального захисту для себе та своїх дітей;
- щодо пенсійного забезпечення, заробленого в різних країнах-членах ЄС – на об'єднання в одну пенсію, але не вище розміру найвищої пенсії, яку отримала б дана особа, якби постійно проживала в одній країні;
- для державних службовців та прирівняних до них осіб – отримувати пенсійне забезпечення на загальних засадах;
- на однакові додаткові пенсійні права осіб (що працюють або мають власний бізнес) на території всіх країн ЄС;
- на застосування єдиного законодавства для студентів.

Як можна бачити, основою еволюції соціальної політики ЄС виступає трудоресурсний компонент. Від задоволення трудоресурсних потреб залежить успішність реалізації *Європейської стратегії економічної безпеки*.

Прагнення ЄС розвивати висококонкурентну соціальну ринкову політику, спрямовану на повну зайнятість і соціальний прогрес, закріплено в *Договорі про Європейський Союз (ДЄС)* (1992 р.). Компонентами даної політики визначено такі:

- покращення умов праці;
- підвищення мобільності працівників;
- протидія соціальній ексклюзії та дискримінації;
- сприяння соціальній справедливості;
- рівність між жінками та чоловіками;
- солідарність між поколіннями;
- захист прав дитини.

Договір про функціонування Європейського Союзу (ДФЄС) (2011 р.) містить ряд статей, які визначають ключову роль трудоресурсного чинника у досягненні соціальних цілей ЄС.

Так, відповідно до *Статті 151*, ЄС враховує фундаментальні соціальні права, викладені в *Європейській Соціальній Хартії та*

Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників, і здійснює діяльність, спрямовану на [102]:

- сприяння зайнятості;
- покращення умов життя та праці;
- забезпечення належного соціального захисту;
- діалог між адміністрацією та працівниками;
- розвиток людських ресурсів з метою стабільної високої зайнятості та боротьби з соціальною ексклюзією.

Щорічно *Європейська Комісія* готує звіт про прогрес у досягненні визначених цілей.

Відповідно до *Статті 153*, ЄС підтримує та доповнює діяльність держав-членів у сфері зайнятості та соціальної політики у таких питаннях [102]:

- захист здоров'я та безпеки працівників;
- умови праці;
- соціальне забезпечення та соціальний захист працівників;
- захист працівників у разі припинення трудового договору;
- інформування та консультування працівників;
- представництво та колективний захист інтересів працівників і роботодавців;
- умови працевлаштування для громадян третіх країн;
- інтеграція осіб, виключених з ринку праці;
- гендерна рівність на ринку праці і рівне ставлення на роботі;
- боротьба із соціальною ексклюзією;
- модернізація систем соціального захисту без шкоди для соціального забезпечення і соціального захисту працівників.

Для досягнення проголошених цілей *Європейський Парламент* і *Європейська Рада* можуть заохочувати співпрацю між державами (обмін інформацією, найкращими практиками тощо), а також приймати директиви, які визначають *мінімальні* вимоги у сфері праці (директиви є обов'язковими щодо результату, але залишають за країнами вибір засобів його досягнення).

Таким чином, в основу досягнення економічних і соціальних цілей ЄС покладено реалізацію політики зайнятості (рис. 4.10), *метою* якої є створення більшої кількості робочих місць кращої якості. Керуючись міркуваннями впливу зайнятості населення на соціальну безпеку (вирішення проблем зайнятості є необхідною умовою зміцнення соціальної безпеки суспільства [103] – зайнятість

стосується економічних, соціальних, демографічних аспектів функціонування соціально-економічної системи країн (табл. 4.13), *Стаття 145* ДФЄС визначає, що ЄС і держави-члени зобов'язані працювати над розробкою скоординованої стратегії зайнятості, зокрема сприяти тому, щоб зайняте населення було кваліфікованим та адаптивним і могло відповідати змінам на ринку праці.

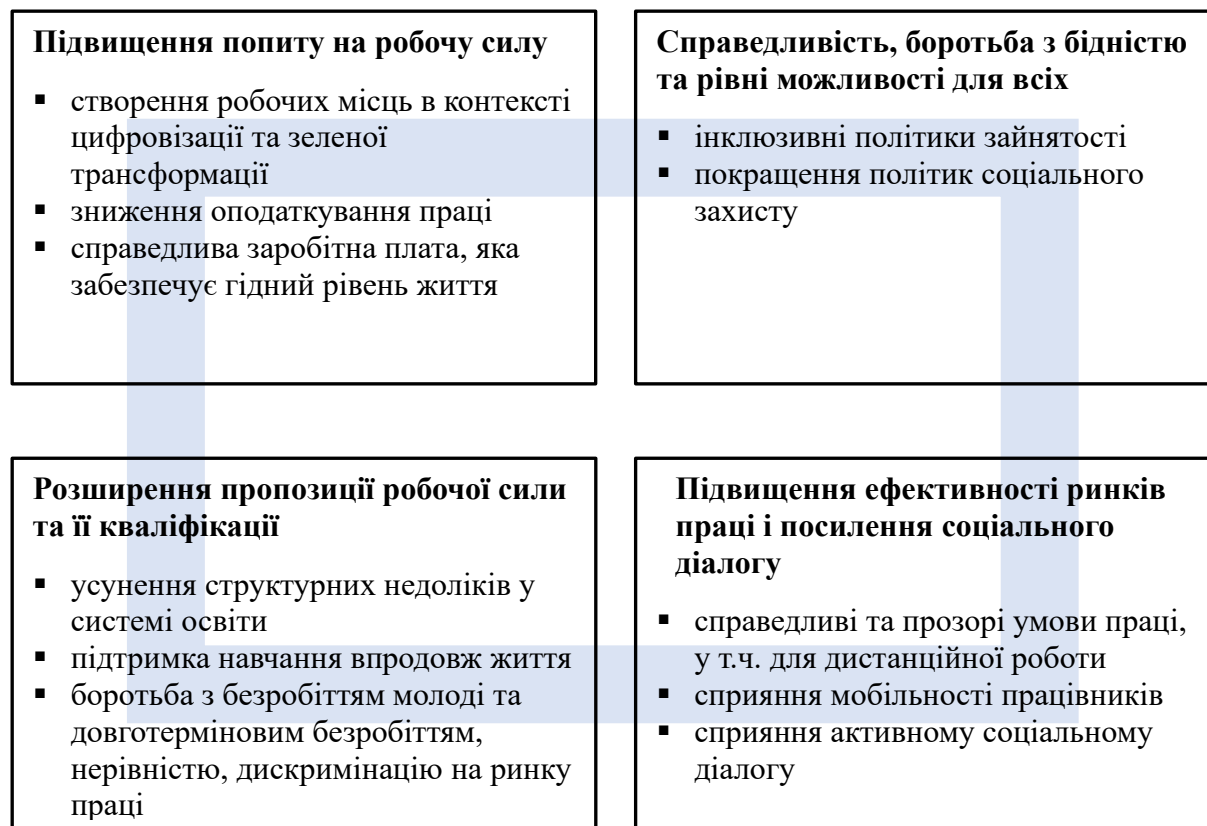


Рис. 4.10. Керівні принципи політики зайнятості держав-членів ЄС

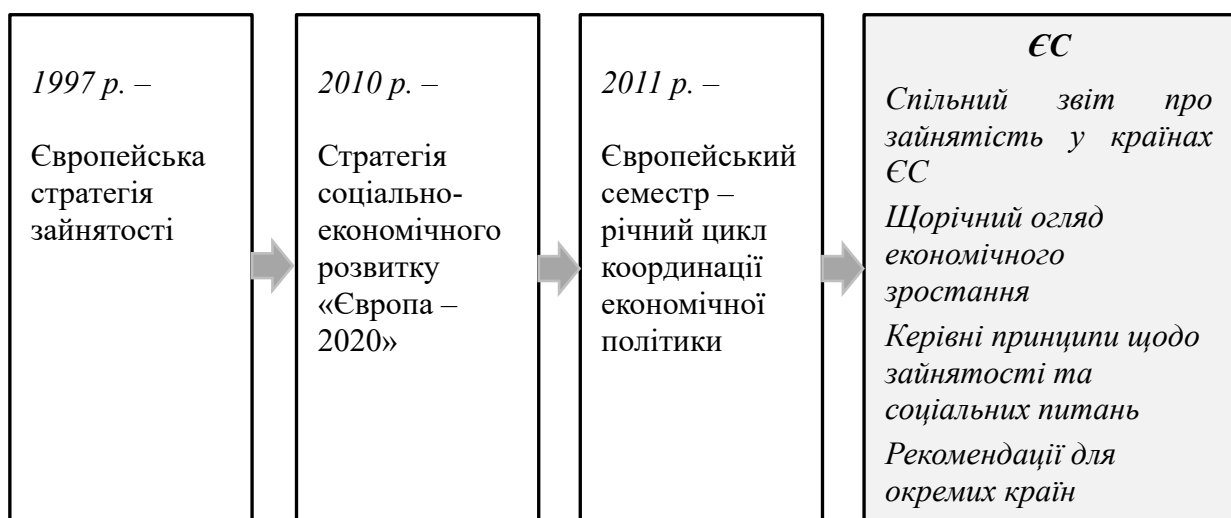
При цьому оцінка сфери зайнятості в контексті вирішення завдань соціальної безпеки має передбачати: оцінку стану ринку праці; оцінку сфери оплати праці; оцінку загроз безпеці зайнятості; оцінку загроз безпеці оплати праці; оцінку перспектив нейтралізації ключових загроз на ринку праці; оцінку стратегічних напрямів забезпечення цілей розвитку ринку праці [104, с. 146].

