**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

кафедра міжнародної економіки, природних ресурсів та

економіки міжнародного туризму

**Кваліфікаційна робота магістра**

на тему «МІЖНАРОДНА ТРУДОВА МІГРАЦІЯ ТА ЇЇ

ВПЛИВ НА ПРОДУКТИВНІСТЬ СЕКТОРІВ

ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ»

Виконала: студентка II курсу, групи 8.0518-ме

спеціальності 051 «Економіка»

освітньої програми Міжнародна економіка

І. В. Лавренчук

Керівник: доцент кафедри, к.е.н., В.М. Вишняков

Рецензент:

доцент кафедри, к.е.н., І.І. Колобердянко

Запоріжжя

2020

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет економічний

Кафедра міжнародної економіки, природних ресурсів та економіки міжнародного туризму

Рівень вищої освіти магістр

Спеціальність 051«Економіка»

Освітня програма міжнародна економіка

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

**Завідувач кафедри\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_року

# **З А В Д А Н Н Я**

# **НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ**

 **Лавренчук Ірині Василівні**

1.Тема роботи (проекту): МІЖНАРОДНА ТРУДОВА МІГРАЦІЯ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ПРОДУКТИВНІСТЬ СЕКТОРІВ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

**керівник роботи (проекту):** к.е.н., доцент кафедри Вишняков В.М.,

затверджена наказом по інституту від «04» липня 2019 р. № 1110–с

2. Строк подання студентом роботи (проекту) 03.01.2020

3. Вихідні дані до роботи (проекту): інформаційна база законодавчих та нормативних урядових актів, матеріали державної служби статистики України, публікації у фахових журналах, навчальні посібники, методичні вказівки, монографії, електронні економічні публікації, Інтернет ресурси.

4. Зміст розрахунково–пояснювальної записки (перелік питань, що належить розробити): теоретико–методичні засади міжнародної трудової міграції, аналіз впливу трудової міграції на економіку України, перспективи міграційної політики України та рекомендації щодо її вдосконалення.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов’язкових креслень):

рисунки: підпункт 1.1; підпункт 1.2; підпункт 2.1; підпункт 2.3; підпункт 3.2.

таблиці: підпункт 1.1; підпункт 2.1; підпункт 2.2; підпункт 2.3.

6. Консультанти розділів роботи (проекту)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Розділ | ПІП, посадаконсультанта | Підпис, дата |
| Завдання видав | Завданняприйняв |
| Вступ | Вишняков В.М. к.е.н, доцент | 20.09.2019 | 20.09.2019 |
| І розділ | Вишняков В.М. к.е.н, доцент | 16.10.2019 | 16.10.2019 |
| ІІ розділ | Вишняков В.М. к.е.н, доцент | 20.11.2019 | 20.11.2019 |
| ІІІ розділ | Вишняков В.М. к.е.н, доцент | 11.12.2019 | 11.12.2019 |
| Висновки  | Вишняков В.М. к.е.н, доцент | 17.12.2019 | 17.12.2019 |

7. Дата видачі завдання 27.06.2019

**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № з/п | Назва етапів дипломногопроекту (роботи) | Термін виконання етапівпроекту (роботи) | Примітка |
| 1 | Вибір теми | 20.06.2019 | 20.06.2019 |
| 2 | Складання робочого плану | 29.06.2019 | 29.06.2019 |
| 3 | Підбір літератури та вивчення літературних джерел | 06.09.2019 | 06.09.2019 |
| 4 | Складання плану | 11.09.2019 | 11.09.2019 |
| 5 | Виконання вступу | 20.09.2019 | 20.09.2019 |
| 6 | Виконання розділу 1 | 16.10.2019 | 16.10.2019 |
| 7 | Виконання розділу 2 | 19.11.2019 | 19.11.2019 |
| 8 | Виконання розділу 3 | 11.12.2019 | 11.12.2019 |
| 9 | Формулювання загальних висновків | 17.12.2019 | 17.12.2019 |
| 10 | Подання роботи на кафедру на передзахист | 27.11.2019 | 27.11.2019 |
| 11 | Попередній захист роботи на кафедрі | 11.12.2019 | 11.12.2019 |
| 12 | Оформлення роботи та проходження нормоконтролю | 24.12.2019 | 24.12.2019 |
| 13 | Одержання відгуку та рецензії | 27.12.2019 | 27.12.2019 |
| 14 | Подання остаточного варіанту роботи на кафедру | 03.01.2020 | 03.01.2020 |

Студент – дипломник **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** Лавренчук І.В.

(підпис)

Керівник проекту\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Вишняков В.М.

 (підпис)

**Нормоконтроль пройдено**

Нормоконтролер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.В. Худолєй

# **РЕФЕРАТ**

Кваліфікаційна робота бакалавра: 116 с., 11 рис., 7 табл., 104 джерел, 0 додатків.

Об’єктом дослідження є процес міжнародної трудової міграції України в сучасних умовах.

Предметом дослідження є науково–методичні аспекти впливу міжнародної трудової міграції на економічний розвиток України.

Мета роботи – обґрунтування теоретичних засад, методичних підходів та дослідження особливостей зовнішніх міграційних процесів в Україні і світі.

Теоретичне дослідження здійснювалось на основі синтезу методів філософського, соціологічного та загальнонаукового аналізу, зокрема використовується метод узагальнення (для вивчення особливостей перебігу трудових міграцій в Україні та світі), системний (для дослідження трудової міграції як явища загалом), метод аналогії (при розгляді міжнародного досвіду управління трудовими міграціями та можливості його застосування в Україні). Для дослідження зміни характеристик у часі використовувався динамічний метод, а для подання фактичного матеріалу – графічний, табличний та картографічний.

У роботі розкрито зміст поняття міжнародної трудової міграції, визначено фактори розвитку та методи регулювання трудової міграції. Проаналізовано масштаби та тенденції розвитку української трудової міграції, проведено оцінку впливу міграційних процесів на фінансовий та економічний сектори. Розглянуто методи регулювання міграційних процесів в міжнародній практиці та запропоновано шляхи удосконалення державного регулювання української трудової міграції.

МІЖНАРОДНА ТРУДОВА МІГРАЦІЯ, ТРУДОВИІЙ МІГРАНТ, ЕМІГРАЦІЯ, ІММІГРАЦІЯ, РЕПАТРІАЦІЯ, МІГРАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ, ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ МІГРАЦІЇ.

# **SUMMARY**

Qualification work of the bachelor: 116 pages., 11 figures, 7 tables., 104 sources, 0 applications.

The object of the study is the process of international labor migration of Ukraine in the current conditions.

The subject of the study is the scientific and methodological aspects of the impact of international labor migration on the economic development of Ukraine.

The purpose of the work is to substantiate theoretical principles, methodological approaches and study the features of external migration processes in Ukraine and the world. In the process of research, the following scientific results were obtained:

Theoretical research was carried out on the basis of synthesis of methods of philosophical, sociological and general scientific analysis, in particular the method of generalization (to study the peculiarities of labor migration in Ukraine and the world), systemic (for the study of labor migration as a phenomenon in general), the method of analogy (when considering international management experience). labor migration and its possibilities for use in Ukraine), questionnaire (when studying the peculiarities of internal labor migration of the population of Ukraine). A dynamic method was used to investigate the change in characteristics, and graphic, tabular, and cartographic materials were used to represent the actual material. The methods of research: system and structural method, theoretical generalization, logical generalization, comparative analysis, deductive, marketing analysis, etc.

The article describes the meaning of the concept of international labor migration, identifies the general migration factors of attraction of labor migrants: economic, socio–cultural, environmental and political. Directions of regulation of the processes of external labor migration were established, which allowed to distinguish state and market levers of influence. According to the results of the analysis of the scale and tendencies of the development of Ukrainian labor migration, the volumes, main causes, structure and directions of migration movements have been determined. The impact of migration processes on the financial and manufacturing sectors is analyzed. The socio–economic consequences of Ukrainian labor migration have been analyzed. International experience in the regulation of migration processes has been researched. The national migration policy of the countries of Europe and the USA governing the process of international labor migration is analyzed. Various schemes have been identified for attracting migrants to the labor market, controlling migration flows, integration policies, programs for dealing with the so-called second generation – children of migrants. An analysis and understanding of the failures of foreign migration policy was carried out: analysis of misses or late intervention by certain authorities. As a result of the analysis, recommendations were made on improving the mechanism of regulation of migration flows and migration policy of Ukraine.

INTERNATIONAL LABOR MIGRATION, LABOR MIGRANT, EMIGRATION, IMMIGRATION, REPATRIATION, MIGRATION PROCESSES, STATE REGULATION OF MIGRATION

**ЗМІСТ**

ЗАВДАННЯ [НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ 2](#_Toc29804691)

[РЕФЕРАТ 4](#_Toc29804692)

[SUMMARY 5](#_Toc29804693)

[ВСТУП 8](#_Toc29804694)

[РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ 11](#_Toc29804695)

[1.1 Поняття та сутність трудової міграції, її класифікація у контексті міграційних переміщень 11](#_Toc29804696)

[1.2 Фактори розвитку міжнародної трудової міграції 19](#_Toc29804697)

[1.3 Методи регулювання міграційних процесів 27](#_Toc29804698)

[Висновок до розділу 1 38](#_Toc29804699)

[РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ВПЛИВУ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НА ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ 40](#_Toc29804700)

[2.1 Аналіз масштабів та тенденцій розвитку української трудової міграції 40](#_Toc29804701)

[2.2 Оцінка впливу міграційних процесів на фінансовий та виробничий сектори 49](#_Toc29804702)

[2.3 Огляд соціально-економічних наслідків трудової міграції 60](#_Toc29804703)

[Висновок до розділу 2 69](#_Toc29804704)

[РОЗДІЛ 3 ПЕРСПЕКТИВИ МІГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЇЇ ВДОСКОНАЛЕННЯ 72](#_Toc29804705)

[3.1 Використання міжнародного досвіду щодо регулювання міграційних процесів 72](#_Toc29804706)

[3.2 Шляхи удосконалення державного регулювання трудової міграції 87](#_Toc29804707)

[Висновок до розділу 3 102](#_Toc29804708)

[ВИСНОВКИ 104](#_Toc29804709)

[СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 107](#_Toc29804710)

[ДЕКЛАРАЦІЯ](#_Toc29804711) [АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ 116](#_Toc29804712)

# **ВСТУП**

Міжнародна міграція є глобальним явищем, складність, обсяг і вплив якого на економічний розвиток країн постійно зростають. Актуальність обраної проблематики обумовлена цілим рядом причин. По-перше, в даний час міграція являє собою одну з істотних загроз світового порядку. Військові конфлікти в Сирії, Лівії, Афганістані, а також неграмотна міграційна політика деяких країн Євросоюзу спровокували справжній «результат» біженців до країн Європи. Щодня в нових програмах є повідомлення про проблеми, які виникають з прийняттям цих людей. При цьому більшість з них так звані «економічні» мігранти – люди, які не бажають працювати і живуть тільки на допомогу. По-друге, міграція є великою проблемою і для нашої країни. З одного боку, вітчизняна економіка потребує робочої сили, особливо в світлі демографічної ситуації нашої країни. З іншого – міграційна політика, що проводиться українським урядом, малоефективна і потребує вдосконалення. І, нарешті, по–третє, міграція чинить серйозний вплив не тільки на економіку країни, але і на суспільство. Таким чином, обрана проблематика актуальна і значима для вивчення.

Теоретико-методологічною базою дослідження є роботи вітчизняних та зарубіжних науковців, присвячені вивченню міграційних процесів. Так, представлений у роботі аналіз понять та феноменів трудових міграцій спирається на науковий доробок таких учених як М. Денисенко, В. Євтух, Ж. Зайончковська, Л. Рибаковський, О. Садовська, О. Хомра, Л. Шахотько, М. Шульга. У роботах цих та інших дослідників концептуалізуються міграційні процеси на посткомуністичному просторі, осмислюється їх сутність, основні характеристики, рушійні сили та механізми.

Мета і завдання дослідження. Метою магістерської роботи є дослідження особливостей зовнішніх міграційних процесів в Україні і світі. Досягнення цієї мети зумовило необхідність постановки і вирішення таких конкретних завдань:

* дослідити існуючі підходи до розуміння міграції населення, розкрити соціологічну сутність категорії «трудові міграції» та наукове уявлення про міграційні процеси;
* виявити фактори міжнародної трудової міграції
* розглянути методи регулювання міграційних процесів в міжнародній практиці;
* проаналізувати масштаби та тенденцій розвитку української трудової міграції;
* визначити соціально–економічних наслідків трудової міграції;
* оцінити міжнародний досвід щодо регулювання міграційних процесів;
* запропонувати шляхи вдосконалення державної міграційної політики в Україні.

Об’єктом дослідження – процес міжнародної трудової міграції в сучасних умовах.

Предметом дослідження – науково-методичні аспекти впливу міжнародної трудової міграції на економічний розвиток України.

Методи дослідження. Теоретичне дослідження здійснювалось на основі синтезу методів філософського, соціологічного та загальнонаукового аналізу, зокрема використовується метод узагальнення (для вивчення особливостей перебігу трудових міграцій в Україні та світі), системний (для дослідження трудової міграції як явища загалом), метод аналогії (при розгляді міжнародного досвіду управління трудовими міграціями та можливості його застосування в Україні), анкетування (при вивченні особливостей внутрішніх трудових міграцій населення України). Для дослідження зміни характеристик у часі використовувався динамічний метод, а для подання фактичного матеріалу – графічний, табличний та картографічний.

Інформаційною базою для написання кваліфікаційної роботи послужили законодавчі та нормативні акти України, звіти та доповіді міжнародних організацій, періодичні та монографічні роботи українських та зарубіжних вчених з питань міжнародної трудової міграції в зв’язку з поширенням інтеграційних процесів в умовах глобалізації.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у теоретичному обґрунтуванні та уточнені змісту поняття трудова міграція, а також у комплексному соціологічному аналізі впливу даного явища на загальну продуктивність секторів економіки України.

Практичне значення отриманих результатів визначається тим, що полягає в розробці нових шляхів вдосконалення державної міграційної політики в системі захисту національних інтересів України.

Основні положення та висновки кваліфікаційної роботи доповідалися на XІV Міжнародно науково-практичній конференції «Виклики та перспективи розвитку нової економіки на світовому, державному та регіональному рівнях» (Запоріжжя, 2019). Основні положення кваліфікаційної роботи викладено у статті «Аналіз трудової міграції України та її наслідки для економіки». Публікації повною мірою відображають основні результати роботи.

# РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

# 1.1 Поняття та сутність трудової міграції, її класифікація у контексті міграційних переміщень

Бурхливі глобалізаційні перетворення, які відбуваються у світі протягом останнього століття, чинять визначальний вплив на розвиток міжнародних економічних відносин, зокрема, посилюючи значення міжнародних міграцій населення як складової розміщення продуктивних сил у світовому господарстві. Разом з тим, необхідність вироблення ефективних механізмів регулювання міграційних процесів на національному та наднаціональному рівні, які були б адаптовані до існуючих численних проблем, зумовлених міграційними переміщеннями у світі, вимагає трансформації концептуальних засад сучасних регуляторних моделей інтеграційних угруповань або національних моделей міграційної політики.

Міжнародна міграція є об’єктом не тільки демографічних, але й економічних, політичних, екологічних, етнічних, історичних, юридичних, урбаністичних досліджень. Крім того, варто зазначити, що дисциплінарна структура наукових публікацій за останні 15 років також зазнала змін. Так, за даними бібліографічного аналізу проблематики публікацій Журналу з економіки народонаселення (Journal of Population Economics), проведеного А.Дж.Г. Брауном (Brown A.J.G.) та К. Ф. Ціммерманом (K.F. Zimmermann) [1], тематична структура публікацій з проблем міграції у 2018 р. порівняно з 2004 р. зазнала суттєвих змін (рис. 1).

Рисунок 1.1 – Аналіз тематики наукових публікацій у Журналі з економіки народонаселення (Journal of Population Economics) протягом

2004–2018 рр., (%)

Джерело: Складено автором за даними [1]

Разом з тим, саме існування міграційних потоків на сьогодні пов’язане з міжнародними відносинами, зокрема економічними, адже міжнародні міграції населення стають можливими виключно за умови наявності відповідних інституційних передумов, інфраструктурного розвитку (транспортного сполучення, фінансової взаємодії, розвитку міжнародних телекомунікацій та зв’язку тощо). Проте і у сфері міжнародних економічних відносин та вивчення світогосподарських зв’язків дослідження повинні мати системний характер та спиратися на соціо-демографічні, ідеологічні, інституційні, екологічні детермінанти, які зумовлюють параметри розвитку міграційних процесів.