Загальну мету досягнення високого рівня зайнятості слід враховувати при плануванні та реалізації політик і заходів ЄС (*Стаття 147* ДФЄС) [102].

Вплив зайнятості населення на соціальну безпеку [105, с. 37]

<i>Чинники</i>	<i>Вплив зайнятості</i>
Доходи населення	Зайняті люди зазвичай мають стабільний дохід, що сприяє підвищенню економічної безпеки сімей та індивідів
Податкові надходження	Заробітна плата працівників є джерелом податкових надходжень, що сприяє фінансуванню різних соціальних програм і послуг
Соціальне страхування	Зайнятість забезпечує доступ до соціальних програм та страхування, таких як пенсійні виплати, страхування на випадок безробіття тощо
Соціальна інтеграція	Зайнятість сприяє інтеграції в суспільство через налагодження соціальних зв'язків (зокрема професійних)
Доступ до освіти	Зайняті особи частіше мають доступ до освітніх можливостей для саморозвитку та підвищення кваліфікації
Соціальна стабільність	Зменшення рівня безробіття сприяє соціальній стабільності та знижує ризик соціальних конфліктів у суспільстві

В процесі еволюції європейської політики зайнятості (рис. 4.11) у 2000 р. було створено *Комітет з питань зайнятості*, який має дорадчий статус і сприяє координації політики зайнятості та ринку праці держав-членів. Європейська рада здійснює щорічний моніторинг із ситуацією зайнятості в ЄС (*Стаття 148 ДФЄС*), на основі якого розробляються керівні принципи, які держави-члени мають враховувати в своїй політиці зайнятості. Країни щорічно зобов'язані звітувати Раді ЄС і Єврокомісії щодо реалізації заходів політики зайнятості.

**Рис. 4.11. Еволюція політики занятості в ЄС: рамковий формат**

Європарламент і Рада ЄС після консультацій з *Економіко-соціальним комітетом* і *Комітетом регіонів* можуть застосовувати заходи, які заохочують співпрацю між державами-членами та підтримують їх дії у сфері політики зайнятості (обмін інформацією, консультації, сприяння інноваційним підходам тощо) (*Стаття 149 ДФЄС*). При цьому такі заходи не передбачають необхідність гармонізації законів і правил держав-членів [102].

Отже, в основу вирішення питань соціальної безпеки покладено *політику зайнятості*, вагоме місце в рамках якої належить врегулюванню питань *незадекларованої праці* (неформальної зайнятості). Оскільки законодавство ЄС не регулює питання незадекларованої праці, відповідальність щодо даного питання покладається на національні органи управління, які можуть співпрацювати між собою на наднаціональному рівні в рамках *Європейської платформи боротьби з незадекларованою працею*, але відповідно до національних повноважень і процедур [106].

Щодо *трудового законодавства* загалом, ЄС доповнює національне законодавство, встановлюючи мінімальні вимоги для країн-членів (держави-члени можуть запроваджувати вищий рівень захисту працівників в рамках національного законодавства) (*Стаття 153 ДФЄС*):

- умови праці відповідно до рамкової *Директиви з безпеки та гігієни праці (Директива 89/391/ЄЕС)* (робочий час, неповний робочий день, робота за строковим трудовим договором, відрядження працівників);

- інформування та консультування працівників щодо колективних звернень, реорганізації підприємств тощо.

Особлива увага в ЄС приділяється питанням *боротьби з дискримінацією*:

- *Стаття 2 ДЄС* визначає цінності ЄС, що є спільними для держав-членів і мають бути інтегровані у всі напрями діяльності Євросоюзу: повага до людської гідності; свобода; демократія; рівність; верховенство права; повага до прав людини, включно з правами осіб, які належать до меншин;

- *Стаття 10 ДФЄС* констатує, що в рамках впровадження своїх політик ЄС має на меті боротись з дискримінацією на ґрунті статі, віку, інвалідності, етнічної чи расової приналежності, релігії, переконань чи орієнтації, оскільки кожна людина в ЄС має право на рівні можливості.

Так, питання *гендерної рівності* в ЄС регулюються в рамках завдання усунення нерівності і сприяння рівності між чоловіками та жінками в усіх видах діяльності:

- *Стаття 8 ДЄС*: рівне ставлення при прийомі на роботу, рівне ставлення на роботі, захист вагітних працівниць і жінок, які мають малолітніх дітей, право на відпустку через вагітність і пологи та відпустку по догляду за дитиною;

- *Стаття 10 ДФЄС*: кожна держава-член ЄС застосовує принцип рівної оплати праці жінок і чоловіків за однакову чи рівноцінну роботу.

При цьому будь-яка країна ЄС може застосовувати заходи, які передбачають переваги для статі, яка недостатньо представлена у певному виді діяльності.

Важлива роль у процесі вирішення питань трудових ресурсного забезпечення відводиться *соціальному діалогу* – обговорення, консультації, переговори та спільні дії за участю організацій, які представляють роботодавців і працівників:

- *Стаття 151 ДФЄС*: соціальний діалог – одна з цілей ЄС держав-членів у сфері *зайнятості*.

Мета соціального діалогу – покращення врегулювання через залучення соціальних партнерів до процесу прийняття рішень (тристоронній діалог за участю органів державної влади; двосторонній діалог між європейськими роботодавцями та професійними організаціями):

- *Стаття 152 ДФЄС*: ЄС визнає і підтримує роль соціальних партнерів на рівні об'єднання та сприяє діалогу між ними, поважаючи їх автономію;

- *Стаття 154 ДФЄС*: перед поданням пропозицій у сфері соціальної політики Європейська Комісія проводить консультації з об'єднаннями роботодавців і профспілками щодо можливих заходів на рівні ЄС (за бажанням організацій роботодавців і профспілок діалог між ними може призводити до договорів на рівні ЄС).

На рівні ЄС діє *Тристоронній соціальний саміт*, який є форумом взаємодії інституцій ЄС на президентському рівні та європейськими соціальними партнерами на рівні вищого керівництва.

Питання *соціального захисту* в ЄС не регулюються на рівні об'єднання і є компетенцією держав-членів, при цьому ЄС підтримує національні заходи й ініціативи з підвищення якості

соціального захисту. Єдине питання, яке регулює ЄС – *захист прав трудових мігрантів* і координація пенсійного забезпечення між країнами для даної категорії працівників.

Комітет соціального захисту ЄС має дорадчий статус і регулює такі питання (*Стаття 160 ДФЄС*):

- моніторинг соціальної ситуації та політики соціального захисту в державах-членах ЄС і підготовка висновків;
- сприяння обміну інформацією, досвідом і практиками між державами-членами та Єврокомісією.

Основним фінансовим інструментом імплементації соціальної політики та інвестування в розвиток людського потенціалу є *Європейський соціальний фонд (ЄСФ)*, центральною метою якого є покращення можливостей працевлаштування на внутрішньому ринку праці ЄС та сприяння таким чином підвищенню рівня життя (*Стаття 162 ДФЄС*).

На доповнення до центральної мети, *цільми ЄСФ* є такі:

- полегшення працевлаштування;
- підвищення географічної та професійної мобільності в рамках ЄС;
- адаптація до економічних змін через професійне навчання і перепідготовку.

У 2021 р. шляхом об'єднання ресурсів Європейського соціального фонду, Фонду ЄС для європейської допомоги найбільш знедоленим та Програми ЄС із зайнятості та соціальних інновацій було утворено *Європейський соціальний фонд-плюс (ЄСФ-плюс)*, бюджет якого на 2021-2027 рр. становить 99,3 млрд. євро.

Цілями ЄСФ-плюс визначено такі:

- підвищення рівня зайнятості населення;
- справедливий соціальний захист;
- кваліфікована робоча сила, готова до переходу на зелену та цифрову економіку.

За рахунок Європейського соціального фонду-плюс (ЄСФ-плюс) фінансуються заходи *Європейського стовпа соціальних прав (European Pillar of Social Rights)* [107] (*European Commission, 2025*) (табл. 4.14), який визначає три основні напрями соціальної політики, спрямовані на вирішення питань трудоресурсного забезпечення в ЄС:

1) рівні можливості та доступ до ринку праці:

- навчання впродовж життя;

- гендерна рівність;
- підтримка працевлаштування;
- 2) справедливі умови праці:
 - безпека праці;
 - гідна заробітна плата;
 - захист у разі звільнення;
 - соціальний діалог;
 - баланс між роботою і особистим життям;
- 3) соціальний захист і соціальна інклюзія:
 - мінімальний дохід;
 - допомога по безробіттю;
 - догляд за дітьми;
 - соціальна інклюзія людей з інвалідністю;
 - допомога бездомним.

Таблиця 4.14

Європейський стовп соціальних прав

<i>Доступ до соціального захисту</i> Незалежно від типу та тривалості трудових відносин працівники та самозайняті мають право на належний соціальний захист (<i>Принцип 12 Європейського стовпа соціальних прав</i>): - соціальна допомога на випадок безробіття, хвороби, материнства чи батьківства, нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, інвалідності та віку	<i>Пенсійне забезпечення</i> Право працівників і самозайнятих на пенсію, що відповідає їх внескам і забезпечує достатній дохід, а також право на ресурси, які забезпечують гідне життя у старості Пенсійна політика та законодавство впроваджуються а національному рівні, а законодавство ЄС захищає пенсійні права людей, які переїжджають між країнами ЄС, за допомогою координації соціального забезпечення
<i>Довготривалий догляд</i> Відповідальність за надання довготривалого догляду лежить на державах-членах <i>Метою Європейської стратегії з догляду (2022 р.)</i> є підтримка держав у складі ЄС у забезпеченні якісних і доступних послуг та покращенні умов як для отримувачів, так і для надавачів послуг з догляду (офіційних чи неофіційних)	<i>Боротьба з бідністю та підтримка соціальної інклюзії</i> <i>Мета</i> – забезпечити рівний досвід до можливостей і ресурсів усім людям План дій ЄС передбачає комплекс ініціатив, спрямованих на зменшення нерівності і боротьбу з бідністю: - Директива про мінімальну заробітну плату - Рекомендації щодо мінімального доходу та ін.

За рахунок фінансування відповідних заходів з *Європейського соціального фонду–плюс* (99,3 млрд євро) передбачається, що до 2030 р. в ЄС [107]:

- зайнятими мають бути принаймні 78 % населення віком від 20 до 64 років;
- щороку щонайменше 60 % дорослих мають брати участь у навчанні (з акцентом на цифрових навичках);
- кількість людей, яким загрожує бідність або соціальна ексклюзія, має зменшитись на 15 млн осіб.

У 2014 р. Україна ратифікувала Угоду про асоціацію з Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і державами-членами. Як країна-кандидат у члени ЄС, Україна вже зараз може використовувати можливості ЄСФ-плюс.

Враховуючи, що соціальна безпека людини залежить, як зазначалось вище, від зовнішніх і внутрішньоособистих чинників, *зовнішніми* засобами забезпечення соціальної безпеки в контексті вступу України до ЄС можуть виступати такі [94]:

- захист гарантованих Конституцією України прав і свобод;
- прийняття Соціального кодексу України;
- наближення українських стандартів соціальної безпеки до стандартів ЄС;
- модернізація національної системи охорони здоров'я;
- створення можливостей для навчання впродовж життя;
- захист прав і свобод громадян;
- підтримка зайнятості та доходів населення;
- створення умов для узгодженого функціонування та розвитку всіх соціальних інститутів в країні;
- ін.

До *внутрішніх* засобів формування безпекового простору належать такі [94]:

- усвідомлення цінності життя і відповідальність за своє життя;
- формування системи власного життєзабезпечення;
- піклування про своє здоров'я;
- оволодіння навичками соціальної, правової, економічної безпеки, безпеки життєдіяльності;
- постійне підвищення освітньо-культурного рівня;
- ін.

Виходячи з пріоритетності трудоресурсного аспекту забезпечення соціальної безпеки, важливо визначити *систему індикаторів соціальної безпеки на індивідуальному рівні* (табл. 4.15), від стану яких залежить прийняття рішення щодо участі в трудових відносинах на території певної країни і відповідно – участь у міграційних переміщеннях з метою задоволення особистих потреб.

Таблиця 4.15

Система індикаторів соціальної безпеки на індивідуальному рівні [108]

<i>Група</i>	<i>Індикатор</i>
Рівень забезпечення життєдіяльності	- Поточні видатки на охорону здоров'я на одну особу (дол. США) - Очікувана тривалість життя при народженні, загальна (років) - Кількість лікарняних ліжок (тис.) - Частка населення, що користується принаймні основними послугами питної води (% населення) - Частка населення, що має доступ до електроенергії (% населення) - Частка населення, що використовує Інтернет (% населення) - Частка населення, що має доступ до основних санітарних послуг (% населення)
Рівень добробуту	- ВВП на одну особу (ПКС, пот. дол. США) - Частка населення, яке витрачає понад 10% споживання чи доходу домогосподарства на витрати на охорону здоров'я з власної кишені (%) - Внутрішній кредит приватному сектору банками (% ВВП) - Оцінка легкості ведення бізнесу (від 0 = найнижча продуктивність до 100 = найвища продуктивність) - Витрати на кінцеве споживання домогосподарств та неприбуткових інституцій, що обслуговують домогосподарства (річний % зростання) - Частка людей із доходом нижче 50 відсотків середнього доходу (%) - Коефіцієнт бідності на рівні 3,65 доларів на день (2017 ПКС) (% населення) - Інфляція споживчих цін (річних %)
Рівень соціального забезпечення	- Тривалість оплачуваної відпустки по вагітності та пологах (календарні дні) - Охоплення програмами соціального страхування (% населення) - Охоплення програмами соціального захисту та праці (% населення)
Рівень захисту та самозбереження	- Особовий склад збройних сил (% від загальної кількості робочої сили) - Військові видатки (% ВВП) - Кількість облікованих кримінальних правопорушень, тис. - Кількість умисних вбивств (на 100 000 осіб) - Кількість внутрішньо переміщених осіб, нові переміщення, пов'язані з конфліктом і насильством (кількість випадків)
Рівень освіти та саморозвитку	- Державні видатки на освіту, всього (% ВВП) - Кількість людей, що навчалися у закладах середньої освіти (на 10 тис. населення) - Кількість людей, що навчалися у закладах професійної освіти (на 10 тис. населення) - Кількість людей, що навчалися у закладах вищої освіти (на 10 тис. населення) - Кількість вчителів початкової школи - Кількість вчителів середньої школи

У загальному розумінні *міжнародну соціальну безпеку* можна розглядати, як безпеку кожної людини в соціальній сфері, що підкріплюється певними загальновизнаними принципами і нормами міжнародного права [109, с. 12]. При цьому соціальна безпека на міжнародному рівні ґрунтується на надійному національному фундаменті. Якщо в рамках національних систем соціальної безпеки держави зобов'язані створювати умови для реалізації прав людини відповідно до *Загальної декларації прав людини* [110] (підтримання гідності і розвитку особистості на основі дотримання економічних, соціальних і культурних прав), об'єднуючи законодавчу базу, інституційні механізми та фінансові ресурси, то соціальна безпека на міжнародному рівні передбачає координацію зусиль різних держав та міжнародних організацій з метою забезпечення соціальної стабільності та захисту прав людини у глобальному масштабі. Це означає, що держави мають співпрацювати для вирішення спільних соціальних проблем, таких як міграція, біженці, економічні кризи тощо. Міжнародна соціальна безпека базується на принципах солідарності, взаємної допомоги та колективної відповідальності, які закріплені у міжнародних договорах і угодах [109, с. 10-11].

Питання забезпечення міжнародної соціальної безпеки є невід'ємним аспектом підтримання миру і стабільності у всьому світі. У цьому контексті Україна є ключовим елементом, який визначає перспективи розвитку міжнародної соціальної безпеки та формування нової архітектури глобальної безпеки [109, с. 6].

Так, вирішення завдань повоєнного відновлення України потребуватиме залучення іноземних трудових ресурсів, що суттєво змінить напрямки міжнародних трудових потоків, і зважаючи на масштаби завданих втрат і руйнувань, обсяги відтоку населення з країни за період повномасштабної агресії тощо, сформує низку безпекових викликів, пов'язаних з визначенням формату залучення трудових мігрантів.