Виходячи з результатів здійсненого бібліометричного аналізу наукових публікацій з проблем міжнародної міграції у наукометричних базах встановлено, що останнім часом дослідження даних проблем набувають міждисциплінарного характеру. Це обумовлює потребу трансформації підходів до вивчення явища міжнародної міграції як багатофакторного процесу, а теоретично-методологічні положення системи управління даними явищами слід базувати на синтезі економічних, соціальних, інституційних теорій та концепцій.

Аналіз підходів економічних теорій до трактування питань міжнародної міграції був проведений Ю.М. Філатовою [2] (табл. 1.1).

Таблиця 1.1 – Аналіз підходів економічних теорій до трактування питань міжнародної міграції

|  |  |
| --- | --- |
| Назва теорії (автори) | Зміст підходу |
| Меркантилізм | Розглядали залучення іммігрантів та стримування еміграції як інструмент забезпечення зростання добробуту країни та збільшення продуктивних сил держави. |
| Англійська школа класичної політичної економії | Рух трудових ресурсів між країнами є елементом ринкового механізму факторів виробництва та сприяє економічному зростанню (А. Сміт).Міграція впливає на попит і пропозицію на робочу силу, від чого залежить і плата за працю (Д. Рікардо).Темпи приросту чисельності населення планети перевищують темпи приросту засобів до існування, у зв’язку з чим слід регулювати міграційні потоки (Т.Мальтус). |
| Економічний романтизм | Вважав однією з переваг суспільства його численність, за умов, що суспільство здатне забезпечити населення роботою (С.Сісмонді).Зі зростанням чисельності робітників зростає обсяг продуктивних сил суспільства (П.Прудон). |
| Марксизм, ленінізм | Територіальні відмінності в рівні заробітної плати та продуктивних сил визначають зовнішню міграцію населення (міграційні потоки тяжіють до країн з високою продуктивністю праці у зв’язку з тим, що країни світу розвиваються нерівномірно). |
| Кейнсіанство (Дж. М. Кейнс,Е. Домар, Р. Харрод) | Попит на робочу силу регулюється не коливаннями ринкових цін на працю, а сукупним попитом, що визначаються державною політикою (Дж. М. Кейнс). Світовий ринок праці, сформований у результаті міжнародної міграції робочої сили, є основою конфлікту національних інтересів різних держав. |
| Неолібералізм | Міграція є важливим феноменом, що забезпечує економічний розвиток приймаючих країн. Мігранти заповнюють дефіцит робочої сили, є демографічним ресурсом, необхідним в умовах скорочення народжуваності. Мігранти є додатковою робочою силою, займають робочі місця на некваліфікованих, низькооплачуваних роботах, які є непривабливими для корінного населення |

Джерело: Складено автором за даними [2]

Узагальнюючи власні дослідження Ю.М. Філатова вказує, що «основними аспектами міграції, що знайшли відображення в рамках різних економічних теорій і стали предметом дискусій економістів- теоретиків протягом всієї історії становлення економічної науки, виступають: вплив імміграції на економічний розвиток держави; необхідність державного регулювання або обмеження міграції відповідно до національних інтересів держав; взаємозв'язок імміграційних потоків з рівнем заробітної плати і рівнем зайнятості населення приймаючих країн; фактори попиту на робочу силу і пропозиції робочої сили на макро- і мікрорівні» [2].

Аналіз існуючих теорій міжнародної міграції дозволив встановити, що їх слід умовно поділити на:

* макроекономічні – ті, що орієнтовані на пояснення причин та наслідків міграції крізь призму зміни макроекономічних та кон’юнктурних показників (наприклад, темпи зростання ВВП та його показники на душу населення, рівень інфляції, безробіття, рівень середньої заробітної плати);
* мікроекономічні, що спираються по суті на формування внутрішніх мотиваційних мотивів, балансуючи між психологічними аспектами потенційної інтеграції у суспільство іншої країни та оцінкою порівняльних переваг від міграції;
* глобалізаційні – ті, що включають розгляд глобальних передумов руху населення між країнами, вважаючи його закономірних в умовах поглиблення інтеграційних процесів [3].

У наукових працях, нормативних документах можна знайти різні трактування поняття трудової міграції. У найбільш загальному розумінні трудова міграція населення розглядається як переміщення персоналу за кордони окремих територій всередині країни чи за її межами, обумовлене зміною місця зайнятості та проживання [2]. Як суспільне явище міграція включає в себе три параметри: зміну особою координат свого місцезнаходження (фактор мобільності), наміри особи покращити свій матеріальний і соціальний стан (фактор потреби) і намагання особи облаштуватися на новому місці і вважати його своєю «другою батьківщиною» (фактор стабільності) [3].

Поняття трудового мігранта можна знайти у тлумаченнях міжнародних організацій з дослідження та регулювання міграційних процесів [4]. Міжнародна організація з міграції визначає трудову міграцію в аспекті виїзду в іншу країну на постійне місце проживання з метою найму на роботу. Термін «міграція» фахівці Міжнародної організації з міграції застосовують як до окремих осіб, так і до членів сімей, що переїжджають до країни або регіону з метою покращення їх матеріальних або соціальних умов проживання та поліпшення перспектив для себе та членів сім’ї. Рекомендація Організації Об’єднаних Націй зі статистики міжнародної міграції визначає мігранта як особу, яка проживала в іноземній країні протягом більш ніж одного року, не залежно від причин, з власної волі або примусово. При такому визначенні, ті, хто приїжджає на більш короткі періоди, себто туристи або бізнесмени, вважатися мігрантами не будуть. Проте, загальний термін включає певні види короткострокових мігрантів, таких як сезонні сільськогосподарські робітники [3].

У Європейській конвенції про правовий статус трудящих–мігрантів визначення трудового мігранта трактується з боку правової можливості його зайнятості у певному регіоні та означає громадянина однієї країни, якому інша країна дозволила перебувати на її території для здійснення оплачуваної роботи [5].

За визначенням інституту демографії та соціальних досліджень Національної академії наук України під трудовою міграцією слід розуміти переміщення у просторі, що здійснюються індивідами з метою підвищення рівня життя на основі більш вигідного використання власної робочої сили без зміни постійного місця проживання [6].

Я. Волоско поруч із поняттям трудової міграції виділяє пов'язану з нею міграцію економічну. Економічна міграція – це переселення мешканців із соціально–економічних причин, унаслідок погіршення умов життя і праці, які призводять до бідності та злиденності широких мас, водночас спричиняючи масове розшарування в суспільстві, що створює підґрунтя для поляризації та протистояння, конфліктів і суперечностей [7].

Як правило при аналізі міграційних процесів рух окремих категорій мігрантів досліджується окремо, оскільки втрати та вигоди для окремої країни різняться в залежності від кваліфікації трудового мігранта. Так З. Бараник у своїх дослідженнях виділяє чотири типи мігрантів в залежності від рівня їх професійної кваліфікації [8]:

* мігранти низької кваліфікації – робітники, що мають загальну або початкову середню освіту, низьку професійну підготовку, здатні виконувати тільки підсобні роботи відповідно до встановленого інструктажу;
* кваліфіковані мігранти – особи, які переважно мають середню технічну або неповну вищу освіту, але не мають можливості (або бажання) працевлаштуватися в країні проживання здатні виконувати як розумову та фізичну працю у соціальній та будівельній сферах;
* висококваліфіковані мігранти – особи, які мають вищу освіту, або ступінь магістра, або здобувають науковий ступінь, мають значний досвід роботи у певній галузі, посідають провідні (керуючі) посади, здатні виконувати висококваліфіковану роботу у технологічній, економічній та фінансовій сферах;
* інтелектуальні мігранти – особи, що мають науковий ступінь кандидата або доктора наук, виїжджають закордон з власної волі або за запрошенням, працюють переважно у високоінтелектуальних сферах: освіта, наука, технології.

Усі переміщення персоналу можна розділити на дві категорії: внутрішню міграцію, тобто переміщення працівників між регіонами всередині країни, і зовнішню міграцію – переїзд працівника за кордон. Зовнішня міграція, в свою чергу, поділяється на еміграцію, тобто виїзд працівника з країни, імміграцію – в’їзд в країну, та репатріацію – зворотне до еміграції явище, що полягає в поверненні трудового мігранта, що працював за кордоном, на батьківщину [9].

В залежності від класифікаційних критеріїв виділяють такі види трудової міграції (табл. 1.2).

Таблиця 1.1 – Аналіз підходів економічних теорій до трактування питань міжнародної міграції

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Класифікаційний критерій | Вид | Сутність |
| 1 | 2 | 3 |
| За термінами | Постійна | Без повернення працівника |
| Маятникова | На визначений термін з поверненням працівника на батьківщину |
| Сезонна | Регулярний рух з дому на місце роботи чи навчання за межі свого населеного пункту |
| За напрямом переміщення | Еміграція | Виїзд з країни |
| Імміграція | В’їзд в країну |
| Рееміграція | Повернення емігрантів на батьківщину |
| За характером | Пряма | Переміщення з працевлаштуванням компанії, де мігрант раніше не працював |
|  | Опосередкована | Переміщення на іншу територію з працевлаштуванням у рамках однієї компанії |
| За формою трудової угоди | Індивідуальна  | Переміщення однієї особи |
| Колективна | Переміщення групи осіб |
| За формою реалізації  | Суспільно організована | За участі державних і громадських організацій на їх організаційно– економічній підтримці |
| Неорганізована | Проводиться силами і за кошти самих мігрантів без матеріальної і організаційної підтримки зовні |
| За статусом у країні призначення  | Асиміляційна | З наданням громадянства приймаючої країни |
| Неасиміляційна | Без надання громадянства приймаючої країни |

Продовження таблиці 1.2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| За ступенем легальності та можливостями статистичного обліку легальна  | Офіційна | Переміщення з декларуванням мети участі у трудовій діяльності та легальне працевлаштування в приймаючій країні |
|  | Неофіційна | Переміщення з декларуванням туристичних цілей з наступним працевлаштуванням та реєстрацією в країні–реципієнті |
|  | Нелегальна | Переміщення з наступною незареєстрованою трудовою діяльністю |
|  | Міграція жертв злочинних угрупувань | Зайнятість протиправною діяльністю за кордоном не з власної волі |

Джерело: Складено автором за даними [10; 11]

З точки зору походження мігрантів дослідники розділяють країни світу на три великі групи. До першої належать так звані країни-донори, що виступають джерелом виникнення міграційних потоків (легальних та нелегальних мігрантів, трудових мігрантів, біженців, шукачів притулку тощо). До другої належать країни з високим рівнем соціально-економічного розвитку та матеріального добробуту. Насамперед, це країни Європейського Союзу, США, Австралія, Японія, Канада тощо, які в наукових джерелах прийнято називати реципієнтами, тобто країни, що переважно приймають мігрантів різних категорій, не спричиняючись до виникнення таких осіб на своїй території. Треті – це країни, що одночасно можуть кваліфікуватися і як реципієнти для менш заможних держав і, як постачальники трудових мігрантів для розвинутих країн [11]. Наразі поділ на країни донори і країни–реципієнти здебільшого умовний, оскільки як високорозвинені країни є джерелом трудових мігрантів, так і в низько розвинені країни мігрують фахівці та менеджмент транснаціональних корпорацій, що відкривають на території третіх країн свої виробництва.

# 1.2 Фактори розвитку міжнародної трудової міграції

Систематизація теоретичних наукових підходів до дослідження міжнародної трудової міграції показує, що для цілісного їх розуміння і вивчення необхідно аналізувати різні аспекти, які взаємодіють між собою і доповнюють один одного.

В сучасному світі у міжнародному руслі робочої сили бере участь більшість країн світу. Сьогодні у світі нараховується від 150 до 200 млн. осіб, які мешкають за межами країни свого походження, із них приблизно 65% є мігрантами. Ця цифра постійно зростає [12]. В п’ятірку країн з найбільшим числом іноземних трудових мігрантів входять США, Саудівська Аравія, Німеччина, Росія та Об’єднані Арабські Емірати. Причому найбільша кількість мігрантів прямує з Мексики в США. Другий за масштабами потік трудових мігрантів йде з Росії в Україну, третій – з Бангладеш до Індії, четвертий – з України в Росію [13].

Мотивація робочої сили щодо еміграції може бути різною. Міжнародна трудова міграція може поділятися на певні категорії. Так, за метою здійснення вона може відбуватись задля підвищення кваліфікації, коли, наприклад, мігрант змінює країну проживання для покращення своїх знань та вмінь на постійній або тимчасовій основі [12]. Вагомою причиною її може виступати задоволення власних соціальних потреб, зокрема, бажання трудового мігранта жити у країні з кращими умовами. Сьогодні досить велика кількість трудових мігрантів шукає місце роботи в іншій країні задля реалізації своїх потенційних можливостей через відсутність можливості реалізувати себе на батьківщині. Суттєвою умовою для трудового мігранта є матеріальна забезпеченість, яка відображається через різницю у заробітній платні. Досить поширеним є стажування або студентська міграція, прикладом якої слугують студенти, які мігрують задля навчання у вищих навчальних закладах із тимчасовими візами, під час навчання працюють, а потім повертаються на Батьківщину. Трудова міграція може відбуватися також з культурних та етнічних причин, наприклад, через дискримінацію [11].

Водночас міжнародна трудова міграція вирізняється різними ступенями еластичності, зокрема, здатністю одного виду за певних умов перетворюватися на інший. Так, трудові мігранти, що перебувають у чужій країні на законних підставах, досить часто стають нелегальними мігрантами, якщо вони, наприклад, перевищують термін перебування в цій державі чи працевлаштовуються на новому робочому місці, коли це не дозволено умовами діючого контракту (високий ступінь еластичності), і навпаки, можлива ситуація, коли нелегальні трудові мігранти внаслідок державної кампанії з легалізації іноземної робочої сили отримують законний правовий статус у країні перебування, проте подібне трапляється досить рідко (низький ступінь еластичності). Робоча сила є цінним капіталом у світовому господарстві, що потребує найефективнішого використання в межах як національних, так і світових ринків.

Сьогодні основними причинами виникнення та існування міжнародної трудової міграції з боку країн–донорів виступають велика густота населення, (наприклад, в Індії, Китаї, Нігерії); масове безробіття, зумовлене науково–технічним прогресом, закриттям добувних галузей внаслідок вичерпності природних ресурсів, недостатньо виваженою соціальною політикою деяких держав, змінами потреби в тій чи іншій продукції, на якій спеціалізується країна. Водночас з боку країн–реципієнтів цим є потреба в додатковій висококваліфікованій робочій силі [13].

Із зростанням мобільності людського капіталу зростає попит на іноземну робочу силу, особливо в умовах масового експорту виробничого капіталу та формування підприємств із місцевою та іноземною робочою силою. У будь- якій країні іноземні працівники характеризуються національними особливостями та різною професійною підготовкою і кваліфікацією [18]. У зв’язку з цим вивчення закономірностей розвитку та регулювання процесів міжнародної трудової міграції, зміна її складу, структури та інших характеристик мають велике значення для оцінки впливу іноземних трудових мігрантів на подальший розвиток суспільства і економіки країни, що приймає їх.

На основі загальних законів міграції, теорії факторів притягання/виштовхування та сучасного розвитку суспільства можна виділити такі загальні міграційні фактори притягання трудових мігрантів:

* економічні (середній розмір заробітної плати, рівень цін в країні, якість життя населення, наявність робочих місць, стабільний розвиток економіки, індекс людського розвитку);
* соціально–культурологічні (позитивна демографічна ситуація в країні, висока якість освіти, сприятливі умови праці, злагоджена система охорони здоров’я, можливість розвитку та самореалізації, відсутність релігійних переслідувань, расової та етнічної дискримінації);
* екологічні (низький рівень радіації, сприятлива екологічна ситуація, розвиток природних ресурсів та рекреації);
* політичні (стабільність політичної системи, розвиток демократії, відсутність корупції та воєнних конфліктів) [14].

Окрім цього, виникають певні передумови розвитку міжнародної трудової міграції, які відображають вплив на неї різних факторів як на міжнародному, так і на національному рівнях.

Комбінація представлених факторів і передумов формує тенденції розвитку міжнародної трудової міграції як загальносвітового явища та може розглядатися стосовно світового співтовариства загалом або щодо певних груп країн.