ВИСНОВКИ

На етапі глобалізації світ стикнувся з потужними міграційними викликами, зумовленими збільшенням трудовресурсного дефіциту на фоні глобальної кризи продуктивності, та зростанням конкуренції за людські ресурси. Глобальні трансформації трудовресурсного забезпечення спричиняють нові міграційні реалії і потребують коригування системи управління міграцією на міжнародному та національному рівні.

Характер міграційних переміщень свідчить, по-перше, про пріоритет трудової міграції в рамках міграційного перерозподілу робочої сили у світі, по-друге – про трудовресурсну залежність розвинутих країн від іноземної робочої сили. Враховуючи масштаби і спрямованість міграційних потоків, міжнародна міграція перетворюється на провідний важіль трудовресурсного забезпечення і виступає системологічною передумовою трансформації сучасної міграційної політики.

Так, спільність напрямків міграційної політики розвинутих країн (США, Канади, Австралії, Нової Зеландії, Німеччини, Франції тощо), що спрямована на заохочення довготермінового перебування трудових іммігрантів як основи економічного зростання, є обумовленою трудовресурсною залежністю даної групи країн від іноземних працівників, перш за все, в інтелектуальному сегменті, що визначає структурний характер світових трудовресурсних потреб на фоні глобальної трудовресурсної кризи.

В той же час, оскільки країни мають різні міграційні реалії, на національному рівні як першочергове постає завдання контролю динаміки і структурних характеристик міжнародних потоків робочої сили з метою запобігання негативному впливу на внутрішню трудовресурсну ситуацію та використання переваг включення країн до міжнародного ринку праці. При цьому забезпечення дієвості національного формату регулювання зовнішньої міграції вимагає врахування наднаціональних міграційних реалій.

За умови дотримання державою міжнародних стандартів регулювання міграційних процесів, міграційна політика сприятиме вирішенню проблем демографічного дисбалансу, запобіганню нелегальної міграції, подоланню соціально-економічних диспропорцій. Регуляторний вплив на міграцію трудових ресурсів має бути складовою внутрішньої і зовнішньої політики держави,

відповідних напрямів економічної, демографічної, інтеграційної, соціально-культурної політики тощо.

Таким чином, на державному рівні міграційна політика має розглядатись як діяльність держави з упорядкування міграційних процесів, а також як комплекс заходів системного (загального і спеціального) характеру, що реалізуються державою та спрямовані на оптимізацію якісної структури і параметрів динаміки міграційних потоків на основі прямого й непрямого регуляторного впливу.

В результаті проведеного дослідження, а також враховуючи похідний характер міграції, в основу розбудови державної міграційної політики України має бути покладена Концепція поствоєнного економічного розвитку держави, центральним компонентом якої має стати створення передумов для стримування відтоку населення, розвитку інтелектуального потенціалу держави і забезпечення найбільш повної професійної самореалізації на ринку праці.

Перспективними напрямками розбудови міграційної політики України мають стати такі: стратегічний характер міграційної політики; захист національних економічних інтересів; пріоритет кваліфікованої імміграції; визначення пріоритетних сфер залучення мігрантів; децентралізація реалізації міграційної політики; залучення акредитованих роботодавців до вирішення завдань трудоресурсного забезпечення; визначення чітких критеріїв допуску іммігрантів в країну; запобігання нелегальній міграції. Важлива роль при цьому має відводитись законодавчому забезпеченню та інформаційному супроводу розробки і реалізації Державної міграційної політики України.

Важливого значення з позиції регуляторного впливу на міжнародну міграцію набуває також врахування сучасних трудоресурсних реалій, пов'язаних з новітніми аспектами трудоресурсного забезпечення – новими формами зайнятості, міжкраїновим і трансконтинентальним характером використання робочої сили, – зумовленими процесами глобалізації і цифровізації економіки, віртуалізації ринку праці, що полегшує доступ до людських ресурсів з необхідними характеристиками на міжнародному ринку праці і безпосереднім чином впливає на обсяги фізичної міграції в світі.

Література до розділу 1

1. World Development Indicators (dashboard), World Bank, Washington, DC. URL: <https://datatopics.worldbank.org/world-development-indicators/>
2. Статистика з міжнародної міграції. ДЕСП ООН. International Migrant Stock 2020. New York. URL: www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock
3. Центр аналізу глобальної міграції. MOM. Global Migration Data Analysis Centre. URL: https://www.migrationdataportal.org/international-data?i=stock_abs_&t=2020
4. Рекомендації щодо статистики з міжнародної міграції. Recommendations on Statistics of International Migration: Revision 1. New York. ООН. URL: https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm_58rev1e.pdf.
5. Світовий міграційний звіт. MOM. World Migration Report, MOM, 2023. URL: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>
6. У країнах ОЕСР зафіксували рекордні показники міграції у 2022 році. *Укрінформ*. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-world/3777671-ukrainah-oesr-zafiksuvali-rekordni-pokazniki-migracii-u-2022-roci.html>
7. Турецька діаспора в Європі. Europe's Turkish Communities URL: <https://www.statista.com/chart/29975/number-of-turkish-people-in-european-countries/>
8. World Development Report 2023 (WDR2023). Understanding who moves, where to, and why. World Bank, Washington, DC. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/c5bdd4c6-df9a-457d-8f30-4b373749f720/content>
9. World Migration report data snapshot. The world's largest migration corridors. MOM, Женева. URL: <https://worldmigrationreport.iom.int/sites/g/files/tmzbd11691/files/documents/WMR-Data-Snapshot-Largest-migration-corridors.pdf>
10. McAuliffe, M. та A. Triandafyllidou (eds.), 2021. *Доповідь про міграцію в світі*. 2022. MOM, Женева. URL: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>
11. Міграційні коридори. MOM, Женева. URL: <https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive/>
12. Key facts for countries hosting the world's refugees. United Nations High Commissioner for Refugees, Geneva. URL: <https://www.unhcr.org/refugee-statistics/insights/explainers/refugee-hosting-metrics.html>
13. McKenzie, D., & Rapoport, H. Self-selection Patterns in Mexico-U.S. Migration: the Role of Migration Networks. *The Review of Economics and Statistics*, 2010. 92(4). P. 811-821. URL: <http://www.jstor.org/stable/40985796>

14. United Nations High Commissioner for Refugees. Ukraine situation Flash Update #63. URL: <https://data.unhcr.org/en/documents/details/106476>
15. UNHCR (United Nations High Commissioner for Refugees). Mid-Year Trends 2022. October 27, Statistics and Demographics Section, Global Data Service, UNHCR, Copenhagen. URL: <https://www.unhcr.org/us/media/mid-year-trends-2022>
16. Refugee Population Statistics Database, United Nations High Commissioner for Refugees, Geneva. URL: <https://www.unhcr.org/refugee-statistics/>
17. Key facts for countries hosting the world's refugees. United Nations High Commissioner for Refugees, Geneva. URL: <https://www.unhcr.org/refugee-statistics/insights/explainers/refugee-hosting-metrics.html>
18. Refugee population by country or territory of origin. URL: <https://ourworldindata.org/grapher/refugee-population-by-country-or-territory-of-origin>

Література до розділу 2

1. Статистика з міжнародної міграції. ДЕСП ООН. International Migrant Stock 2020. New York. URL: www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock
2. ILO Global Estimates on International Migrant Workers Results and Methodology. 2021. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_808935.pdf
3. ILO Global Estimates on Migrant Workers: Results and Methodology. 2015. URL: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_436343/lang--en/index.htm
4. ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology. 2018. 2nd ed. URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_652001/lang--en/index.htm.
5. Krueger, A.B. 2017. “Where Have All the Workers Gone? An Inquiry into the Decline of the U.S. Labour Force Participation Rate” in Brookings Papers on Economic Activity Fall 2017(2):1-87. doi: 10.1353/eca.2017.0012. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30739945/>
6. Non-standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects. 2016. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf
7. Promoting Informed Policy Dialogue on Migration, Remittance and Development in Nepal. Kathmandu. 2016. URL:

https://www.ilo.org/kathmandu/whatwedo/publications/WCMS_541231/lang--en/index.htm

8. World Bank. Migration and Remittances: Recent Development and Outlook. 2019. Migration and Development Brief 31. Washington, DC. URL: <https://www.knomad.org/sites/default/files/2019-04/Migrationanddevelopmentbrief31.pdf>

9. Global Employment Trends for Youth 2020: Africa. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_737670.pdf

10. Світовий міграційний звіт. MOM. World Migration Report, MOM, 2023. URL: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>