У кожній країні у певний період часу складається унікальна комбінація факторів розвитку міжнародної трудової міграції. Прояв їх впливу відбувається у межах наявних у країні суспільних інститутів, зовнішньої мобільності, яка під впливом глобальних факторів стає усе більш ліберальною та сприятливою. При цьому за загальної універсальності цих факторів стосовно кожної категорії мігрантів слід виділяти і специфічні причини. Так, науковці зазначають, що висококваліфіковані фахівці частіше виїжджають не стільки через низький рівень оплати праці, скільки через «неможливість реалізувати свій творчий і науковий потенціал» [15].

Серед усіх груп національних факторів міжнародної трудової міграції ключову роль відіграють економічні фактори. На мікроекономічному рівні вони виступають як у вигляді стимулів, так і у вигляді обмежень, а також суттєво впливають на рішення і вибір потенційних мігрантів. На макроекономічному рівні такі фактори визначають характер зовнішніх міграцій (наприклад, хвильовий) і можливості впливу на міжнародну трудову міграцію з боку держави. Під час дослідження міжнародної трудової міграції на глобальному рівні слід диференціювати національні фактори щодо країн еміграції й імміграції (наприклад, фактори виштовхування і тяжіння); універсальні (незалежно від рівня розвитку країн) і специфічні (для певних груп країн, виділених за рівнем розвитку); об’єктивні і суб’єктивні [16].

Для будь–якої країни важливо, щоб дослідження міжнародної трудової міграції не тільки включало вплив і аналіз сучасних тенденцій мобільності робочої сили як такої, визначення динаміки і причин міграційних процесів, але й давало б змогу регулювати їх вплив на економіку певної країни.

Розгляд іноземних трудових мігрантів як одного із джерел кадрового забезпечення потреби економіки певної країни обумовлено перш за все структурою її трудових ресурсів. Мігранти виступають джерелом формування трудових ресурсів через нестачу власних джерел робочої сили на ринку праці країни. При цьому наслідки залучення мігрантів можуть відображатися на економіці і суспільстві країни як позитивно, так і негативно [15].

У межах кадрового забезпечення країн неоднозначність, а точніше протилежність напрямів впливу міжнародної трудової міграції, полягає перш за все у зіткненні інтересів самих мігрантів, з одного боку, роботодавців, з другого боку, а також суспільства і економіки країни, з третього боку [17].

Рисунок 1.2 – Фактори і передумови розвитку міжнародної трудової міграції

Джерело: Складено автором самостійно

Іноземні трудові мігранти переважно не мають високої професійної кваліфікації. Вони погоджуються на виконання робіт за невелику заробітну плату, відповідно, не претендуючи на соціальні гарантії та медичне страхування. При цьому роботодавці використовують таких мігрантів для заповнення робочих місць, від яких відмовляються або які не хочуть займати місцеві працівники.

Необхідною умовою переміщення мігранта з однієї країну в іншу є можливість перетворити свої наміри у дію. Основною проблемою тут виступає визначення вимог, які необхідні для реалізації цієї можливості. У межах трудової міграції під час прийняття рішення про переміщення з метою працевлаштування необхідною умовою виступає наявність роботи, яка забезпечить отримання засобів до існування.

Суттєвий вплив на інтенсифікацію процесу трудової міграції складає глобалізація світогосподарських зв’язків; з її розвитком бар’єри в’їзду до країн знижуються, уможливлюючи майже безперешкодний рух людей, що прагнуть знайти кращу роботу, жити у країні з вищим рівнем життя або уникнути проблем, що можуть виникнути у власній країні. Незважаючи на те, що у сучасних міграціях бере участь більшість країн світу, одним з основних центрів залишаються Сполучені Штати Америки [18].

Розвиток швидкого і порівняно дешевого транспорту, засобів зв’язку, міжнародна економічна інтеграція, розвиток і набуття значення соціальних мереж спрощують процес пересування між країнами. З одного боку, міжнародна міграція трудових ресурсів допомагає країнам, що розвиваються, та країнам з високим рівнем фертильності і швидким приростом робочої сили збалансувати свої ринки праці, а приймаючим країнам – поповнити нестачу трудових ресурсів. З іншого боку, вона позбавляє країни походження кращих працівників, викликає занепокоєння місцевого населення приймаючих країн і змушує їх уряди посилювати міграційну політику [17].

Бурхливий розвиток технологій змінив склад працівників, в залученні яких були зацікавлені приймаючі країни. Індустріальні країни збільшили приплив кваліфікованих працівників у галузі високих технологій, машинобудування, проектування, інформаційних технологій, біотехнологій, освіти, охорони здоров’я, оскільки потреби їхніх ринків праці не могли бути задоволені на національному рівні. Одним з основних мотивів еміграції для висококваліфікованих спеціалістів з менш розвинутих країн стала різниця в рівні оплати праці. Наприклад, в Північній Америці такі спеціалісти могли отримувати заробітну плату вищу, ніж в Індії. Однак за великих потоків мігрантів важко виявити рівень їх освіти і те, що вони можуть принести до країн–реципієнтів, тому питання висококваліфікованих кадрів повинні розглядатися як елемент цілісного міграційного процесу [18].

Збільшенню кількості трудових мігрантів у світі також сприяють інтеграційні процеси, різниця в рівні життя між країнами і можливості працевлаштування закордоном, розвиток інформаційних технологій і доступ до інформації, посилення зв’язків між країнами, збільшення кількості випускників вищих навчальних закладів (в країнах з низьким рівнем заробітної плати їх кількість збільшувалась на 5,5% щорічно, тоді як у розвинутих країнах вона збільшувалася усього лише на 1%) [19].

Суттєвому впливу на рівень імпорту робочої сили в країни Північної Америки, Європи і Океанії сприяли такі довготермінові тенденції, як збільшення тривалості життя і витрат на соціальне забезпечення, зниження народжуваності, хронічний дефіцит робочої сили, економія часу і витрат на підготовку спеціалістів, що були потрібні на ринку праці, поява уніфікованих дипломів, освіта студентів закордоном і можливість залишитися працювати в приймаючій країні. Треба відзначити і динамічне зростання частки контингенту студентів і аспірантів, географічною направленістю яких є англо–германо-франкомовні країни, їх руху сприяють відкриті кордони між європейськими країнами, угоди між університетами тощо. Часто після навчання деякі з них залишаються працювати у відомих світових наукових центрах [20].

Сьогодні міжнародна трудова міграція відображається певним чином на ринках праці всіх країн та зароджує новітні тенденції у міграційних процесах, що потребує вивчення процесів її регулювання. Змінюються не тільки процеси міграції, але й її наслідки для суспільства, які виражаються у формі грошових надходжень від мігрантів, чому, безсумнівно, потрібно приділяти більше уваги. Основними факторами, що визначили характер зовнішньої трудової міграції з України, стали анексія Російською Федерацією Криму, війна на Донбасі із загальним погіршенням інвестиційного клімату та скороченням виробництва [19]. Унаслідок агресивних дій Росії Україна втратила значну частину промислового потенціалу, що вплинуло на структуру виробництва та зайнятість населення. Скорочення промислового виробництва, зниження рівня і якості життя населення України спричинили зростання масштабів зовнішньої трудової міграції. Іншим фактором, який вплинув на цей процес, стала зацікавленість окремих країн Європи, насамперед Польщі та Чехії. Ця зацікавленість стала причиною розширення міграційних квот і спрощення процесу працевлаштування [21]. Важливим чинником, який зумовив зростання зовнішньої трудової міграції, стала глобалізація. Глобалізаційні процеси обумовили диференціацію працівників в Україні залежно від потреб світового ринку праці. Неможливість адаптуватися до зростаючих вимог якості підготовки фахівців, зниження зацікавленості роботодавців у спеціалістах певних професій, надмірна кількість підготовлених вузами фахівців окремих спеціальностей обумовили пошуки некваліфікованої роботи поза межами України [22]. Порівняно невеликий рівень адаптації українських заробітчан до кваліфікаційних вимог низки країн Європи, а також певні обмеження щодо прийому на роботу іноземців у деяких галузях виробництва обумовлювали залучення українських працівників переважно до виконання низько кваліфікованої роботи.

Зростання масштабів зовнішньої трудової міграції протягом останнього часу поставило цю проблему у низку загальнодержавних. Масштабне скорочення кількості працівників неминуче призведе до скорочення ВВП. Зростання обсягів грошових надходжень від трудових мігрантів як засіб утримання курсу гривні, відтермінування різкого наростання соціальних проблем, забезпечення зростання купівельної спроможності населення і стабілізації внутрішнього ринку товарів і послуг не може вважатися доцільним на тривалу перспективу [23]. Стимулювання праці українських трудових мігрантів у Польщі, яке дало змогу відчутно поліпшити макроекономічні показники, відсутність таких кроків в Україні для активізації економічної діяльності свідчать про проблеми в українській кадровій та міграційній політиці.

Масштаби зовнішньої трудової міграції свідчать про недосконалість сформованих в українському суспільстві соціальних ліфтів і недостатні умови для самореалізації працівників. Доказом цього є зростання кількості молодих людей, які виїздять у пошуках роботи за кордон, а також трансформація тимчасової трудової міграції на постійну [24].

Збільшення частки переказів зовнішніх трудових мігрантів у ВВП України свідчить про зростання залежності держави від їхніх прибутків, а також про невиважену кадрову політику й непродуктивне використання трудового потенціалу українських працівників. Залежність економіки держави та стабільності національної грошової одиниці від переважно некваліфікованої праці українських зовнішніх трудових мігрантів свідчить про складну ситуацію на українському ринку праці. Такий стан може бути серйозним викликом національній безпеці держави, стабільність якої залежить також від волатильності на світових і європейському ринку праці.

# 1.3 Методи регулювання міграційних процесів

Визначення відповідних діючих підходів до управління постійним процесом міжнародної міграції є нагальною необхідністю. Сьогодні існує необхідність у створенні нормативного міграційного регулювання, яке б інтегрувало національний, двосторонній, регіональний та міжнародні рівні управління міграційними потоками. Глобалізація економічного, соціального, політичного та демографічного чинників розвитку світової економіки приводить до зростаючої залежності різних країн світу від іноземної робочої сили, тоді як відсутність гідних умов праці, воєнно–політичні, екологічні та ряд інших чинників приводять до переміщення мільйонів працівників як в рамках країн, так і на міжнародному рівні.

Регулювання трудової міграції здійснюється на основі двосторонніх і багатосторонніх міжурядових угод. Ці угоди визначають чисельність мігрантів, в ряді випадків їх вік, стать, професію, стан здоров'я та ін.

Більшість приймаючих країн використовують селективний підхід при регулюванні імміграції [19]. Його суть полягає в тому, що держава не перешкоджає в'їзду тих категорій працівників, які потрібні в даній країні, обмежуючи в'їзд всім іншим. Перелік бажаних іммігрантів неоднаковий по різних країнах, але зазвичай вони відносяться до однієї з наступних категорій:

* працівники, готові за мінімальну плату виконувати важку, шкідливу, брудну і некваліфіковану роботу, – будівельні, підсобні, сезонні, вахтові, муніципальні робітники;
* фахівці для нових і перспективних галузей – програмісти, вузькоспеціалізовані інженери, банківські службовці;
* представники рідкісних професій – органчики алмазів, реставратори картин, лікарі, що практикують нетрадиційні методи лікування;
* фахівці зі світовим ім'ям – музиканти, артисти, вчені, спортсмени, лікарі, письменники;
* великі бізнесмени, які переносять свою діяльність в приймаючу країну, інвестують капітал і створюють нові робочі місця.

У вирішенні проблем імміграції задіяні як мінімум три державних відомства: Міністерство закордонних справ, яке курує через своє консульське управління видачою в'їзних віз; Міністерство юстиції в особі служби по імміграції чи інші органи прикордонного контролю, які безпосередньо виконують визначений законом режим в'їзду; Міністерство праці, що наглядає за використанням іноземної робочої сили [20].

У більшості країн дозвіл на в'їзд іммігранту видається на підставі підписаного контракту з наймачем про його працевлаштування і висновки Міністерства праці про те, що дана робота не може виконуватися місцевими працівниками в силу необхідних специфічних навичок або з інших причин [24].

Нормативно-правова база для імміграції представлена величезною кількістю законів і підзаконних актів [21]. Їй притаманні такі риси:

1. Якісні вимоги до іноземної робочої сили:
* наявність сертифіката про освіту. Мінімальною вимогою до утворення вважається закінчення повного курсу середньої школи або професійно-технічного училища, що підтверджується відповідним дипломом. У більшості випадків диплом необхідно пере підтвердити або оцінити в приймаючій країні;
* стаж роботи за фахом: від 2 до 5 років (Кіпр – 2 роки, Австралія –3 роки, США – 5 років) [25].
1. Обмеження особистого характеру. Вони стосуються стану здоров'я іммігрантів (не допускаються наркомани, психічно хворі люди, заражені вірусом СНІД); вікового цензу (зазвичай в межах 20-40 років); політичного і соціального вигляду іммігрантів. Найчастіше законом заборонено іммігрувати особам, раніше судимою за кримінальні злочини, членам терористичних та профашистських організацій [22].
2. Кількісне квотування. Воно може вводитися в рамках всієї економіки, окремих галузей, підприємств або як обмеження на загальну кількість іммігрантів, які приїжджають в країну протягом одного року.
3. Фінансові обмеження. Так, в деяких країнах фірми мають право наймати іноземну робочу силу тільки після досягнення певного обсягу обороту і продажів або після внесення певних платежів до державного бюджету. Приватні особи мають право іммігрувати, якщо вони готові інвестувати в економіку приймаючої країни визначену законом суму, довести легальність походження цих грошей і створити певну кількість робочих місць [25].
4. Тимчасові обмеження. Законодавство більшості країн встановлюють максимальні терміни перебування іноземних працівників на їх території. Після їх закінчення потрібно або залишити країну, або отримати дозвіл на продовження терміну свого перебування в ній [24].
5. Географічні пріоритети. Вони встановлюються за допомогою кількісних квот на в'їзд іммігрантів з певних країн. Іноді, щоб уникнути звинувачень в порушенні прав людини, уряд проводить в рамках географічних квот лотереї на право іммігрувати між представниками різних країн з одного географічного регіону. Така практика характерна для США. Виграш у лотереї, проте, не означає, що віза видається автоматично.
6. Заборони. Вони діляться на явні і приховані. Перші прямо визначають галузі чи спеціальності, в яких іноземцям працювати не можна. Приховані, навпаки, встановлюють перелік галузей або спеціальностей, в яких можуть працювати тільки громадяни даної країни. Зрозуміло, заборонена нелегальна імміграція.
7. Система санкцій. Законодавчо встановлюються санкції за порушення порядку імміграції (депортація, грошові штрафи і / або тюремне ув'язнення). Вони можуть накладатися як на самих мігрантів, так і на тих, хто допомагає їм незаконно в'їхати в країну або наймає їх на роботу [26].

Стимулювання рееміграції.

В умовах тиску з боку профспілок, які бачать в напливі іммігрантів головну причину безробіття, уряди багатьох західних держав з початку 70-х рр. ХХ ст. стали розробляти програми по стимулюванню виїзду іммігрантів назад на батьківщину. Використовується, як правило, три види програм [27].

1. Програми матеріальної компенсації. Вони передбачають надання матеріальної допомоги іммігрантам за передчасне припинення їх діяльності в приймаючій країні. На перший погляд, виплата вихідної допомоги не накладає додатковий тягар на видаткову частину бюджету, так як фінансується з коштів, накопичених у фонді соціального страхування або пенсійному фонді. На практиці, однак, бюджетні витрати виявляються дуже значними в результаті необхідності створення електронної системи обліку іммігрантів і виплати допомоги.

Програми стимулювання рееміграції в 70-80–ті рр. ХХ ст. використовували уряду ФРН і Франції. У ФРН допомога була введена з 1975 р, але спочатку нею могли скористатися іммігранти найбільш численних національностей (греки, турки, югослави). Причому для гарантії фактичного від'їзду іммігрантів з країни кошти їм виплачувалися лише через півроку після повернення на батьківщину. З 1983 р матеріальна допомога стала надаватися всім іноземцям, включаючи безробітних. Згідно з даними МВС Німеччини, за період з 1984 по 1987 р допомогою скористалися близько 250 тис. Іноземців. У Франції програма репатріації з матеріальними виплатами була багатоступеневою. За період з 1977 по 1983 р 144 тис. Іноземців покинули країну з матеріальними виплатами. У той же час, згідно з оцінкою, що міститься в звіті Європейської ради 1983 р репатріація з матеріальними виплатами виявилася не такою успішною, як передбачалося. Фінансові виплати отримали в основному ті іноземці, які вже давно вирішили повернутися на батьківщину [28].

1. Програми професійної підготовки. Вони мали на меті полегшити іммігрантам від'їзд на батьківщину і їх працевлаштування будинку на високооплачуваних і престижних місцях. Такі програми здійснювали три західноєвропейських держави – ФРН, Франція і Швейцарія починаючи з середини 70–х рр.

Однак і ці програми виявилися слабким стимулятором репатріації. По-перше, мала місце невпевненість іноземців в тому, що профіль отриманих навичок буде відповідати попиту на професію в їх країнах. По-друге, у країн-експортерів робочої сили в цілому була відсутня зацікавленість у поверненні своїх робочих, що пов'язано з економічними труднощами. По-третє, робітники-мігранти, знаючи обстановку в рідній країні, прагнули якомога довше залишатися в Західній Європі, вважаючи за краще зберегти свою існуючу, нехай і низькооплачувану роботу, ніж реемігрувати і намагатися знайти кращу роботу вдома. По-четверте, робітники-мігранти мали низьким рівнем вихідного освіти, що ускладнювало процес отримання спеціальних знань [29].

1. Програми економічної допомоги країнам масової еміграції. Розвинені країни укладали угоди з країнами – експортерами робочої сили про інвестиції в останні частини переказів працівників на батьківщину і частини державних коштів у створення нових підприємств, які могли б стати місцями роботи для реемігрантів і надати стримуючий ефект на нову міграцію. Такі підприємства створювалися у формі кооперативів, спільних підприємств, акціонерних товариств. Найбільший розвиток ця форма отримала в двосторонніх відносинах ФРН і Туреччини, хоча і вона не привела ні до створення значного числа нових робочих місць, ні до масової репатріації турецьких громадян з ФРН.

Таким чином, більшість програм стимулювання рееміграції не досягнули поставленої мети. І головна причина полягала в незацікавленості країн-експортерів робочої сили в її реекспорті через несприятливі економічні умови.

Еміграційна політика.

Основою еміграційної політики є регулювання усіх трьох фаз рееміграційного циклу: від'їзд працівника з країни, перебування за кордоном і повернення на батьківщину.

За визначенням МОП, цілі еміграційної політики зводяться до скорочення безробіття; надходженню валютних коштів для збалансування експортно–імпортних операцій; забезпечення мігрантам за кордоном відповідного життєвого рівня; поєднанню вимог повернення на батьківщину емігрантів з придбанням ними в зарубіжних країнах професій і освіти [30].

Для досягнення цих цілей використовуються непрямі методи регулювання, покликані створити сприятливий еміграційний клімат, а також прямі методи, що регулюють обсяг і структуру еміграційних потоків.

Непрямі методи включають:

* Кошти заохочення валютних переказів з–за кордону і їх ефективне використання:
1. надання пільг по валютних внесках в національних банках (вищий відсоток по депозитах в порівнянні з внутрішніми вкладами, звільнення депозитів від податків, пільгові поштові та телеграфні тарифи на інвалютні перекази тощо). У місцях найбільшого скупчення емігрантів відкриваються філії вітчизняних банків. Паралельно з відкриттям власних банків країни–експортери вдаються до допомоги іноземних банків, надаючи їм «зелену вулицю» на своїй територій, щоб полегшити процедуру переказу грошових коштів емігрантами з-за кордону [31];
2. продаж робочим-емігрантам цінних паперів, що не обкладаються податком. В Індії, наприклад, на початковому етапі розвитку еміграційного процесу робочим-мігрантам пропонувалося придбати державні цінні папери, що не обкладаються податком, виплати за якими проводилися тільки в рупіях;
3. створення сприятливого клімату використання валютних коштів для придбання товарів, землі, виробничого обладнання. Для трудящих-мігрантів пакистанський уряд, наприклад, передбачало сприятливий режим при придбанні ними земельних ділянок під індивідуальну забудову, а також будівництво промислових об'єктів і об'єктів інфраструктури;
4. створення спеціалізованих державних установ з консультаційними функціями. Така практика має місце в Індії [29].
* Митні пільги для повертаються мігрантів. Їх вводять практично всі країни – донори робочої сили. При цьому митні пільги диференційовані для продуктивних і споживчих товарів. Пільги для першої категорії товарів стимулюють вкладення валютних заощаджень в розвиток приватного бізнесу і становлять важливу частину загальної інвестиційної політики. Пільги для другої категорії покликані наситити споживчий ринок дефіцитними товарами. Наприклад, в Бангладеш уряд дозволяє мігрантам ввозити в країну за пільговими митними тарифами понад 40 найменувань виробів – від сировини до предметів розкоші [32].
* Спеціальні емігрантські програми, додатково прийняті в ряді країн з метою повернення мігрантів з-за кордону і їх працевлаштування в країні.

До прямих методів належать:

* Вимоги до суб'єктів трудової міграції: фірмам-посередникам, трудящим-мігрантам. Вимоги до фірм, які займаються працевлаштуванням громадян за кордоном, досить жорсткі. Для отримання ліцензії необхідна наявність: належної організаційної та матеріально-технічної бази, інформаційно-комп'ютерної системи, можливостей професійної підготовки, мовного навчання емігрантів та ін.; досвіду у близькій сфері діяльності – міжнародний туризм – і надійних міжнародних зв'язків; кадрів відповідної кваліфікації; наукових обґрунтувань (наприклад, плану діяльності, спрямованої на розгляд в Міністерство праці); матеріальних (фінансових) гарантій і юридичної відповідальності за результати своєї діяльності [33].

У числі причин, що перешкоджають виїзду мігрантів на роботу за кордон, можна назвати наступні: відсутність у заявника документального підтвердження відомостей про себе; наявність у нього дефіцитної в національній економіці професії або фінансової заборгованості; досягнення клопоталися призовного віку або невиконання ним зобов'язань перед сім'єю; перебування заявника під слідством; неврегульованість відносин з органами безпеки; відсутність гарантій про поворотний характер трудової еміграції; виникнення форс-мажорних обставин; небажання заявника прийняти на себе зобов'язання щодо виконання загальноприйнятих норм [34].

* Арсенал методів експансіоністської політики, покликаних полегшити «завоювання» іноземних ринків праці: демпінг робочої сили, стимулювання супутнього експорту товарів, вироблених усередині країни. Працевлаштовуються такі групи громадян, робота яких за кордоном потребують експорту вітчизняної продукції); створення умов для тривалої роботи за кордоном (наприклад, забезпечення завербований робочою силою не тільки будівництва об'єктів, а й їх експлуатації); розширення зони географічного розосередження і професійного складу своїх емігрантів; орієнтація системи підготовки кадрів на потреби країн-реципієнтів, причому іноді підготовка кадрів ведеться за рахунок приймаючих країн; регулювання плати за посередницькі послуги [35].
* Структурна політика, основними цілями якої виступають: запобігання витоку за кордон працівників дефіцитних спеціальностей і кадрового «пограбування» працедефіцитних регіонів. Серед основних елементів структурної політики можна виділити наступні: лімітування видачі закордонних паспортів, заборона (прямий і непрямий) на виїзд окремих категорій працівників і введення еміграційних квот; встановлення термінів обов'язкової роботи в країні після завершення освіти за державний рахунок; виділення пріоритетних регіонів країни за критерієм зайнятості; диференціація ставок валютних платежів трудящих емігрантів [36].
* Заходи щодо захисту прав трудящих-емігрантів шляхом використання двосторонніх угод і контрактної форми найму робочої сили для роботи за кордоном, яка покликана забезпечити певні економічні та соціальні гарантії шляхом організації установ, фондів, представництв, призначення спеціальних посадових осіб і т.д. З метою контролю за виконанням умов міжнародних угод з трудової міграції, вирішення спірних питань в країні перебування мігрантів та дотримання їх основних прав [34].

На особливу увагу в зв'язку з цим заслуговує досвід створення спеціальних фондів, в завдання яких крім контролю за дотриманням прав трудящих-мігрантів і членів їх сімей входить накопичення коштів для забезпечення медичного обслуговування, житлового будівництва, розширення мережі шкіл та інших потреб повертаються на батьківщину мігрантів [37].

З огляду на те, що уряд кожної країни суверенно у своєму праві визначати напрямки і цілі міграційної політики, при розробці комплексу заходів, що регулюють процеси зовнішньої трудової міграції, визнано доцільним і необхідною умовою дотримуватися певних правових норм і стандартів, закріплених в документах міжнародних організацій [38].

Ратифікуючи міжнародні конвенції, країни, які регламентують процес трудової міграції, визнають пріоритет норм міжнародного права над національним законодавством, що має важливе значення як для самої країни з точки зору її інтеграції в світову спільноту, так і для мігрантів, чиї права за кордоном істотно розширюються і потребують в захисті [37].

Важлива особливість міжнародної міграції робочої сили полягає в тому, що регулювання даного процесу здійснюється двома (або більше) суб'єктами, які впливають на різні стадії переміщення населення і переслідують часто неспівпадаючі інтереси. Якщо країна-імпортер робочої сили в більшій мірі відповідає за прибуття і використання мігрантів, то у функції країни-експортера робочої сили в більшому ступені входить регулювання відтоку і захист інтересів мігрантів за кордоном.

У багатьох аспектах інтереси країн-експортерів і імпортерів робочої сили виявляються тісно переплетеними. Правове вираження взаємної зацікавленості країн, що приймають і направляють мігрантів, здійснюється у формі дво- або багатосторонніх міжнародних угод з питань міграції. Згідно з Програмою Дій, прийнятої в 1976 р на Всесвітній конференції по зайнятості в рамках МОП, організація набору робочої сили повинна проводитися на основі дво- або багатосторонніх угод, розроблених на основі вивчення економічних і соціальних потреб країн-експортерів і імпортерів робочої сили.

В даний час значна кількість установ і організацій, перш за все в рамках ООН, а також регіональних угруповань займаються проблемами, пов'язаними з міграцією населення і трудових ресурсів [36].

Так, Комісія ООН з народонаселення у своєму розпорядженні відповідний фондом, частина якого використовується на субсидування національних програм в області міграції населення. Діяльність Міжнародної організації купа в якості однієї з цілей передбачає регулювання міграції населення. Ряд міжнародних договорів, прийнятих Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ), містить спеціальні норми, які стосуються фізичного стану трудящих-мігрантів. У конвенціях ЮНЕСКО є положення, спрямовані на поліпшення освіти трудящих-мігрантів і членів їх сімей. Зростає роль Міжнародної організації з міграції (MOM) [4], мета якої полягає в забезпеченні впорядкованої і планової міжнародної міграції, її організації, обміні досвідом та інформацією з зазначених питань. У Західній Європі діяльністю,

Відповідні документи міжнародних організацій мають велике значення стосовно до національного законодавства, оскільки при формуванні національної політики в області зовнішньої трудової міграції повинні бути враховані вимоги міжнародних конвенцій.

Конвенція МОП про трудящих-мігрантів**.** Конвенція містить статті, спрямовані на регулювання умов, при яких трудящі-мігранти матимуть рівні з громадянами приймаючої держави права в питаннях, визначених Конвенцією [37].

Документи МОП проголошують рівність мігрантів з громадянами країни перебування і в рівні мінімальної заробітної плати, а в тих країнах, де це передбачено національним законодавством, можливість брати участь в процедурах по встановленню розміру заробітної плати. При цьому обумовлюється, що заробітна плата працівникам-мігрантам повинна виплачуватися регулярно і готівкою.

Конвенція МОП, прийнята в 1962 році, гарантує рівноправність громадян країн перебування та іноземців або осіб без громадянства в галузі соціального забезпечення. Держави, що прийняли цю Конвенцію, зобов'язуються дотримуватися по відношенню до громадян будь-якої держави, яка підписала цю Конвенцію, рівність в соціальному забезпеченні незалежно від терміну перебування в країні [35].

Згідно з Конвенцією МОП 1975 року, держави повинні виявляти на своїй території нелегальну міграцію і вживати необхідних заходів щодо її зменшення. Конвенція містить вимоги, що пред'являються державам щодо рівності в освіті, зайнятості, соціального забезпечення, участі в профспілках та інших цивільних прав, а також щодо соціальних гарантій для осіб, які перебувають на території держави на законних підставах в якості трудящих мігрантів або членів їх сімей [30].

В Конвенції МОП, схваленої в 1982 р, викладена міжнародна система збереження прав трудящих-мігрантів в області соціального забезпечення. Призначення даної Конвенції – координація національних систем соціального забезпечення з урахуванням відмінностей у рівнях розвитку окремих країн [33].

Політичні рішення обмежити імміграцію навряд чи будуть грати зростаючу роль в міжнародних відносинах. Ні обмежувальні заходи, ні стратегія розвитку в цілому не зможуть приборкати міжнародну трудову міграцію в короткі терміни. Занадто сильні чинники, що стимулюють переміщення населення. У число цих факторів входять поширення глобальної культури, зростання міжнародного руху ідей, капіталів, товарів і людей. Світова спільнота ще має навчитися жити в умовах масового пересування населення в доступному для огляду майбутньому.

# Висновок до розділу 1

За результатами дослідження теоретко-методичних засад міжнародної трудової міграції встановлено, що міжнародна трудова міграція є переміщенням осіб, в іншу країну на постійне місце проживання з метою найму на роботу, покращення їх матеріальних або соціальних умов проживання та поліпшення перспектив для себе та членів сім’ї.

Дослідження видів трудової міграції за термінами, напрямом переміщення, характером, формами реалізації та ступенем легальності дозволило упорядкувати класифікаційні критерії трудової міграції. Визначено, що мотивація робочої сили щодо еміграції може бути різною: вона може відбуватись задля підвищення кваліфікації, для покращення своїх знань та вмінь на постійній або тимчасовій основі; задоволення власних соціальних потреб, зокрема, бажання трудового мігранта жити у країні з кращими умовами; реалізації своїх потенційних можливостей через відсутність можливості реалізувати себе на батьківщині.

На основі загальних законів міграції, теорії факторів притягання/виштовхування та сучасного розвитку суспільства можна виділити такі загальні міграційні фактори притягання трудових мігрантів: економічні, соціально-культурологічні, екологічні та політичні.

Проаналізовано методи регулювання міграційних процесів, адже сьогодні існує необхідність у створенні нормативного міграційного регулювання, яке б інтегрувало національний, двосторонній, регіональний та міжнародні рівні управління міграційними потоками. Встановлено напрями регулювання процесів зовнішньої трудової міграції, що дозволило виділити державні та ринкові важелі впливу.

Доведено необхідність державного регулювання зовнішньої трудової міграції, шо виникає, оскільки ринок праці неспроможний самостійно контролювати масштаби переміщення трудових мігрантів, зокрема працівників низької кваліфікації, і захистити інтереси осіб, що працевлаштовані за кордоном. Визначено, що основними напрямами державного регулювання міграційних процесів є кількісний та якісний склад мігрантів, захист їх прав і свобод, що здійснюються прямо чи опосередковано. З’ясовано, що, не зважаючи на більшу вартість та тривалість, більш ефективними заходи політики прихованого стримування, які не обмежують права населення на свободу пересування та здійснюються шляхом покращення рівня життя та умов праці в країні-перебування населення для протидії відпливу персоналу.

# РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ВПЛИВУ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НА ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ

# 2.1 Аналіз масштабів та тенденцій розвитку української трудової міграції

Набуття громадянами України права на вільне пересування співпало у часі із глибокими структурними трансформаціями економіки, що супроводжувалися падінням рівня життя та зростанням безробіття. Нині Україна постала перед загрозою п’ятої хвилі української міграції, яка на думку експертів, розпочалася з 10-х років ХХІ ст., охопила молодь, причому, перш за усе, добре освічену, та на відміну від попередньої (економічної), вирізняється переходом до міграції населення як способу життя.

Міграція й мобільність українців – це не теперішнє явище. Ще до того, як ми отримали безвізовий режим, міграційний тренд був достатньо високим, і трудова міграція існувала навіть без безвізового режиму [39]. Скасування віз підштовхнуло українців, які стали більш активними. І тут дійсно має значення двох чинників. З одного боку, не дуже хороша економічна ситуація, відсутність реформ у країні. З іншого боку, дуже серйозна боротьба за трудових мігрантів із України урядів країн-членів Європейського союзу.