11. World Employment and Social Outlook Trends 2023. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_865332.pdf

12. World Development Indicators (dashboard), World Bank, Washington, DC. URL: <https://datatopics.worldbank.org/world-development-indicators/>

13. International Migration Outlook 2023, OECD Publishing, Paris, URL: <https://doi.org/10.1787/b0f40584-en>.

14. International Migration Outlook Statistic. URL: <https://data.oecd.org/migration/foreign-born-employment.htm>

15. ILO Care work and care jobs for the future of decent work. 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf

16. Visualizing Remittance Flows and GDP Impact By Country. URL: https://www.weforum.org/agenda/2023/01/chart-remittance-flows-impact-gdp-country/?DAG=3&gad_source=1&gclid=Cj0KCQiAsburBhCIARIsAExmsu4gpiYlqlooqSrphm6-TVMJpD06qOlB9QoFkFKR3rri8fwzzrsyC5gaAhA0EALw_wcB

17. 13 reasons why remittances are important. URL: <https://www.ifad.org/en/web/latest/-/13-reasons-why-remittances-are-important>

18. Remittances Remain Resilient but Are Slowing. Migration and Development Brief 38. International Bank for Reconstruction and Development. The World Bank. 2023. URL: https://www.knomad.org/sites/default/files/publication-doc/migration_and_development_brief_38_june_2023_0.pdf

19. Remittances Data. KNOMAD, 2023. URL: <https://www.knomad.org/data/remittances>

20. Remittances in war: how money from abroad is helping Ukraine. IOM. URL: <https://ukraine.iom.int/stories/remittances-war-how-money-abroad-helping-ukraine>

21. Грошові перекази. 2022. НБУ. URL: https://bank.gov.ua/files/ES/Perekaz_y.pdf

Література до розділу 3

1. International Migrant Stock 2020: Destination. United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020). URL : <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>
2. World Development Indicators: URL : <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators#>
3. Visa Waiver Program. U.S. Department of State – Bureau of Consular Affairs (Бюро Консульських Справ Державного Департаменту США): офіційний сайт. URL : <https://travel.state.gov/content/travel/en/us-visas/tourism-visit/visa-waiver-program.html>
4. Directory of Visa Categories. U.S. Department of State – Bureau of Consular Affairs (Бюро Консульських Справ Державного Департаменту США): офіційний сайт. URL : <https://travel.state.gov/content/travel/en/us-visas/visa-information-resources/all-visa-categories.html>
5. Diversity-Visa: U.S. Department of State (.gov) URL : https://travel.state.gov/content/dam/visas/Diversity-Visa/DV-Instructions-Translations/DV-2024-Instructions-Translations/DV-2024%20Instructions_Ukrainian.pdf
6. Immigration Act of 1990. URL : <https://immigrationhistory.org/item/immigration-act-of-1990/>
7. Koop Avery. Ranked: The 25 Countries Receiving the Most U.S. Immigration Visas. December 13, 2022. URL: <https://www.visualcapitalist.com/countries-receiving-most-us-immigration-visas/>
8. Report of the Visa Office 2021, 2022 (tables I, III). Annual Reports. U.S. Department of State – Bureau of Consular Affairs (Бюро Консульських Справ Державного Департаменту США): офіційний сайт. URL : <https://travel.state.gov/content/travel/en/legal/visa-law0/visa-statistics/annual-reports.html>
9. Avilez J. States Continue to Lead on Inclusive Immigration Policies: A 2023 Midyear Review of State Legislative Sessions. Immigration Impact. 2023. URL : <https://immigrationimpact.com/2023/07/31/2023-review-immigration-state-legislation/>
10. Додаткова імміграційна підтримка для осіб, постраждалих від ситуації в Україні. 2022-03-10. URL : <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2022/02/additional-immigration-support-ukraine-eng-ua.html>

11. United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020). International Migrant Stock 2020. URL : <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>
12. McAuliffe, M. and A. Triandafyllidou (eds.), 2021. *World Migration Report 2022*. International Organization for Migration (IOM), Geneva. 540 p. URL : <https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive/>
13. Immigration in Canada: Statistics & facts. Statista: global data and business intelligence platform . 2023. URL : <https://www.statista.com/topics/2917/immigration-in-canada/#topicOverview>
14. Supplementary Information for the 2023-2025 Immigration Levels Plan. The official website of the Government of Canada. 2023. URL : <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/notices/supplementary-immigration-levels-2023-2025.html>
15. How Express Entry works. The official website of the Government of Canada. 2023. URL : <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/works.html>
16. Do you want to come to Canada as a skilled immigrant? The official website of the Government of Canada. 2023. URL : <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/come-canada-tool-immigration-express-entry.html>
17. Immigration and citizenship. The official website of the Government of Canada. 2023. URL : <https://onlineservices-servicesenligne.cic.gc.ca/c2c/eapp>
18. Canada. Worldwide immigration trends report Q1 2023. Fragomen's Knowledge Group. 52 p.
19. Ізюм А. О., Шуба М. В. Фактори імміграційної привабливості Канади. *Бізнес Інформ*. 2021. №12. С. 41–47. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-12-41-47>
20. Canada's population estimates: Record-high population growth in 2022. Statistics Canada. 22.03.2023. URL : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230322/dq230322f-eng.htm>
21. Стаканов Р. Д. Міграційна система Канади як приклад розвитку міграційної системи, що базується на пропозиції робочої сили. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2017. № 9. С. 14-19. URL : http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/9_2017/04.pdf
22. Кулик О. М. Організаційно-правові основи міграційної політики Австралії. Diss. К: ТОВ МП ЛЕСЯ, 2014. URL : <https://er.nau.edu.ua/handle/NAU/10958>
23. Migration Regulations 1994. Federal Register of Legislation. Australian Government. URL : <https://www.legislation.gov.au/Details/F2017C01164>

24. Visa list. Immigration and citizenship. Department of Home Affairs. Australian Government. URL : <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing>

25. Skilled Nominated visa. Subclass 190. Immigration and citizenship. Department of Home Affairs. Australian Government. URL : <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing/skilled-nominated-190#Overview>

26. Calculate your Australian PR points instantly. Y-Axis. URL : <https://y-axis.com/skilledimmigrationpointscalculator/australia/>

27. Chang Charis (Presented by B.Rudnytski). П'ять можливостей отримання австралійських віз на 2023 рік. SBS Ukrainian. 3 January 2023. URL : <https://www.sbs.com.au/language/ukrainian/uk/article/five-australian-visa-opportunities-for-2023/lp1bdaxbn>

28. Singhal A. Highest paid professions in Australia under SOL-2022. April 03 2023. URL : <https://www.y-axis.com/blog/highest-paid-professions-in-australia-under-sol-2022/>

29. PALM scheme. International Labour Mobility. Department of Foreign Affairs and Trade. Australian Government. URL : <https://www.dfat.gov.au/people-to-people/international-labour-mobility>

30. Skilled migration program. Immigration and citizenship. Department of Home Affairs. Australian Government. URL : <https://immi.homeaffairs.gov.au/what-we-do/skilled-migration-program/recent-changes>

31. Bedford Richard. New Zealand: The Politicization of Immigration. The Migration Policy Institute. 2003. URL : <https://www.migrationpolicy.org/article/new-zealand-politicization-immigration>

32. New Zealand skilled residence pathways. URL : <https://www.immigration.govt.nz/new-zealand-visas/preparing-a-visa-application/living-in-new-zealand-permanently/new-zealand-skilled-residence-pathways#summary-of-skilled-residence-pathways>

33. About New Zealand: for individuals. URL : https://www.fragomen.com/countries/new-zealand.html?audience_type=117181

34. Migration and integration. Statistisches Bundesamt (Destatis). 2023. URL : https://www.destatis.de/EN/Themes/Society-Environment/Population/Migration-Integration/_node.html

35. Sharp rise in labour migration in 2022. Press release No. 165 of 27 April 2023. Statistisches Bundesamt (Destatis). 2023. URL : https://www.destatis.de/EN/Press/2023/04/PE23_165_125.html

36. Закон про перебування, працевлаштування та інтеграцію іноземців на федеральній території (Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und

die Integration von Ausländern im Bundesgebiet). URL : https://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg_2004/inhalts_bersicht.html

37. Migration Governance Indicators (MGI): GERMANY 2018. International Organization for Migration. 28 p.

38. Schengen Area – The World’s Largest Visa Free Zone. URL : <https://www.schengenvisainfo.com/schengen-visa-countries-list/>

39. Germany Schengen Visa Application Requirements. URL : https://flightitineraryforvisa.com/germany-schengen-visa-application-requirements/?gad_source=1&gclid=CjwKCAiAnL-sBhBnEiwAJRGigjGHZ7UoXjtqfJgI4tsWnb3y4BDUNkglFyXQTRPjhqbzYY5cfvEfpxoCT3kQAvD_BwE