Деякі країни, члени Євросоюзу, використовують безвізовий режим для того, щоб в рамках цих 90 днів, які дозволено перебувати в країні, люди приїздили, дивилися на умови працевлаштування, ознайомилися з працедавцем і взагалі шукали роботу. А, можливо, й працювали, тому що є ще поняття сезонної роботи. Адже до 90 днів це дозволено (але в більшості випадків усе одно треба отримати дозвіл на таке працевлаштування).

Безвізовий режим дійсно не впливає безпосереднім чином на трудову міграцію, це перевірено. Єдине, що українці не завжди коректно використовують безвізовий режим, тому що вони нерідко їдуть по «безвізу» й стають там нелегально трудовими мігрантами. На 11% збільшилася кількість нелегальних мігрантів з України [51].

Україна нині посідає не найкращі місця у міжнародних рейтингах найбезпечніших для життя країн (Index The Global Peace Index)[1], економічної свободи (Index of Economic Freedom), щастя (Index of Happiness), легкості ведення бізнесу (Doing Business/ease of doing business), глобальної конкурентоспроможності (The Global Competitiveness Index) (рис. 2.1) [39].

Рисунок 2.1 – Україна у міжнародних індексах у 2016-2019 рр. (місце)

Джерело: Складено автором за даними [52; 53; 54]

Україна – лідер за корупцією, за кількістю мільярдерів. За даними дослідження міжнародної консалтингової компанії Wealth-X [40] Україна в 2019 році увійшла у Топ 10 країн поряд з Єгиптом, Бангладеш, В’єтнамом, Польщею, Кенією, Індією, Філіппінами з найбільш швидко зростаючою кількістю мільйонерів (власників активів від 1 до 30 мільйонів доларів). Лише у Львівській області за підсумками кампанії декларування доходів офіційна кількість таких осіб зросла у 1,3 рази (з 176 у 2017 р. до 231 осіб у 2018 р.) [41].

Україна – це держава з неймовірно низькою ціною людської праці: рівень середньомісячної мінімальної заробітної плати (основного соціального стандарту) – на відміну від країн - реципієнтів основної маси українських мігрантів Польщі (503 євро), Португалії (677 євро), Іспанії (858 євро), Великої Британії (1401 євро), Німеччини (1498 євро) – відстає у рази (в 2017 році становив 110 євро) (рис. 2.2) [42].

Рисунок 2.2 – Мінімальна зарплата в країнах ЕС та в Україні за 2015 та 2018 рр. (евро)

Джерело: Складено автором за даними [42]

В Україні точні дані про обсяги, структуру, напрями міграційних переміщень населення відсутні. Причиною цьому є тривале зволікання з проведенням демографічного перепису (останній проводився в 2001 році), відсутність стимулів до належного ведення реєстраційної статистики, складності з організацією збору даних про трудових мігрантів, їх працевлаштування, доходи, тривалість поїздок тощо. Огляд доступних джерел про обсяги сучасної української трудової міграції дає змогу отримати таку картину:

1. Загальна кількість трудових мігрантів:
* 5,9 млн осіб (Звіт з міграції спеціальної комісії ООН за 2017 р. [42].
* 4 млн осіб (16% населення країни) – дані Центру економічної стратегії (за 2017 р.) [42].
1. Чисельність українців, які одномоментно працюють за межами країни, становить (з числа тих, хто сплачує податки в Україні):
* 3 млн осіб (за даними ІДСД НАНУ) [43]
* 2,6-2,7 млн осіб (за даними Центру економічної стратегії) [44]
1. За період 15 років (2002-2017 рр.) 6,3 млн осіб виїхало з України і не повернулося (3 млн виїхало через західний кордон, 3,2 млн осіб – через східний) [45]
2. Тривалість роботи за кордоном переважної більшості українських заробітчан, які повернулися до України, не перевищує одного року (29% – працювали понад рік, 14% – кілька років) [46].
3. Кількість внутрішньо переміщених осіб (ВПО) внаслідок конфлікту на Донбасі складає 1,6 млн осіб. Структура зайнятості ВПО в Україні: – 9 % економічно активного населення (прогноз зростання на найближчий період – 50 %); 20 % – офіційно працевлаштовані, інші працюють за усними угодами або вважають себе самозайнятими [55].
4. Країни призначення українських трудових мігрантів (за результатами аналізу даних МОМ та Держстату України (рис. 2.2) [47].

Міграція в Україні є циркулярною [55]. Не можна сказати, що ці люди лишають нашу країну назавжди. Вони часто їдуть працювати, повертаються назад, через деякий час знову їдуть. Є дуже різні підрахунки, до 4 мільйонів українців є трудовими мігрантами. Цифра в 4 мільйони трудових мігрантів стала висновком дослідження Центру економічної стратегії (ЦЕС) 2018 року. В її основі дані Держстату, дані про прикордонний рух і експертні оцінки. Використовуючи ці дані, важливо пам’ятати, що з 4-х мільйонів тільки 2,6-2,7 одночасно перебувають за кордоном (за оцінкою ЦЕС) (табл. 2.1).

Таблиця 2.1– Аналіз підходів економічних теорій до трактування питань міжнародної міграції

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Кількість трудових мігрантів з України | Інституція | Примітки |
| 1,3 мільйона | Державна служба статистики | Ті, хто виїжджав за кордон з метою працевлаштування хоча б раз за останні 2,5 року |
| 5-8 % від загального обсягу робочої сили | Національний банк України | Приблизно 865 тис – 1,384 млн. осіб |
| 4 мільйони | Центр економічної стратегії (ЦЕС) | З них 2,6-2,7 млн одночасно перебувають за кордоном |
| 2-3 мільйони | Міжнародний валютний фонд |  |
| Загальна оцінка кількості мігрантів з України |
| 6,5 мільйонів | Державна прикордонна служба України (ДПСУ) | «Чистий виїзд» громадян України за кордон з 2002 по 2018 рік (кількість виїздів громадян України мінус кількість вїзді) |
| 5 мльйонів (4,964) | ООН | Базується на офіційних даних країн-членів щодо кількості громадян України або народжених в країн |

Джерело: Складено автором за даними [45;47]

Серед трудових мігрантів переважають чоловіки, найчисленнішими серед них є особи 30-44 років (понад 40%), більшість мігрантів походить із областей заходу країни. 41% трудових мігрантів мають середню або середню спеціальну освіту, 36% – вищу освіту [47]. Основні країни призначення працівників-мігрантів – Польща, Німеччина, Італія та США (рис. 2.3) [56]. Привабливість Російської Федерації як країни призначення продовжує зменшуватись 12% у 2015 році і 9% і 2017. У той же час, привабливість Польщі зросла до 40% у 2017 році у порівнянні з 30% у 2015 році [48].

Рисунок 2.3 – Основні країни призначення трудових мігрантів з України

Джерело: Складено автором за даними [57]

Сфери зайнятості українських працівників за кордоном – це передовсім будівництво (чоловіки) і праця в домашніх господарствах (жінки), а також сфера послуг та сільське господарство (рис. 2.4) [49].

Протягом 2018 року для українців були доступні вакансії в сімдесяти країнах світу. Загальна кількість вакансій за 2018 рік становила майже 47 тис. Майже 60% вакансій, які пропонуються у розділі «Робота за кордоном» у Польщі, на другому місці Чехія – 12%, на третьому Німеччина – 5% [47]

Закордонних вакансій у дев'ятеро більше, ніж відповідних резюме. Можна припустити, що людина, яка прагне працювати за кордоном, може швидко знайти роботу, розмістивши резюме, адже попит значно перевищує пропозицію [50].

Помітні коливання кількості вакансій за порами року. Навесні та влітку більше вакансій, ніж узимку. Можна припустити, що це пов'язано із сезонністю роботи у будівництві та сільському господарстві. Найбільш істотно, 43%, зросла кількість вакансій у березні 2018 року, найбільше знизилася – у грудні 2018 року.[58]

Рисунок 2.4 – Сфери зайнятості українських трудових мігрантів за кордоном

Джерело: Складено автором за даними [50]

Високий попит на пакувальників, будівельників, водіїв та електриків. Українці з більшою вірогідністю можуть влаштуватися на робітничі спеціальності, які не вимагають вищої освіти або знання мов.

Найнижчі заробітні плати у 2018 році пропонували в Болгарії, Угорщині та Польщі, найвищі – у Німеччині, Ізраїлі та Швеції. Розглядалися медіанні зарплати за країнами з найбільшою кількістю вакансій (рис. 2.5) [51].

Рисунок 2.5 – Заробітна плата (медіана) за країнами у 2018 році, грн.

Джерело: Складено автором за даними: [52]

Польща пропонує найбільшу кількість вакансій, але тут середня зарплата одна з найнижчих – 24 024 грн. У Польщі половина зарплат нижча за 22 тис грн, цей показник гірший лише для Угорщини – 18 тис грн. Найкращими за показниками середньої та медіанної заробітних плат є Ізраїль та Німеччина [53].

У вересні 2018 року середня зарплата за кордоном становила 30 056 грн, в Україні – 9 660 грн. При цьому для України бралися до уваги усі вакансії, для інших країн – переважно робітничі вакансії [50].

Навіть беручи до уваги те, що середня зарплата в Україні постійно зростає, вона ще дуже далека від того, що пропонують для заробітчан в інших країнах.

Різниця менша для максимальних заробітних плат та вища для мінімальних. Це значить, що українці, які заробляють значно більше середнього в Україні, не зможуть суттєво підвищити свої доходи, працюючи в інших країнах.

Прагматична людина зазвичай порівнює не лише заробітну плату, а й вартість життя в Україні та за кордоном. Українець, який заробляє вдома 11,5 тис грн, витрачає на оренду житла та комунальні послуги 3 тис грн, на інші товари і послуги — 6 тис грн. Таким чином, він заощаджує за місяць 2,5 тис грн [54].

Таблиця 2.2 – Скільки може заощадити українець в інших країнах?

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Середня зарплата вища на, % | Вартість життя без вартості оренди житла  вища на, % | Оренда житла вища на, % | Заощадження середнього українця, на місяць, грн |
| Україна | — | — | — | 2 500 |
| Польща | 149 | 40 | 57 | 15 494 |
| Чехія | 208 | 140 | 182 | 12 526 |
| **Німеччина** | 378 | 61 | 91 | **39 540** |
| Словаччина | 181 | 65 | 36 | 18 350 |
| **Ізраїль** | 422 | 61 | 70 | **45 205** |
| Угорщина | 114 | 163 | 207 | –321 |
| Литва | 195 | 193 | 252 | 5 768 |
| Португалія | 210 | 95 | 316 | 11 461 |

Джерело: Складено автором за даними [55]

Проаналізувавши все вище зазначене, можна виділити наступні наслідки міграційних процесів

Втрата найпродуктивнішої частини власної робочої сили (молоді, науковців, фахівців), послаблення напруги на ринку праці, втрата кваліфікації більшістю трудових мігрантів, які працюють не за спеціальністю, зменшення рівня безробіття, вкладення державою коштів у підготовку фахівців, які реалізують свої здібності і створюють додаткову вартість за кордоном, покращення добробуту сімей мігрантів, можливість реалізувати свої здібності для мігрантів, отримання мігрантами громадянства країни міграції, що погіршує демографічну ситуацію, повернення трудових мігрантів пенсійного віку, розпад сімей, проблема соціального «сирітства», ризик потрапляння в ситуацію торгівлі людьми (сексуальна експлуатація за кордоном, трудове рабство.

# 2.2 Оцінка впливу міграційних процесів на фінансовий та виробничий сектори

Міграційні процеси в світовій економіці впливають практично на всі сторони суспільного життя: демографічне, соціальне-економічне, етнічне, політико-правове становище приймаючих країн та країн вибуття мігрантів. Враховуючи, що Україна активно залучена в процеси міжнародної трудової міграції і виступає як донором персоналу, так і реципієнтом іноземної робочої сили, важливо оцінити наслідки зовнішньої трудової міграції для українського суспільства, визначити сфери їх прояву для розробки ефективних заходів з регулювання міграції кваліфікованих кадрів.

Одним з ключових факторів впливу зовнішньої трудової міграції, що можуть сприяти соціально-економічному розвитку країни, є фінансові надходження від робітників з-за кордону. Відповідно до Інструкції платіжного балансу МВФ, до грошових переказів належать як матеріальні, так і фінансові ресурси, що направляються мігрантами з країн поточного проживання і працевлаштування до країн свого походження. Деякі учені вважають, що до грошових переказів потрібно відносити також і частину інших коштів, які надходять інвестиційними каналами [50].

Грошові перекази мігрантів – це складна економічна категорія, що у сучасний період розвитку глобальних інтеграційних процесів набула особливого характеру і значення. Для України грошові перекази також мають важливе системоутворювальне значення. Адже за роки незалежності, за підрахунками більшості фахівців, виїхало близько 5 млн українців, які працюють за кордоном і коштами підтримують своїх рідних і близьких на батьківщині.

Численні дослідження свідчать, що зростання обсягів міграційного капіталу сприяє збільшенню валового внутрішнього продукту в країнах-реципієнтах переказів. Зокрема, для країн, які розвиваються, зростання обсягів міграційного капіталу на 1% зумовлює збільшення ВВП на 0,14% [54].

У розрізі окремих регіонів ця залежність може бути ще вищою: наприклад, у країнах Східної Європи зростання міграційного капіталу на 1% може забезпечити приріст самого ВВП на 0,33%. З огляду на зазначене, для України це означає, що зростання міграційного капіталу на 10% за рік може дати поштовх зростанню ВВП країни більш ніж на 3% [55].

Унікальний досвід Філіппін показує, що грошові перекази можуть стати ефективним і стабілізаційним інструментом для економіки навіть під час криз, катастроф і військових конфліктів. За багатьма показниками ця держава схожа з Україною, але завдяки ефективній організації роботи з мігрантами і стимулюванню їхніх грошових переказів змогла побудувати дуже стабільну економіку, яка за багатьма показниками (рівнем держборгу, золотовалютними резервами, кредитним рейтингом, депозитними ставками) повністю відповідає розвинутим країнам і навіть стала кредитором МВФ (у 2013 р. надала фонду кредит 1 млрд дол. для підтримки окремих країн Європи, у тому числі й України) [56].

Іншою важливою сферою впливу міграційного капіталу є банківська система України, вплив на яку є беззаперечним. Співвідношення міграційного капіталу до основних її показників є досить вагомим. Зазначимо, що міграційний капітал впливає на формування обмінного курсу та золотовалютних резервів в Україні. Відношення грошових переказів до золотовалютних резервів становить 79%, тобто роль коштів мігрантів у наповненні ключових резервів країни є важливою [57].

 Зокрема, на ринку кредитування міграційний капітал в Україні виконує дві важливі функції: для тих домогосподарств, які мають стартовий капітал у формі заощаджень переказів, допомагає легше і швидше отримати банківську позику; для тих мігрантів та їхніх сімей, які обмежені у кредитних можливостях, перекази є стартовим капіталом і джерелом розвитку підприємницької діяльності [58].

 Роль міграційного капіталу у забезпеченні соціального достатку українців є значною. На відміну від державного забезпечення, допомога мігрантів значно більших обсягів, вона спрямовується на конкретні проблемні цілі домогосподарств.

Фахівці Європейського фонду професійного навчання (ETF) провели дослідження щодо напрямів використання переказів на батьківщині [59]. Результати показали, що основна частина коштів витрачається на поточне споживання (харчування, одяг, комунальні послуги, лікування). Водночас є суттєві відмінності у витратах переказів між мігрантами (які повернулися) і їхніми домогосподарствами (сім’ями).

Мігранти є більш заощадливими і на споживчі витрати використовують майже на 20% менше коштів, ніж це роблять їхні домогосподарства. Мігранти більше схильні до придбання речей тривалого користування, власності (нерухомості), розвитку бізнесу, будівництва та ремонту свого майна [58].

Зокрема, на освіту витрачається в середньому 15% переказів мігрантів, що становить майже 4 млрд дол. США на рік. На придбання власності – від 12 до 23%, або від 3 до 6 млрд дол. США [60].

За даними Державної служби статистики України, значні кошти заробітчани інвестували в індивідуальне житлове будівництво [56].

 Водночас необхідно враховувати непрямий вплив переказів на стимулювання інвестиційної діяльності: по-перше, вони знижують інвестиційні ризики домогосподарства; по-друге, вивільнюють інші кошти для інвестицій; по-третє, перекази зменшують ризики нестабільності вітчизняної економіки, а отже, можуть підвищувати активність інвестицій; по-четверте, перетворюючись на заощадження, накопичуючись у фінансових установах, перекази сприяють здешевленню кредитів, що сприяє збільшенню інвестицій за рахунок позичених коштів [60].

 У 2018 році трудові мігранти переказали у свої країни рекордні суми. У Світовому банку пов'язують це зі стійким зростанням обсягів грошових переказів трудових мігрантів у всьому світі на тлі скорочення обсягів іноземних інвестицій. За 10 років перекази трудових мігрантів у світі збільшилися із приблизно $300 млрд до $529 млрд. За цей самий період прямі іноземні інвестиції зменшилися приблизно на $200 млрд [56].

За даними Світового банку, найбільші суми у світі перевели трудові мігранти з Індії ($78,6 млн), Китаю ($67,4 млрд) і Мексики ($35,7 млрд). Українські мігранти посіли 10 місце за обсягами переказів, перерахувавши $14,4 млрд [61].

Національний банк України оцінює грошові перекази від трудових мігрантів в $11 млрд за підсумками 2018 року. У 2017 році розмір приватних грошових переказів в Україну становив $9,3 млрд. [62]

У серпні 2018 року у НБУ називали одним з основних ризиків розвитку економіки України трудову міграцію.

Обсяги приватних грошових переказів із-за кордону в 2016 році становили 5,4 млрд. дол. США (або 5,8% до ВВП) і збільшилися порівняно з минулим роком на 5,3% (табл. 1.) [63].

Обсяги переказів в Україну (табл. 2.3) через банківську систему у 2018 році зросли до 3,4 млрд. дол. США, їх частка в загальному обсязі переказів становила 29,7% [64].

Таблиця 2.3 – Динаміка обсягів приватних грошових переказів в Україну (млн.дол.США)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показники | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 1. Оплата праці  у тому числі | 5542 | 6782 | 5183 | 5632 | 6731 | 9137 | 11494 |
| 1.1 витрати мігрантів у країні перебування | 876 | 1072 | 821 | 1313 | 166 | 2404 | 2995 |
| 1.2 податкиу країні перебування | 47 | 58 | 44 | 202 | 268 | 464 | 588 |
| 2. Чиста оплата праці (1 – 1.1 – 1.2) | 4619 | 5652 | 4318 | 4116 | 4796 | 6269 | 7911 |
| 3. Приватні трансферти у тому числі | 2907 | 2885 | 2171 | 2843 | 2741 | 2995 | 3200 |
| Грошові перекази робітників, що працюють за кордоном більше року | 1749 | 1531 | 1165 | 1013 | 906 | 996 | 872 |
| Інші приватні трансферти | 1158 | 1354 | 1006 | 1830 | 1835 | 1999 | 2328 |
| 4. Приватні перекази (2.+3.) | 7526 | 8537 | 6489 | 6959 | 7535 | 9264 | 11111 |
| Довідково:– через рахунки банків | 3278 | 3293 | 2410 | 2005 | 2145 | 2591 | 3420 |
| – через міжнародні платіжні системи | 3213 | 4084 | 3190 | 2331 | 2345 | 2247 | 2255 |
| – неформальними каналами | 1035 | 1160 | 889 | 2623 | 3045 | 4426 | 5436 |
| Обсяги грошових переказів у % до ВВП | 4,1 | 4,5 | 4,8 | 7,6 | 8,1 | 8,2 | 8,5 |

Джерело: Складено автором за даними [63]

Обсяги надходження коштів із-за кордону, здійснені з використанням систем переказу коштів, залишилися майже на рівні минулого року і становили 2,2 млрд. дол. США [64].

Обсяги коштів, що надійшли в країну неформальними каналами (шляхом передавання готівки або матеріальних цінностей від одного домогосподарства до іншого), за оцінками Національного банку України, у 2018 році становили понад 5,4 млрд дол. США, або майже 48,9% від загальних обсягів грошових переказів в Україну [64].

Аналізуючи структуру приватних переказів (табл. 2.3), бачимо, що найбільша частина припадає на оплату праці. Перекази, що надійшли в 2018 році як оплата праці, становили 11,5 млрд. дол. США, що на 53% більше, ніж у 2015 році. Частка таких переказів становила 66,4%. Перекази у формі приватних трансфертів зросли порівняно з 2015 роком на 7,1% та становили 3,2 млрд. дол. США [65].

Обсяги грошових переказів в Україну, які перевищували 2,8 млрд дол. США, як і в минулі роки, надходили із семи країн світу. За 2016 рік обсяги переказів із цих країн майже не змінилися порівняно з 2015 роком (табл. 2.4), однак їх частка зменшилася до 63,5% (у 2015 році становила 67,5%) [64].

Таблиця 2.4 – Обсяги приватних грошових переказів в Україну за основними країнами (млн.дол.США)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Країни | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|  | млн. дол.США | у % до загального обсягу | млн. дол.США | у % до загального обсягу | млн. дол.США | у % до загального обсягу | млн. дол.США | у % до загального обсягу | У % до попере–днього року |
| Надходження | **6959** | **100,0** | **7535** | **100,0** | **9264** | **100,0** | **11111** | **100,0** | **119,9** |
| Польща | 1329 | 19,1 | 1991 | 26,4 | 3116 | 33,6 | 3649 | 32,8 | 117,1 |
| Росія | 1835 | 25,4 | 1396 | 18,5 | 1292 | 13,9 | 1091 | 9,8 | 84,4 |
| США | 516 | 7,4 | 576 | 7,6 | 679 | 7,3 | 870 | 7,8 | 128,1 |
| Чеська Республіка | 314 | 4,5 | 377 | 5,0 | 435 | 4,7 | 846 | 7,6 | 14,5 |
| Італія | 350 | 5,0 | 415 | 5,5 | 447 | 4,8 | 492 | 4,4 | 110,1 |
| Німеччина | 270 | 3,9 | 291 | 3,9 | 318 | 3,4 | 426 | 3,8 | 134,0 |
| Сполучене Королівство | 245 | 3,5 | 259 | 3,4 | 311 | 3,4 | 394 | 3,5 | 126,7 |
| Кіпр | 245 | 3,5 | 249 | 3,3 | 285 | 3,1 | 341 | 3,1 | 119,6 |
| Ізраїль | 108 | 1,6 | 171 | 2,3 | 280 | 3,0 | 337 | 3,0 | 120,4 |
| Греція | 191 | 2,7 | 179 | 2,4 | 178 | 1,9 | 191 | 1,7 | 107,3 |
| Об’єднані Арабські Емірати | 82 | 1,2 | 93 | 1,2 | 120 | 1,3 | 153 | 1,4 | 127,5 |
| Інші країни | 952 | 13,7 | 1010 | 13,4 | 1127 | 12,2 | 1420 | 12,8 | 126,0 |
| Довідково | 0 | 0 |  |  |  |  |  |  |  |
| Країни ЕС | 3397 | 48,8 | 4254 | 55,5 | 5697 | 61,5 | 7150 | 64,4 | 125,5 |
| Країни СНД | 1992 | 28,6 | 1553 | 20,6 | 1448 | 15,6 | 1250 | 11,3 | 86,3 |

Джерело: Складено автором за даними [55]

Росія залишається лідером за обсягами грошових переказів в Україну, але починаючи з 2014 року їхні обсяги почали зменшуватися. У 2016 році вони знизилися порівняно з попереднім роком на 15,6% і становили близько 1,0 млрд дол. США. Різке скорочення обсягів грошових переказів із Росії у ІV кварталі 2016 року було спричинено рішенням Ради національної безпеки й оборони України від 16 вересня 2016 року про застосування строком на один рік обмежувальних заходів до шести платіжних організацій міжнародних платіжних систем, створених резидентами Російської Федерації. Загалом на країни СНД у 2016 році припадало 26,4% загальних обсягів грошових переказів, що надійшли з-за кордону (у 2015 році – 32,6%) [61].

Серед інших країн світу, як і в минулі роки, найбільші обсяги переказів надійшли зі Сполучених Штатів Америки (602 млн дол. США, або 13,7% від загального обсягу грошових переказів в Україну), що на 16,9% більше, ніж у 2015 році. Із країн Європейського Союзу надійшло 1,8 млрд дол. США, що на 12,4% більше, ніж у попередньому році. Частка країн ЄС від загального обсягу грошових переказів зросла до 41,1%. Як і раніше, найбільше переказів надійшло з Німеччини (304 млн дол. США, або 6,9% від загального обсягу грошових переказів в Україну), що на 12,7% більше, ніж у минулому році [55].

Для України грошові перекази трудових мігрантів мають суперечливий вплив на економічне зростання. З одного боку, приватні трансфери поліпшують динаміку доходу домогосподарств, але не зменшують обсягів руху трудових мігрантів. Прискорюють темп зростання ВВП, впливають на збільшення заробітної плати, зниження безробіття, проте збільшення попиту на імпорт негативно впливає на динаміку регіонального продукту.

Роль грошових переказів в Україну зростає. Втім, така тенденція характерна і для світу в цілому. Загальний обсяг грошових переказів в світі за 2017 рік склав 580,5 млрд. Доларів США [64]. Тобто вони представляють собою один з основних джерел міжнародних фінансових ресурсів. В окремих країнах (в тому числі і в Україні) їх розміри значно перевищують потоки прямих іноземних інвестицій.

Виходячи з масштабів таких грошових переказів, можна розраховувати, що вони прямо сприяють кращому економічному зростанню. Однак багато досліджень показують, що це не так. Хоча безперечно, що грошові перекази: стабілізують загальний попит на товари і послуги в приймаючій країні; частина цих коштів перетікає в державну казну у вигляді податків від покупок; також вони створюють деяку фінансову подушку для урядів і допомагають країнам уникнути боргової кризи. Всесвітній банк свого часу вказував на факт того, що «багато країн отримують дуже великі суми грошових переказів – в порівнянні з розмірами їх економіки – але немає ніякої історії успіху грошових переказів. Іншими словами, немає прикладу країни, для якої грошові перекази явно стимулювали її економічний розвиток » [63].

Відповідно до Кейнсіанської моделі економіки зростання обсягу грошових переказів може розглядатися як збільшення доходу населення, яке не викликане зростанням виробництва (як це може статися, наприклад, в результаті зростання експортних цін при збереженні фізичних обсягів експорту). Таке підвищення доходу сприяє зростанню виробництва через два канали: вище споживання товарів та послуг внутрішнього виробництва (в короткостроковій перспективі) та більші інвестиції (в довгостроковій перспективі) [65].

В Україні основним каналом впливу грошових переказів на ВВП є споживання. Масштаб впливу залежить від двох чинників — граничної схильності до заощадження та схильності до придбання імпортних товарів та послуг. Гранична схильність до заощадження в Україні не є високою [65]. Згідно з розрахунками, здійсненими на основі даних Держстату, у 2006-2012 роках частка заощаджень у доході домогосподарств України становила від 8,2% до 12,2% (єдиним виняток був 2010 рік — перший рік відновлення економіки після глибокої кризи 2008-2009 років, коли частка заощаджень досягла майже 17%, що пояснювалося необхідністю повертати банківські кредити, сума яких стрімко зростала в попередні роки). Результати ОТМ-2012 також свідчать на користь того, що більшу частину трансфертів від мігрантів було спрямовано на споживання. Це, передусім, пояснювалось рівнем доходів домогосподарств, які отримували перекази. Так, 88,4% таких домогосподарств мали доход нижче середнього по Україні, а для 53,8% домогосподарств перекази становили більше половини сукупного доходу [61].

Водночас трансферти від мігрантів стимулюють імпорт, оскільки схильність до споживання імпортних товарів та послуг в Україні є високою. За даними Держстату в 2006-2012 роках частка споживчих товарів, які були вироблені за межами території України, у структурі продажів торговельних підприємств, становила від 32,6% до 41,1% [56].

Враховуючи оцінки граничної схильності до споживання та схильності до придбання імпортних товарів і послуг, внесок грошових переказів з-за кордону у ВВП України (через споживання) становив від 2,1% до 4,0% 13. При цьому потрібно відзначити, що, за даними НБУ, у 2010-2012 роках частка грошових переказів у ВВП залишалась незмінною близько 4% [65]. Отже, темпи зростання обсягу переказів відповідали темпам збільшення ВВП.

 Оцінка впливу грошових переказів на ВВП через інвестиційний канал є більш складним завданням, оскільки інвестиції впливають на обсяги виробництва у довгостроковій перспективі. Проте дані про низьку граничну схильність до заощадження дозволяють припустити, що цей вплив є незначним. Крім того, трудові мігранти схильні витрачати зароблені за кордоном кошти на інвестиції у власне житло (як у будівництво, так і у купівлю житла). Це пояснюється як прагненням мігрантів забезпечити себе або своїх дітей житлом, так і вибором нерухомості у якості об’єкта для інвестицій. Відомі окремі випадки, коли українці, що повернулися з-за кордону, відкривали на батьківщині малий бізнес, але це явище не є поширеним з двох основних причин. По-перше, для відкриття бізнесу зазвичай необхідний більший стартовий капітал, ніж заощадження трудових мігрантів. По-друге, загальний інвестиційний клімат в Україні є несприятливим. За даними рейтингу Світового банку «Ведення бізнесу – 2014» Україна посідає 112-е місце за легкістю ведення бізнесу серед 189 країн.

Роль грошових переказів від трудових мігрантів у платіжному балансі є помітною. За даними НБУ в 2009-2012 роках сума переказів була співставною з сумою валового притоку прямих іноземних інвестицій, а в 2013 році –перевищила її. Важливою особливістю переказів є стабільність: хоча величина грошових переказів зазвичай є проциклічною (через тісні економічні взаємозв'язки між країною-донором та країнами-реципієнтами мігрантів), розмір коливань є меншим, ніж в інших елементів платіжного балансу, насамперед, інвестицій [65].

Разом з тим, грошові перекази є далеко не головним елементом платіжного балансу. Їх величина становить 10-15% від розмірів імпорту або експорту. Зокрема, у 2011 та 2012 роках грошових переказів було недостатньо для покриття дефіциту торговельного балансу, який становив відповідно 10,2 млрд дол. США та 14,3 млрд дол. США. Варто також відзначити, що чистий внесок грошових переказів до платіжного балансу є меншим, ніж валовий, оскільки перекази стимулюють зростання імпорту. Наведені вище дані про схильність до споживання імпортних товарів та послуг дозволяють припустити, що на імпортні товари та послуги витрачається близько третини грошових переказів, які надходять до України [62].

При аналізі ролі грошових переказів на рівень виробництва необхідно враховувати, що зовнішня трудова міграція зменшує пропозицію одного з факторів виробництва на внутрішньому ринку, а саме праці. Результатом цього може бути скорочення виробництва. Однак у випадку України вплив цього фактора не є суттєвим. Масштаб трудової міграції є відносно невеликим (як зазначалося вище, трудовими мігрантами є 6,8-9,1% економічно активного населення). Особливістю трудової міграції з України є її яскраво виражений регіональний характер. Згідно з дослідженнями МОП більше 70% українських трудових мігрантів – це мешканці Західної України. У цьому регіоні у трудовій міграції брали участь 10,8% населення у віці 15-70 років, тоді як на півдні України відповідний показник становив 1,9%, на півночі – 1,3%, на сході – 1%, а в центрі – менше 1% (Рисунок 3). Водночас рівень безробіття у всіх регіонах України є приблизно однаковим. У 2012 році у Західній Україні він дорівнював 8,4%, на півдні України – 6,6%, на сході – 7,1%, на півночі – 7,3%, а в центрі – 8,7% (за методологією МОП) [6].

Варто відзначити, що одним із наслідків зовнішньої трудової міграції для ринку праці є зменшення пропозиції кваліфікованих працівників. Значна частина українських трудових мігрантів працює за кордоном на роботах, які не відповідають отриманій в Україні кваліфікації. Зокрема, 25,1% мігрантів, які в Україні належали до групи «професіонали, фахівці, технічні службовці», працюють у інших країнах за найпростішими професіями, ще 14,5% мігрантів з цієї групи зайняті за кордоном у сфері торгівлі та послуг. Роботу працівників найпростіших професій виконують і 70,3% осіб, які в Україні були кваліфікованими працівниками сільського господарства [60]. Оцінка масштабів впливу цього ефекту на ринок праці є іншою темою дослідження, яку не розглянуто в цій роботі.

Враховуючи, що рівень оплати праці за кордоном є вищим, ніж в Україні, соціальні наслідки зовнішньої трудової міграції є позитивними у короткостроковій перспективі, тому що міграція є фактором збільшення доходів населення, особливо його бідної частини. Проте вона також ставить питання про соціальну захищеність українських мігрантів сьогодні та в майбутньому, коли вони досягнуть пенсійного віку, оскільки більшість [61] мігрантів не беруть участь у соціальному (включно з пенсійним) страхуванні.