40. Overview of visa requirements/exemptions for entry into the Federal Republic of Germany. Auswärtiges Amt (Federal Foreign Office). URL : <https://www.auswaertiges-amt.de/en/visa-service/-/231148>

41. Visa for Germany. Auswärtiges Amt (Federal Foreign Office). URL : <https://www.auswaertiges-amt.de/en/visa-service/buergerservice/faq/-/606848?openAccordionId=item-606718-2-panel>

42. Робота в Німеччині: як отримати дозвіл на роботу та візу. Visit World Today. 2023. URL : <https://visitworld.today/uk/blog/1544/work-in-germany-how-to-get-work-permit-and-visa>

43. Міграція до Німеччини. Інформація про право на перебування в Німеччині. URL : <https://handbookgermany.de/uk/immigration>

44. EU Blue Card. Working in Germany: the official website for qualified professionals. URL : <https://www.make-it-in-germany.com/en/visa-residence/types/eu-blue-card>

45. Giehle S. The key to a job in Germany. 26.09.2022. URL : <https://www.deutschland.de/en/topic/business/recognition-of-foreign-professional-qualifications-in-germany>

46. Що таке визнання професійної кваліфікації? Anerkennung in Deutschland: Інформаційний портал Федерального уряду Німеччини з визнання іноземної професійної кваліфікації <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/uk/shcho-take-vyznannia.php>

47. Germany: Immigration Reform for Skilled Labour. November 2, 2023. URL : <https://www.fragomen.com/insights/germany-immigration-reform-for-skilled-labor.html>

48. Anzahl der Asylanträge (insgesamt) in Deutschland von 1995 bis 2023 (Кількість заяв про надання притулку (всього) в Німеччині з 1995 по 2023 рік). Statista 2023. URL : <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/76095/umfrage/asylantraege-insgesamt-in-deutschland-seit-1995/>

49. Кінкарц С. Наплив мігрантів і дилема Німеччини. Deutsche Welle. 19.09.2023. URL : <https://www.dw.com/uk/napliv-migrantiv-i-dilema-nimeccini/a-66848042>

50. У Німеччині погодили нові правила контролю за міграцією. URL : <https://www.ukrinform.ua/rubric-world/3783970-u-nimeccini-pogodili-novi-pravila-kontrolyu-za-migracieu.html>

51. Total population of France from 1982 to 2023. Statista Research Department, Jan 25, 2023. URL : <https://www.statista.com/statistics/459939/population-france/>

52. L'essentiel sur... les immigrés et les étrangers (Найважливіше про... іммігрантів та іноземців). L'Institut national de la statistique et des études économiques (Національний інститут статистики та економічних досліджень). URL : https://www.insee.fr/fr/statistiques/3633212#graphique-Tableau1_radio1

53. Picart Claude. The distribution of immigrants and their descendants by occupation: the level of qualifications does not explain everything. (INSEE). 18/07/2023. URL : <https://www.insee.fr/en/statistiques/7648948?sommaire=7650865>

54. Допуск до перебування за мотивами. Цифри за 2022 рік. (щорічна публікація опублікована 22 червня 2023 року) (L_admission-au-sejour-par-motifs_vf. Les chiffres 2022 (publication annuelle parue le 22 juin 2023). Ministère de l'intérieur. <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/fr/Info-ressources/Etudes-et-statistiques/Chiffres-cles-sejour-visas-eloignements-asile-acces-a-la-nationalite/Les-chiffres-2022-publication-annuelle-parue-le-22-juin-2023>

55. Labour market information: France. National Level. 26/09/2023. https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-france_en

56. Accepted asylum applicants in France 2014-2023. Statista Research Department. 2023. URL : <https://www.statista.com/statistics/459838/accepted-asylum-applicants-france/>

57. Les visas. Direction générale des étrangers en France. (Візи. Головне управління у справах іноземців у Франції). Офіційний сайт. URL : <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Immigration/Les-visas>

58. Les étrangers en France. Ministère de l'Intérieur et des Outre-mer (Іноземці у Франції. Міністерство внутрішніх справ та у справах заморських територій Франції). Офіційний сайт. URL : <https://www.interieur.gouv.fr/ministere/etrangers-en-france>

59. Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (Кодекс, що регулює в'їзд і перебування іноземних громадян та право на притулок). URL : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070158/LEGISCTA000042770770/#LEGISCTA000042777603

60. About France: For Individuals. URL : https://www.fragomen.com/countries/france.html?audience_type=117181

61. Annual Report 2022 on Migration and Asylum Policies in France. *European Migration Network*. 73 p. URL : https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-publications/emn-annual-reports_en

62. Макрон став на захист імміграційної реформи, назвавши її «поразкою» ультраправих. Європейська правда. 20 грудня 2023. URL : <https://www.eurointegration.com.ua/news/2023/12/20/7175966/>

63. Сааков В. Парламент Франції посилив міграційне законодавство. 20.12.2023. URL : <https://www.dw.com/uk/parlament-francii-posiliv-migracijne-zakonodavstvo/a-67773955>

Література до розділу 4

1. World Development Indicators (dashboard), World Bank, Washington, DC. URL: <https://datatopics.worldbank.org/world-development-indicators/>

2. Статистика з міжнародної міграції. ДЕСП ООН. *International Migrant Stock* 2020. New York. URL: www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock

3. World Population Prospects 2022. Summary of Results. United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division. 2022. URL: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/wpp2022_summary_of_results.pdf

4. World Population Ageing 2017: Highlights. United Nations. New York. 2017. 42 p. URL: <https://www.un-ilibrary.org/content/books/9789213627457/read>

5. Калініна С. П. Булатова О. В., Кушнарєнко О. П., Савченко Е. О. Розвиток світового ринку праці в умовах глобалізації: трансформаційний дискурс. Монографія. За заг. ред. д.е.н., професора С.П. Калініної, д.е.н., професора О.В. Булатової. Вінниця: ТВОРИ, 2022. 221 с. URL: https://repository.mdu.in.ua/jspui/bitstream/123456789/3572/1/%D0%9C%D0%B E%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F_%D0%9A%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%BD%D1%96%D0%BD%D0%B0_%D0%91%D1%83%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B0_14.01.23%20%D0%B7%20%D0%BE%D0%B1%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%BA%D0%BE%D1%8E.pdf

6. Черняк Є. О., Осташевський І. І., Кулинич І. І., Авраменко Д. О. Особливості регулювання міжнародної трудової міграції в умовах глобальних викликів. *Ефективна економіка*. 2024. No 3. URL: <https://nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/3354/3390>

7. Number of flights performed by the global airline industry from 2004 to 2023, with a forecast for 2024. URL: <https://www.statista.com/statistics/564769/airline-industry-number-of-flights/>
8. Tabor A. S., Milfont T. L., Ward C. International Migration Decision-Making and Destination Selection Among Skilled Migrants. *Journal of Pacific Rim Psychology*. 2015. Volume 9, Issue 1. Pp. 28–41. URL: <https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/CF3902AE98B31FC4A17F116AD3A08001/S1834490915000033a.pdf/international-migration-decision-making-and-destination-selection-among-skilled-migrants.pdf>
9. International Organization For Migration. Input to the UN Secretary General's Report on the Global compact for Safe, Orderly and Regular Migration. URL: https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/our_work/ODG/GCM/Input1-IOM-Input-to-SG-Report-Structure-and-Elements.pdf
10. Павлів-Самойл Н.П. Дискримінація – основна проблема міграційного процесу. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2019. Серія ПРАВО. Випуск 55. Том 1. С. 45-48. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/915844.pdf>
11. Global Compact for Migration. URL: <https://www.un.org/en/migration2022/global-compact-for-migration>
12. Загальна декларація прав людини. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
13. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text
14. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text
15. Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997_j82#Text
16. Конвенція про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення N 143. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_163#Text
17. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять N 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text
18. New York Declaration. URL: <https://refugeesmigrants.un.org/declaration>
19. Декларація про права людини стосовно осіб, які не є громадянами країни, в якій вони проживають. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/MU85309>
20. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text