Зіставлення результатів обстеження домогосподарств України зі статистичними та соціологічними даними, отриманими у ЄС та в Росії, дозволяє зробити висновок, що чисельність трудових мігрантів з України можна оцінити у 1,5-2 млн осіб (4,3-5,8% населення країни у віці 15-70 років, або 6,8-9,1% економічно активного населення). При цьому, доходи мігрантів, що надходять до України, становлять від 6 до 10 млрд дол. США на рік, або 4,0-6,5% ВВП [59].

Внесок міграції у зростання ВВП є невеликим. Враховуючи оцінки граничної схильності до споживання та схильності до придбання імпортних товарів і послуг, внесок міграції грошових переказів у ВВП України можна оцінити у розмірі від 2,1% до 4,0%. Ця оцінка не враховує вплив грошових переказів на збільшення інвестицій, а також наслідки скорочення пропозиції робочої сили на внутрішньому ринку, вплив яких можна оцінити як незначний. Основний ефект міграції – зменшення рівня бідності в Україні. Як висновок, зовнішню трудову міграцію в Україні недоцільно розглядати як інструмент прискорення економічного розвитку [60].

Вплив міжнародної трудової міграції на виробничий сектор є радше негативним, адже відтік кваліфікованих кадрів є більш вагомим, аніж можливий позитивний ефект від того ,що з’являється кількість робочих місць.

Українські довгострокові трудові мігранти зайняті переважно у сферах будівництва (45 %), виробництва (12 %) та побутових послуг (12 %) (рис. 2.4). Серед короткострокових трудових мігрантів більша частка зайнятих у сільському господарстві (11 %), велика кількість працівників у будівництві (37 %) [58].

Одним з позитивних наслідків міграції робочої сили вважається зменшення напруги на ринку праці країни вибуття водночас зі зменшенням дефіциту персоналу необхідної кваліфікації на ринках приймаючих країн. Проте аналіз рівня безробіття у країнах світу, що найбільш активно беруть участь у міграційних процесах свідчить про відсутність прямого взаємозв’язку між рівнем зайнятості та числом міжнародних мігрантів, що підтверджує тезу про комплексність впливу зовнішніх і внутрішніх факторів на вибір мігрантом країни призначення. Так, за даними 2017 року у найбільших 5 країнах-донорах та країнах-реципієнтах іноземної робочої сили рівень безробіття знаходився на нормальному рівні і коливався у межах 3 - 6 %.

# 2.3 Огляд соціально-економічних наслідків трудової міграції

Вплив елементів процесу зовнішньої трудової міграції на соціально-економічний розвиток є різноплановим, він охоплює прямий вплив, який викликає безпосередні зміни параметрів соціально-економічних процесів, і непрямий (опосередкований) вплив, наслідки якого проявляються лише у довгостроковій перспективі. Основні наслідки прямого і непрямого впливу виїзду, повернення та грошових переказів трудових мігрантів на соціально-економічний розвиток представлені на (рис. 2.6) [67].

Отже, існують взаємозв’язки між позитивними та негативними наслідками. Так, прямий вплив повернення мігрантів на соціально-економічний розвиток є переважно негативним, однак опосередковані наслідки повернення зазвичай позитивні.

Елементи

 процесу

Прямий вплив

Непрямий вплив

(-) прямі демографічні втрати;

(+) стимулювання попиту;

(+) зниження безробіття і напруги на ринку праці;

(-) брак спеціалістів, «відтік мізків».

(-) подальші втрати через зменшення чисельності репродуктивних контингентів/руйнування сімейних зав’язків;

(+) підвищення кваліфікації населення, що залишилося;

(-) брак робочої сили в перспективі;

(-) зміна співвідношення платників соціальних внесків та реципієнтів системи соціального страхування.

ВИЇЗД

ПОВЕРНЕНЯ

(-) підвищення тиску на ринок праці, особливо окремих сегментів;

(-) напруга в стосунках між мігрантами та немігрантами;

(-) підвищення навантаження на систему соціального забезпечення.

(+) підвищення якості робочої сили, поширення норм трудової поведінки, поширення норм трудової поведінки, притаманних суспільствам країн розвиненої економіки;

(+) розвиток підприємства.

ГРОШОВІ ПЕРЕКАЗИ

(+) підвищення добробуту домогосподарств мігранті;

(-) наявність контингенті з масштабними незареєстрованими доходами.

(-) інфляція;

(-) зростання майнової нерівності;

(+) мультиплікаційний ефект зростання економіки та підвищення життєвого рівня населення.

Рисунок 2.6 – Позитивні (+) і негативні (–) наслідки прямого і непрямого впливу трудових міграцій на соціально-економічний розвиток

Джерело: Складено автором за даними [67]

Міграція робочої сили – явище складне і неоднозначне, так як може здійснювати позитивний і негативний вплив на економічний і соціальний розвиток країн, що приймають і віддають. Як свідчить світова практика, трудова міграція забезпечує безсумнівні переваги, як країнам-донорам, так і країнам-реципієнтам. Але можливо і прояв гострих протиріч.

1. Наслідки міграції робочої сили для країн імміграції.

Позитивні для економіки в цілому:

* внаслідок припливу іноземних робітників, що володіють високою мобільністю, полегшуються структурні, галузеві та інші зміни в економіці;
* іммігранти сприяють омолодженню нації, так як емігрує зазвичай наймобільніша частина населення в найбільш працездатному віці;
* досягається істотна економія коштів на навчання прийнятих робітників і фахівців. Так, наприклад, США за період з 1965 по 1990 рр. на сфері освіти і науки заощадили не менше 15 млрд дол .;
* іммігранти розширюють ємність внутрішнього ринку, а зібрані на їх рахунках гроші використовуються для економіки [68].

Позитивні для окремої фірми:

* іноземна робоча сила оплачується нижче, ніж національна, отже, фірма знижує витрати на заробітну плату.
* Негативні:
* погіршується ситуація на ринку праці в зв'язку з ростом пропозиції робочої сили і обмеженням робочих місць;
* відбувається зниження ціни на національну робочу силу, так як зростає пропозиція робочої сили на ринку праці;
* провокуються конфлікти між корінним населенням та іммігрантами [69].
1. Наслідки для країн еміграції (звідки їде робоча сила, т. Е. Що віддає країни):

Позитивні для економіки в цілому:

* еміграція полегшує стан на національному ринку праці;
* з-за кордону в країну повертаються навчені і більш кваліфіковані робітники;
* переказ валютних коштів з-за кордону є важливим джерелом доходу країни [68];

Існує чотири прямих джерела валютних доходів від експорту робочої сили [69]:

1. податки з прибутків фірм-посередників;
2. безпосередні валютні перекази мігрантів на батьківщину;
3. особисте інвестування коштів мігрантів у вітчизняну економіку (придбання цінних паперів, нерухомості, землі);
4. капітали з країн-імпортерів робочої сили, що йдуть на відтворення трудових ресурсів, в соціальну сферу.
* при поверненні на батьківщину мігранти привозять з собою матеріальні цінності та заощадження, які становлять приблизно таку ж суму, що і їхні грошові перекази [70].

У статистиці платіжного балансу показники, що відображають рух робочої сили, є частиною балансу поточних операцій і кваліфікуються за наступними трьома статтями [71]:

1. трудовий дохід, виплати зайнятим (зарплата та інші виплати готівкою або натурою);
2. переміщення мігрантів (оціночний грошовий еквівалент вартості майна мігрантів, яке вони перевозять з собою, їдучи в іншу країну);
3. переведення працівників (пересилання грошей і товарів мігрантами своїм родичам, які залишилися на батьківщині).

Останні дві статті в рамках поточних операцій об'єднуються в групу «приватні неоплачені переклади» (оціночний грошовий еквівалент майна, переміщуваного мігрантами в момент їх від'їзду за кордон і наступні посилки товарів на батьківщину) [70].

Крім того, останнім часом спостерігається тенденція до придбання за кордоном обладнання, яке ввозиться в країну і прямує на організацію підприємницьких колективів [67].

Негативні:

* країна втрачає частину трудових ресурсів в найбільш працездатному віці, в результаті чого відбувається старіння трудових ресурсів;
* губляться витрати на загальноосвітню і професійну підготовку;
* відбувається «витік умів». Наприклад, Україна щорічно втрачає 50-60 млрд дол. В результаті того, що 1/3 українських вчених працює за кордоном. Таким чином, наявність позитивних і негативних наслідків міжнародної міграції робочої сили як для країн-експортерів, так і для країн імпортерів, призводить до необхідності вироблення заходів, що дозволяють забезпечити нормальне функціонування національної економіки цих країн, тобто державної міграційної політики.

Вплив зовнішньої трудової міграції на соціальний розвиток країни можна оцінити через взаємозв’язок показників міграції робочої сили та демографічного становища країни. Для України, у якій з 2002 року спостерігається скорочення чисельності населення (табл. 2.5), проблема міграційного відтоку економічно активного населення є особливо актуальною [56].

Таблиця 2.5 – Природний рух населення України, тис осіб

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Рік | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 1 вересня2019 |
| Кількість народжених | 497,7 | 502,6 | 520,7 | 503,7 | 465,9 | 411,8 | 397,0 | 364,0 | 335,9 | 233,2 |
| Кількість померлих | 698,2 | 664,6 | 663,1 | 662,4 | 632,7 | 594,8 | 583,6 | 574,1 | 587,7 | 436,5 |
| Природний приріст | –200,5 | –162,0 | –142,4 | –158,7 | –166,8 | –183,0 | –186,6 | –210,1 | –251,8 | –203,3 |

Джерело: Складено автором за даними [56]

Так, за даними Державної служби статистики чисельність населення України, станом на 1 вересня 2019 року становила 233,222тис. осіб. Оцінка динаміки народжуваності та смертності населення України демонструє поступове скорочення динаміки смертності населення. Народжуваність в Україні зростала з 2010 до 2013 року, з 2014 року спостерігається стрімке зниження темпів народжуваності, що свідчить про погіршення соціального та матеріального благополуччя населення та негативні очікування населення щодо майбутнього.

З 2010 року міграційний рух населення є додатнім, відповідно можна стверджувати про часткову компенсацію негативного природного приросту населення України за рахунок іммігрантів.

Рисунок 2.7 – Природний та міграційний рух населення України, тис. осіб

Джерело: Складено автором за даними [56]

При порівнянні вікового профілю українських мігрантів з мігрантами з інших країн Південно-Східної та Східної Європи виявляється, що українські трудові мігранти долучаються до міграції в більш зрілому віці (в середньому в 34 роки). Більшість короткострокових (64 %) і довгострокових (71 %) трудових мігрантів віком 18 - 44 років. Серед людей старше 45 років вища імовірність участі в короткостроковій трудової міграції, а у віковій групі 30 - 44 років - у довгостроковій [71]. Таким чином, тенденція до зменшення смертності в країні не впливає на скорочення кількості емігрантів з України, оскільки на заробітки найчастіше виїжджають люди середнього та молодого віку.

Оцінюючи статево-вікову структуру зовнішніх мігрантів, слід зазначити, що зростання масштабів трудової міграції жінок також призводить як до економічних, так і до соціальних наслідків і зміни ролі жінки в сім’ї [72]. Часто жінки, що мігрують, не мають можливості подорожувати разом з родиною, що призводить до руйнування подружжя та зростання дітей у неповних сім’ях. З іншого боку, ширші фінансові можливості домогосподарства, у складі якого є зовнішні трудові мігранти, дозволяють дітям отримувати більш якісне харчування, одяг, техніку та пристрої, медичні послуги, відпочинок та освіту. Діти мігрантів, не маючи прикладу міцної та щасливої родини, можуть мати труднощі у зрілому віці при побудові власної сім’ї та більш схильні до скоєння правопорушень. Розвиток засобів зв’язку суттєво спрощує дистанційне спілкування трудового мігранта з родиною, проте не замінює безпосереднього перебування дитини разом з батьками.

До соціальних наслідків трудової міграції можна віднести проблеми адаптації трудових мігрантів як у країні призначення, так і після повернення на батьківщину [73]. За кордоном працівник сплачує грошові внески на соціальне, пенсійне, медичне страхування в країні перебування, натомість після повернення отримує відповідні послуги в Україні, попередньо не сплативши страхові внески до бюджету. Фактично працівники, що перебували за кордоном довгий період, позбавлені пенсійних виплат з боку держави. Єдиним шляхом отримання гідного пенсійного забезпечення досить довгий час була лише добровільна сплата громадянином пенсійних внесків до страхових компаній та накопичення приватної пенсії. До того ж, часто реемігранти не можуть звикнути до місцевих умов життя і праці, особливо після повернення з країни з вищим, ніж в Україні, рівнем життя.

Оцінюючи соціально-економічні наслідки міграції кваліфікованої робочої сили варто зазначити не лише наслідки для України як країни-донора, а як реципієнта робочої сили з інших країн [74]. Неконтрольоване прибуття працівників з-за кордону підвищує конкуренцію на національному ринку праці, може бути причиною зниження реальної заробітної плати та зростання безробіття. Нелегальне перебування іноземців, а тим більш їх трудова діяльність, провокує розвиток кримінальних утворень, підриває правову систему. Також іноземні мігранти, позбавлені опіки країни, вихідцями якої вони є, можуть стати додатковим навантаженням для соціальної системи приймаючої держави [75].

Міграція населення спричинила цілу низку негативних суспільних явищ, що відбилося на соціальному статусі держави. Ускладнилося функціонування такого соціального інституту як сім’я. В умовах, коли її члени «розкидані» по різних країнах, різних регіонах нашої країни, сім’ї складніше зберігати своє значення для суспільного життя [73].Через міграцію зменшується чисельність населення країни в цілому і в окремих регіонах, оскільки значна частина мігрантів – це молоді жінки дітородного віку, які найближчим часом не збираються повертатися додому. Зберігається несприятливе співвідношення між чисельністю працездатного і непрацездатного населення.

До негативних наслідків трудової міграції слід віднести те, що батьки, які перебувають за кордоном, не спроможні контролювати і виховувати своїх дітей. А оскільки батьківський вплив у процесі виховання практично незамінний, то діти у таких «розірваних родинах» найчастіше полишені самі на себе. Інший негативний аспект – втрата кваліфікованих кадрів, що веде до уповільнення темпів науково-технічного прогресу. За даними уповноваженої Верховної Ради України з прав людини Ніни Карпачової, до 30% українських учених працюють в інтересах науки і економіки зарубіжних країн. На її думку, Україна перетворилася на постачальницю дешевої кваліфікованої робочої сили для зарубіжжя. Вона зазначає, що внаслідок еміграції загальна кількість населення України щорічно скорочується в середньому на 90 тис. осіб із числа активних, ініціативних і освічених громадян[70].

Негативними виявами трудової міграції також є: поширення випадків зловживань та ошукувань громадян приватними агентствами з працевлаштування; виникнення політичних та економічних претензій до нашої країни у зв’язку зі збільшенням нелегальної трудової еміграції українців; залучення наших громадян за кордоном до низько-кваліфікованих, важких робіт зі шкідливими умовами праці, наявність випадків їх дискримінації та експлуатації з боку місцевих роботодавців. До позитивних результатів трудової міграції відносять такі аспекти: сприяння інтеграції України та її регіонів до міжнародного ринку праці через міждержавний обмін робочою силою; послаблення тиску безробіття на регіональних ринках праці та зниження соціальної напруги; створення спільних підприємств з іноземними засновниками та розгортання малої підприємницької діяльності після повернення мігрантів із зарубіжжя [72].

Трудова міграція залежно від її масштабів може здійснювати вирішальний вплив на ринок праці країни. Теоретичне підґрунтя дослідження наслідків міграційних процесів на урівноваження національного ринку праці може бути представлене на основі загальної моделі ринку праці, за якої попит та пропозиція розглядаються як функція від заробітної плати.

Якщо виникає нестача робочої сили на ринку праці в окремих галузях, країни в цілому, або на регіональному рівні, то цей ринок можна урівноважити за рахунок імміграції трудових ресурсів, що дозволяє підприємствам залишити заробітну плату без змін (рис. 2.8) [75]. Дана нестача може бути обумовлена як браком працівників відповідної професії так і невідповідністю між ринковим оптимальним рівнем заробітної плати і тим, яку можуть платити роботодавці.