21. Конвенція про права дитини. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#Text
22. Конвенція про права осіб з інвалідністю. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text
23. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105#Text
24. Рекомендація щодо захисту працівників-мігрантів у слаборозвинених країнах і територіях. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_239#Text
25. Making migration work for all. The Bern Initiative. URL: <https://www.iom.int/berne-initiative>
26. The Bern Initiative. International Agenda for Migration Management. URL: <https://publications.iom.int/system/files/pdf/iamm.pdf>
27. Migration Data Portal. URL: <https://www.migrationdataportal.org/>
28. Migration Governance Framework. The essential elements for facilitating orderly, safe, regular and responsible migration and mobility of people through planned and well-managed migration policies. 106th Session. C/106/40. URL: <https://governingbodies.iom.int/system/files/en/council/106/C-106-40-Migration-Governance-Framework.pdf>
29. Migration Governance Framework. URL: <https://publications.iom.int/books/migration-governance-framework>
30. Матриця для відстеження переміщення. URL: <https://ukraine.iom.int/uk/tags-2021/matrytsya-dlya-vidstezhennya-peremishchennya>
31. Індикатори управління міграцією. Другий профіль 2021 – Україна. МОМ, Женева, 2021. URL: <https://ukraine.iom.int/sites/g/files/tmzbd11861/files/documents/mgi-2nd-ukraine-2021-ukr.pdf>
32. ILO Director-General: “ILO sets course to promote decent work in global supply chains, in transition from conflict and crisis and in making poverty history by 2030”. URL: <https://www.ilo.org/resource/news/ilc/105/ilo-director-general-%E2%80%9Cilo-sets-course-promote-decent-work-global-supply>
33. Декларація МОП щодо соціальної справедливості з метою справедливої глобалізації. Женева, 10 червня 2008 р. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf
34. Побудова майбутнього з гідною працею: 106-а міжнародна конференція праці. URL: <https://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/mizhnarodna-robota/12403-pobudova-majbutnogo-z-gidnoyu-pratseyu-106-a-mizhnarodna-konferentsiya-pratsi.html>

35. International Migration Outlook 2023. URL: https://www.oecd.org/en/publications/international-migration-outlook-2023_b0f40584-en.html

36. Лошенко О.В. Державне регулювання міжнародної трудової міграції у країнах світу. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. 2016. №5 (77). С. 179-187. URL: <http://rps.chteiknteu.cv.ua:8585/jspui/bitstream/123456789/861/1/%D0%94%D0%B5%D1%80%D0%B6.%D1%80%D0%B5%D0%B3.%D0%BC%D1%96%D0%B6%D0%BD.%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4.%20%D0%BC%D1%96%D0%B3%D1%80.pdf>

37. Гуменюк Ю.П. Людський капітал та вплив його глобального переливу на соціально-економічний розвиток. Вісник національного університету «Львівська політехніка». 2010. №682. С. 259-270

38. Курунова Ю.О. Міжнародна трудова міграція та міграційна політика. Актуальні проблеми розвитку соціокультурної сфери: матеріали міжнародної науково-практичної конференції. Львів: Центр суспільних інновацій. 2014. С. 19-26.

39. Ровенчак О., Яворський М. Міжнародна міграція як виклик безпеці: особистісний, національний та глобальний виміри. Політичний менеджмент. 2013. № 1-2. С. 212-226. URL: https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/08/rovenchak_mizhnarondna.pdf

40. Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року. Розпорядження КМУ від 12 липня 2017 р. № 482-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/482-2017-%D1%80#n10>

41. Демографічні процеси. Аналітична довідка ООН. https://ukraine.un.org/sites/default/files/2021-11/UN%20Policy%20Paper%20on%20Population%20Dynamics_FINAL%20UKR.pdf

42. Рабець О.І. Вплив міграції на економічний розвиток України під час військової агресії. ГАБІТУС. Спеціальні та галузеві соціології. Випуск 62. 2024. С. 45-51. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2024/62-2024/8.pdf>

43. Постанова Кабінету Міністрів України від 15.12, 2023 № 1315 «Про схвалення основних прогностичних макропоказників економічного і соціального розвитку України на 2024-2026 роки». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1315-2023-%D0%BF#Text>

44. Перспективи досягнення показників ВВП України на 2032 рік у контексті ринку праці <https://drive.google.com/file/d/1k8KeMJvdKiG8jLIQH6iicXye24qhZPTN/view>

45. Tverdostup M. The Demographic Challenges to Ukraine's Economic Reconstruction. *WIIW. Policy Notes and Reports* 71. JULY 2023. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/278561/1/1853469009.pdf>

46. Перепис населення. Аналітична довідка ООН.
https://ukraine.un.org/sites/default/files/2021-08/Census-Policy%20Options_final_UKR.pdf
47. Міграція до та з України. Аналітична довідка ООН.
https://ukraine.un.org/sites/default/files/2021-03/UN%20Policy%20Paper%20on%20In-Out%20Migration_FINAL%20COR%20UKR.pdf
48. Рослонь Д.Т., Працьовита В.Л. Регулювання міжнародної трудової міграції в Україні. *Науковий журнал «Політикус»*. Випуск 4. 2022. С. 114-118. URL:
<http://dspace.pdpu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/16449/1/Roslon%20Dominika%20Tomashivna.pdf>
49. Індикатори управління міграцією. Другий профіль 2021 – Україна. International Organization for Migration (IOM), 2021. 37 с. URL:
<https://ukraine.iom.int/sites/g/files/tmzbd11861/files/documents/mgi-2nd-ukraine-2021-ukr.pdf>
50. Перехідна стратегія співпраці МОП для України 2024-2025. International Labour Organisation. URL:
https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/UKR_ILO%20Transitional%20Cooperation%20Strategy%20for%20Ukraine%202024-2025%20final%20%281%29.pdf
51. Бикова А. І., Александрюк І.В. Аналіз нормативно-правового регулювання трудової міграції в Україні. *Економічний простір*. 2024, №191. С. 67-73. URL: <https://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/1536/1480>
52. Державна програма співпраці із закордонними українцями на період до 2020 року. Постанова КМУ від 10 травня 2018 р. № 344. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344-2018-%D0%BF#Text>
53. Національна стратегія у сфері прав людини. Затверджена Указом Президента України від 24 березня 2021 року № 119/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2021#Text>
54. Національна молодіжна стратегія до 2030 року. Затверджена Указом Президента України від 12 березня 2021 року № 94/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/94/2021#Text>
55. Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) про працівників-мігрантів № 97. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_159#Text
56. Конвенція про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_163#Text
57. Європейська конвенція «Про правовий статус трудящих-мігрантів». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_307#Text

58. Мішина С., Мішин О. Міжнародна трудова міграція: сучасні тенденції та світові практики. *Baltija Publishing*. Chapter «Economic sciences». С. 118-178. URL:

<http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/view/371/10209/21293-1>

59. Ratifications for Ukraine. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102867

60. Ковач В.О. Основні напрямки вдосконалення державних механізмів регулювання зовнішньої трудової міграції. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Державне управління*. Том 31 (70). № 2, 2020. С. 102-108. URL: https://www.pubadm.vernadskyjournals.in.ua/journals/2020/2_2020/19.pdf

61. Report II – Statistics on work relationships. *20th International Conference of Labour Statisticians, Geneva*, 10-19 October 2018. International Labour Office, Geneva. URL : <https://www.ilo.org/publications/report-ii-statistics-work-relationships-20th-international-conference>

62. New forms of employment and quality of employment: implications for official statistics. United Nations Economic Commission for Europe. 2021. 39 p. URL : <https://unece.org/statistics/ces/new-forms-employment>

63. Wood, A.J., M. Graham, V. Lehdonvirta and I. Hjorth. (2019). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*. 2019. Vol. 33, No. 1, pp. 56-75. URL : <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0950017018785616>

64. Policy Responses to New Forms of Work. OECD, 2019. URL : https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/policy-responses-to-new-forms-of-work_0763f1b7-en

65. The Future of Work. OECD Employment Outlook 2019. URL : <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9ee00155-en.pdf?expires=1726610566&id=id&accname=guest&checksum=9FF2CFC63C3C80E29A6A3943E0D96D63>

66. New forms of employment: 2020 update. Labour market change. Publications Office of the European Union, Luxembourg 2020. URL : https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

67. Jeon S.-H., Liu H., Ostrovsky Y.. Measuring the Gig Economy in Canada Using Administrative Data. *Analytical Studies Branch Research Paper*. 2019, No. 437. URL : https://dosm.gov.my/v1/uploads/files/7_Publication/Technical_Paper/Occasional_Paper/Social_Demography/27-Measuring-GIG-eco-in-Canada-using-admindata.pdf

68. De Stefano V. The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy». *Conditions of Work and*

Employment Series. No. 71. 2016. International Labour Office, Geneva. URL : <https://www.ilo.org/publications/rise-just-time-workforce-demand-work-crowdwork-and-labour-protection-gig>

69. Handbook on Measuring Quality of Employment. A Statistical Framework. United Nations. New York and Geneva, 2015. URL : https://unece.org/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf

70. 17 Цілей сталого розвитку. Global Compact Network Ukraine. URL : <https://globalcompact.org.ua/tsili-stijkogo-rozvytku/>

71. Job quality in the platform economy. Global Commission on the Future of Work. URL : https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication/wcms_618167.pdf

72. Data Collection Guidelines for ICSE-18. 20th International Conference of Labour Statisticians Geneva, 10-19 October 2018. URL : <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/data-collection-guidelines-icse-18>

73. Conceptual Framework for Statistics on Work Relationships. 2020. URL : <https://www.ilo.org/publications/conceptual-framework-statistics-work-relationships>

74. Conceptual Framework for Statistics on the Informal Economy. 2023. URL : <https://www.scribd.com/document/692021259/1-Conceptual-Framework-for-Statistics-on-the-Informal-Economy>

75. An Introduction to Online Platforms and their Role in the Digital Transformations. May 2019. OECD. URL : https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/an-introduction-to-online-platforms-and-their-role-in-the-digital-transformation_53e5f593-en

76. Guidelines of Measuring the Quality of the Working Environment. November 2017. OECD. URL : https://www.oecd.org/en/publications/oecd-guidelines-on-measuring-the-quality-of-the-working-environment_9789264278240-en.html

77. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. 2016. European Commission. URL : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=EN>

78. Platform work and the «gig economy»: the JRC COLLEEM surveys of digital labour platforms. European Commission. URL : https://joint-research-centre.ec.europa.eu/scientific-activities-z/employment/platform-work_en

79. Trends in job quality in Europe. Eurofound. URL : <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2012/trends-job-quality-europe>

80. Evaluating composite indicators in the European Quality of Life Survey 2016: Review of Eurofound reports and external studies. URL : <https://www.eurofound.europa.eu/en/home>

81. Employment and working conditions of selected types of platform work. September 2018. Eurofound. URL : <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/employment-and-working-conditions-selected-types-platform-work>

82. Eurofound and International Labour Organization (2019), Working conditions in a global perspective, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and International Labour Organization, Geneva. URL : https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_696174.pdf

83. Abraham, K. G., J. C. Haltiwanger, K. Sandusky, and J. R. Spletzer. Measuring the Gig Economy: Current Knowledge and Open Issues. *NBER Working Paper Series*. No 24950. National Bureau of Economic Research. August 2018. URL : https://www.nber.org/system/files/working_papers/w24950/w24950.pdf

84. Collins B., Garin A., Jackson E., Koustas D., Payne M. (2019). Is Gig Work Replacing Traditional Employment? Evidence from Two Decades of Tax Returns. March 25, 2019. URL : <https://metadataetc.org/gigontology/pdf/Collins%20et%20al.%20-%20Is%20Gig%20Work%20Replacing%20Traditional%20Employment%20Evid.pdf>

85. Jeon S.-H., Liu H., Ostrovsky Y. Measuring the Gig Economy in Canada using Administrative Data. Analytical Studies Branch Research Paper Series. No. 437. Statistics Canada. December 16, 2019. URL : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019025-eng.htm>

86. Sutela H. Platform jobs are here to stay – how to measure them? URL : <https://stat.fi/tietotrendit/blogit/2018/platform-jobs-are-here-to-stay-how-to-measure-them>

87. O'Farrell, Rory & Montagnier, Pierre. (2019). Measuring platform mediated workers. *OECD Digital Economy Paper*. No. 282. April 2019. DOI: 10.1787/170a14d9-en. URL : https://www.researchgate.net/publication/342644651_measuring_platform_mediated_workers

88. European Framework Agreement on Part-Time Work. URL : https://irshare.eu/wp-content/uploads/2024/07/EN-part-time-work_1354039366.pdf

89. Background document on the issues relating to the inclusion of safe and healthy working conditions in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work. International Labour Organization. URL : <https://www.ilo.org/resource/gb/344/background-document-issues-relating-inclusion-safe-and-healthy-working>

90. Decent work. International Labour Organization. URL : <https://www.ilo.org/topics/decent-work>

91. Conceptual Framework for Statistics on the Informal Economy. Scribd Inc. 2023. URL : <https://www.scribd.com/document/692021259/1-Conceptual-Framework-for-Statistics-on-the-Informal-Economy>
92. Декларація соціального прогресу і розвитку. Резолюція 2542 Генеральної Асамблеї ООН. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/MU69001D>
93. Сидорчук О.Г. Соціальна безпека як елемент державного регулювання: соціально-економічний та гуманітарний контекст. *Управління економікою: теорія та практика*: Зб. наук. пр. К: ІЕП НАНУ. 2018. С. 95-109. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/handle/123456789/159913>
94. Будняк Н. М. Соціальна безпека людини: сутність та шляхи забезпечення. *Економіка та суспільство*. 2022. Випуск 37. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1242/1197>
95. Сидорчук О. Г. Механізми залучення соціальних ресурсів громадянського суспільства у контексті забезпечення соціальної безпеки України. *Вісник економічної науки України*. 2016. № 1. С. 129-133. URL: [http://www.venu-journal.org/download/2016/1\(30\)/pdf/20-Sydorchuk.pdf](http://www.venu-journal.org/download/2016/1(30)/pdf/20-Sydorchuk.pdf)
96. Декларація № 995_505 від 01.01.1995. Копенгагенська декларація про соціальний розвиток. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/160200__160200
97. Резолюція 40/33 Генеральної Асамблеї ООН від 29 листопада 1985 р. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/158594__158594
98. Лизун М.В., Озарко К.С. Економічна безпека ЄС та України: нові виклики та загрози. *Вісник Маріупольського державного університету*. Серія «Економіка», 2023. Вип. 25. С. 117-127. URL: <https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/economics/article/view/30>
99. Joint Communication to the European Parliament, the European Council and the Council on «European Economic Security Strategy». URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52023JC0020>
100. Огляд стратегічних документів Європейського Союзу у сфері економічної безпеки. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2024-08/ad_strategiya-eb-es-sayt14082024.pdf
101. NextGenerationEU. URL: https://next-generation-eu.europa.eu/index_en
102. Соціальна політика і зайнятість: наскільки Україна готова до вступу в ЄС. Аналітична записка. URL: <https://cedos.org.ua/researches/soczialna-polityka-i-zajnyatist-naskilky-ukrayina-gotova-do-vstupu-v-yes/>
103. Бондаревська К. В. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в контексті соціальної безпеки держави. *Проблеми економіки*. 2019. № 3 (41). С. 255-262. URL: https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2019-3_0-pages-255_262.pdf

104. Бондаревська К.В. Методологія оцінки соціальної безпеки на ринку праці. *Причорноморські економічні студії*. 2022. Випуск 77. С. 145-150. URL: http://bses.in.ua/journals/2022/77_2022/25.pdf
105. Лугова В.М. Зайнятість населення як чинник забезпечення соціальної безпеки. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Том 9. № 1. С. 34-39. URL: http://ujae.org.ua/wp-content/uploads/2024/02/ujae_2024_r01_a5.pdf
106. Інспекція праці та незадекларована праця в ЄС. Проект МОП «Зміцнення системи інспекції праці і механізмів соціального діалогу». GLO/12/24/EEC. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@lab_admin/documents/publication/wcms_536742.pdf
107. European Pillar of Social Rights. URL: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union_en
108. Баженова О.В., Варналій З.С., Беберяко О.В. Соціальна безпека людини в умовах військової агресії: індикатори та оцінювання (на прикладі України). *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2023. № 8. URL: <https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2023-8-07-02/2023-8-07-02>
109. Вареник О. Міжнародна соціальна безпека в умовах військової агресії. Київ: Юрінком Інтер, 2024. 272 с.
110. Загальна декларація прав людини. Резолюція Генеральної асамблеї ООН 217 А (III). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

Монографія базується на результатах дослідження «Аналіз міграційної політики держав: орієнтири для України»: аналіт. дослідження в рамках проекту «Візія – 2033: «Збереження і розвиток трудових ресурсів України в найближче десятиліття» / С. П. Калініна, С. П. Ланська, В. В. Подунай. Київ, 2024. 157 с. URL: https://repository.mu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/6124/1/kal_lans_pod_anal_2024_157.pdf

ДЛЯ НОТАТОК

Наукове видання

*Калініна Світлана Петрівна
Ланська Світлана Петрівна
Подунай Валерія Валеріївна
Воскобойник Василь Володимирович*

**ГЛОБАЛЬНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ
ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ:
МІГРАЦІЙНИЙ ДИСКУРС**

Монографія

*За загальною редакцією:
доктора економічних наук, професора С. П. Калініної*

*В монографії представлено результати дослідження,
проведеного за підтримки
Міжнародного фонду «Відродження»*