Якщо на ринку праці країни, чи певної галузі, або на регіональному рівні має місце надлишок робочої сили то виникає безробіття (рис. 2.8) [74]. Причиною цього може бути перевищення фактичної заробітної плати над рівноважною; кризове явище на виробництві, що спричиняє брак робочих місць. За таких умов міграційні процеси можуть урівноважити ринок праці через відтік робочої сили, тобто еміграція робочої сили. Кожен емігрант на інших ринках праці зможе знайти роботу, яка відповідає їх кваліфікаційним, професійним вимогам та очікуваному рівню заробітної плати.



Рисунок 2.8 – Вплив імміграції та еміграції на ринок праці країни

Джерело: Складено автором за даними [75]

З огляду на місце в системі міжнародних економічних відносин, а також, виходячи з національних інтересів, країни мають діяти в напрямі послаблення суперечливих проявів міжнародного руху робочої сили як макро, так і на мікрорівні, що має вплив на ринок праці як позитивний так і негативний.

# Висновок до розділу 2

За результатами аналізу масштабів та тенденцій розвитку української трудової міграції визначено обсяги, основні причини, структуру та напрями міграційних переміщень.

Виокремлено напрями та масштаби міграційних потоків. З’ясовано, що за період 15 років (2002-2017 рр.) 6,3 млн осіб виїхало з України і не повернулося (3 млн виїхало через західний кордон, 3,2 млн осіб – через східний). Тривалість роботи за кордоном переважної більшості українських заробітчан, які повернулися до України, не перевищує одного року (29% – працювали понад рік, 14% – кілька років). Встановлено, що серед трудових мігрантів переважають чоловіки, найчисленнішими серед них є особи 30-44 років (понад 40%), більшість мігрантів походить із областей заходу країни. 41% трудових мігрантів мають середню або середню спеціальну освіту, 36% – вищу освіту. Основні країни призначення працівників-мігрантів – Польща, Чехія, Німеччина, Італія та США. Сфери зайнятості українських працівників за кордоном – це передовсім будівництво (чоловіки) і праця в домашніх господарствах (жінки), а також сфера послуг та сільське господарство

Проаналізовано вплив міграційних процесів на фінансовий та виробничий сектори. Визначено, що роль міграційного капіталу у забезпеченні соціального достатку українців є значною. На відміну від державного забезпечення, допомога мігрантів значно більших обсягів, вона спрямовується на конкретні проблемні цілі домогосподарств. Обсяги приватних грошових переказів із-за кордону в 2018 році становили 11,5 млрд. дол. США (або 5,8% до ВВП) і збільшилися порівняно з минулим роком на 5,3% Доведено, для України грошові перекази трудових мігрантів мають суперечливий вплив на економічне зростання. З одного боку, приватні трансфери поліпшують динаміку доходу домогосподарств, але не зменшують обсягів руху трудових мігрантів. Прискорюють темп зростання ВВП, впливають на збільшення заробітної плати, зниження безробіття, проте збільшення попиту на імпорт негативно впливає на динаміку регіонального продукту.

Проаналізовано соціально-економічні наслідки української трудової міграції. Ключовим фактором впливу зовнішньої трудової міграції на соціально-економічний розвиток країн взаємозв’язок показників міграції робочої сили та демографічного становища країни. Для України, у якій з 2010 року спостерігається скорочення чисельності населення, проблема міграційного відтоку економічно активного населення є особливо актуальною.

Оцінюючи статево-вікову структуру зовнішніх мігрантів, виявлено, що зростання масштабів трудової міграції жінок також призводить як до економічних, так і до соціальних наслідків і зміни ролі жінки в сім’ї. Часто жінки, що мігрують, не мають можливості подорожувати разом з родиною, що призводить до руйнування подружжя та зростання дітей у неповних сім’ях. До соціальних наслідків трудової міграції можна віднести проблеми адаптації трудових мігрантів як у країні призначення, так і після повернення на батьківщину. За кордоном працівник сплачує грошові внески на соціальне, пенсійне, медичне страхування в країні перебування, натомість після повернення отримує відповідні послуги в Україні, попередньо не сплативши страхові внески до бюджету. Негативними виявами трудової міграції також є: поширення випадків зловживань та ошукувань громадян приватними агентствами з працевлаштування; виникнення політичних та економічних претензій до нашої країни у зв’язку зі збільшенням нелегальної трудової еміграції українців; залучення наших громадян за кордоном до низько-кваліфікованих, важких робіт зі шкідливими умовами праці, наявність випадків їх дискримінації та експлуатації з боку місцевих роботодавців. Доведено, що міграційний рух в Україні частково компенсує негативний природний приріст населення, проте змінює його статево-вікову структуру і може створювати додаткове навантаження на ринок праці.

# РОЗДІЛ 3 ПЕРСПЕКТИВИ МІГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЇЇ ВДОСКОНАЛЕННЯ

# 3.1 Використання міжнародного досвіду щодо регулювання міграційних процесів

З огляду на те, що міжнародна трудова міграція має не тільки позитивні, але і негативні наслідки як для країн - реципієнтів, так і для країн - донорів, держава не може стояти осторонь міжнародної міграції робочої сили, що викликає необхідність регулювання міграційних процесів. Для цього кожна країна проводить свою національну міграційну політику, яка регулює процес міжнародної трудової міграції.

Протягом півстоліття держави Європи пройшли через кілька етапів по конструюванню міграційної політики. Вони були пов'язані з різними періодами підйому і спаду економіки: затребуваністю робочої сили на ринку праці, економічними кризами, відкритістю та закритістю політики щодо мігрантів, питаннями національної безпеки, напливом біженців [76].

У різні періоди держави послаблювали тиск на міграцію, потім знову створювали закони, різко скорочуючи її потоки. Однак міграція завжди сприймалася в Європі як необхідність в зв'язку зі старіючим населенням. Сьогодні держави ЄС орієнтовані на наступні загальні вимоги до міграційної політики [77]:

1. Політика диференційованого відбору мігрантів. Для кожної категорії існують свої умови в'їзду і перебування в країні (возз'єднання сімей, трудова міграція, висококваліфіковані фахівці, кваліфіковані фахівці, біженці).
2. Залучення мігрантів виходячи з потреб ринку праці.
3. Залучення мігрантів виходячи з демографічних потреб.
4. У законодавствах всіх країн чітко сформульовані схеми отримання посвідки на проживання, а також громадянства, а оформленню цих документів передує процес натуралізації мігрантів.

Міграційна політика існує в тісному зв'язку з політикою інтеграції. Політика інтеграції спрямована як на мігрантів, так і на громадян країни і ставить за мету формування сприятливого середовища проживання. Інтеграція сьогодні розглядається як процес регулювання міжетнічних відносин в країні з метою підвищення безпеки громадян [78].

Деякі рішення в сфері міграційної політики країн Європи були запозичені у інших держав з більш довгої міграційної історією, таких як США і Канада. Наприклад, в останні кілька років в Європі набула поширення бальна система відбору трудових, висококваліфікованих і кваліфікованих мігрантів, яка давно існує в Канаді та Австралії [79]. За прикладом США створюються розгалужені системи підвідомств, що займаються на рівні штатів (або земель, наприклад, в Німеччині) відбором іноземців, охочих залишитися в країні. Різні органи формуються, а потім закриваються або входять в інші структури, міністерства міграції, і відбувається це в залежності від потреб політики і економіки в конкретний період [80].

Для розробки міграційної політики України важливий досвід зарубіжних країн. По-перше, як уже зазначалося, він налічує кілька десятиліть, у багатьох державах були опрацьовані різні схеми залучення мігрантів на ринок праці, контролю міграційних потоків, політики інтеграції, програми для роботи з так званим другим поколінням – дітьми мігрантів.

Другим і не менш важливим моментом є аналіз і розуміння невдач іноземної міграційної політики: аналіз промахів або пізнього втручання певні процеси з боку влади. Дана робота дозволить не «наступати на чужі граблі» і проводити власні реформи з урахуванням цих помилок. Наприклад, сьогодні Україні необхідно вибудовувати політику інтеграції, спрямовану на тих мігрантів, які хочуть залишитися в країні, а не очікувати що «всі мігранти поїдуть». Як показує досвід інших держав, саме це очікування і призвело до того, що практично у всіх європейських країнах політика інтеграції різного роду програми, спрямовані на адаптацію мігрантів, з'явилися із запізненням приблизно в 10-15 років.

По-третє, досвід інших країн здатний вказати на можливі проблеми, з якими Україна може зіткнутися в майбутньому і які можливо запобігти. Наприклад, закриття кордонів в 1974 році і введення віз для неєвропейських країн – основних постачальників робочої сили – не тільки не скоротило потік мігрантів, але привело до осідання їх великої кількості саме в європейських країнах [81].

Сьогодні в країнах, що приймають великі потоки економічних мігрантів, існують різні стратегії їх відбору. По-перше, це бальна система, яка дозволяє на основі ряду критеріїв оцінити необхідність приїзду в країну того чи іншого фахівця [82]. По-друге, приплив мігрантів можна регулювати через роботодавця: в цьому випадку саме останній вирішує, чи необхідний йому працівник з тієї чи іншої кваліфікації, укладає з ним договір, і вже потім мігрант може претендувати на отримання документів для проживання і роботи в країні [80]. Можливий третій варіант, в рамках якого контроль здійснюється на етапі подачі документів на візу: ще перебуваючи в своїй країні, потенційний економічний мігрант подає на різні типи віз, в тому числі дозволяють йому протягом якогось часу працювати в іншій державі [81].

Найвідоміша в світі бальна система відбору економічних мігрантів – це система Канади, існуюча з кінця 1960-х років [80]. Протягом декількох десятків років вона змінювалася залежно від потреб економіки країни та можливостей щодо залучення фахівців різного рівня. Останній раз зміни відбулися в 2015 році, коли була проведена масштабна реформа міграційної політики в цілому, яка торкнулася і бальної системи відбору економічних мігрантів. В даний час значну перевагу при подачі документів в Канаді отримують ті апліканти, які вже мають запрошення на роботу (контракт з роботодавцем). Якщо раніше за 100 бальною шкалою потенційний мігрант отримував за пропозицію про роботу 10 балів, то з 2015 року – 50 [80].

Таке нововведення (ExpressEntry system) пов'язано в першу чергу з тим, що канадські роботодавці не схильні довіряти іноземним дипломам про освіту, особливо неєвропейським (країни Африки та Азії), а досвід роботи за кордоном часто виявляється нерелевантним. Нова система, в якій фахівець наймається роботодавцем, а потім вже подає документи на роботу в країні, на думку влади, допоможе залучити інженерів, IT-спеціалістів, медиків – тих, кого потребує держава і хто, можливо, допоможе зниження безробіття серед живуть в Канаді іноземців [81].

Схоже питання про регулювання відносин з роботодавцем при існуванні бальної системи відбору виникло в останні роки і в Великобританії. Починаючи з 2008 року Міністерство внутрішніх справ розпочало впровадження бальної системи регулювання міграції з країн, що не входять до Європейського економічного простору. Бальна система відбору економічних мігрантів перебуває під патронажем спеціальної державної структури UK Border Agency, яка управляється Міністерством внутрішніх справ [83].

Система складається з п'яти рівнів:

* висококваліфіковані працівники (включаючи інвесторів, підприємців, людей, що досягли видатних результатів у тій чи іншій області);
* кваліфіковані працівники;
* низькокваліфіковані працівники, що заповнюють брак робочої сили, наприклад, набираються під реалізацію будь-якого тимчасового проекту (тимчасово заморожена категорія);
* студенти;
* реалізація молодіжної мобільності, тимчасові працівники, які не мають особливих економічних цілей (музиканти, волонтери і т.д.) [80].

В рамках всіх рівнів, за винятком першого, мігрантам для в'їзду на роботу або навчання необхідно мати підтримку так званого спонсора, тобто Британського роботодавця або установи – постачальника освітніх послуг. Питання з корупційною складовою зважився через введення так званої спонсорської ліцензії: всі роботодавці та освітні установи країни, що запрошують до себе на навчання і роботу мігрантів, повинні були отримати цю ліцензію у UK Border Agency. Висококваліфіковані фахівці звільнені від необхідності такої підтримки [79].

Ще однією формою відбору мігрантів на етапі подачі документів може бути робоча віза. Дозвіл на тимчасове в'їзд в США по робочій візі дано особам певних професій, які мають запрошення від роботодавця, який повинен самостійно звернутися в USCIS (United States Citizenship and Immigration Services) – федеральне агентство, яке курує питаннями імміграційної політики і отримання громадянства [90]. Існує більше двадцяти типів віз для тимчасових працівників. Наприклад, візу P отримують запрошені спортсмени, актори; візу R-1 – релігійні діячі, а візу H – як високопрофесійні фахівці, так і низькокваліфіковані кадри. Є спеціальна віза для тимчасових сільськогосподарських працівників (H-2A), для видатних представників науки, мистецтва, освіти і спорту (О), для громадян Австралії, які в’їжджають в США по тимчасовому робочому контракту (Е) [75].

Багато роботодавців вважають за краще запрошувати іноземних працівників за тимчасовими візами, так як тимчасова імміграційна система в США відрізняється більшою гнучкістю, ніж постійна. Наприклад, в кінці 1990-х років, коли в країні з'явився попит на IT-спеціалістів, Конгрес збільшив кількість віз типу H-1B (тимчасова віза для вузькопрофесійних спеціалістів – Specialty occupations in fields requiring highly specialized knowledge) з 65 000 на рік до 195 000, прийнявши лише один акт [82].

Отримання візи на роботу в США не виключає подальшого отримання посвідки на проживання і громадянства. Тимчасова віза, яка може бути видана і на рік/два, дозволяє роботодавцю вибрати фахівця і при необхідності сприяти згодом отриманню ним посвідки на проживання і громадянства [83].

Диверсифікаційна лотерея була заснована в США Імміграційним актом 1990 року. Основна мета – дати можливість отримати статус постійного резидента представникам держав, з яких в США мігрує відносно небагато людей. Так, наприклад, брати участь в диверсифікаційній лотереї не можуть Бразилія, Канада, Китай, Індія, Філіппіни, Великобританія, багато латиноамериканських країн. Склад країн, громадяни яких мають право на отримання статусу постійного резидента по лотереї, щорічно змінюється – одні держави виходять зі списку, інші потрапляють в нього. Громадяни однієї країни можуть отримати не більше 7% віз від загального числа. У 2013 році 7,9 мільйона чоловік подали заяви, в 2014 році – вже 9,4 [84].

Потенційний мігрант, що подає документи на Green Card, повинен мати повну середню освіту, протягом останніх п'яти років як мінімум два роки працювати за фахом, не мати судимості, а також успішно пройти медичну комісію. Зараз анкета заповнюється виключно онлайн. Існують певні преференції з професійної спеціалізації апліканта. Він повинен мати спеціалізацію, яка потрапляє в розряд або Considerable Preparation Needed (потрібна істотна підготовка), або Extensive Preparation Needed (потрібна значна підготовка) за системою Occupational Information Network (Спеціалізована інформаційна мережа) [83].

Лотерейна система критикується за «сліпий» прийом мігрантів, особливо з нестабільних регіонів. Так в США можуть легально потрапити і залишитися потенційні злочинці. Однак за цією ж програмою потрапляють і молоді кваліфіковані фахівці, які не мають можливість влаштуватися на роботу в США заздалегідь і отримати пропозицію роботодавця. В даний час адміністрація Трампа ініціює скасування лотереї Green Card [82].

Своєрідною відповіддю Європи стало введення в 2012 році «Блакитної карти» (Blue Card) [80]. Однак, на відміну від американської лотереї, вона видається тільки висококваліфікованим фахівцям або професіоналам, які входять в список дефіцитних спеціальностей і мають дохід не менше рівня, визначеного кожною країною (наприклад, в Німеччині він повинен становити не менше 50 000 євро в рік) [95]. Ця карта замінює два документа: дозвіл на роботу і посвідку на проживання, – але при подачі документів на її отримання аплікант повинен мати контракт з роботодавцем і відповідати всім умовам, які висуваються кожною окремою державою Європи.

При вивченні міграційної політики Данії і Швеції можна звернути увагу на систему залучення висококваліфікованих робітничих кадрів. У Данії – це система «робочих карт» (Danish job card scheme), які дають право швидко отримати дозвіл на роботу (протягом 30 днів) і вид на проживання висококваліфікованим фахівцям певних професій. Перелік необхідних професій включає фахівців в області інформаційних технологій, математиків, фізиків, біологів, лікарів і середній медичний персонал. Список затребуваних професій (Positive list) періодично оновлюється. Також будь-який фахівець, зарплата якого в данській компанії обіцяє бути не менше 375 000 датських крон (60 000 дол.) на рік, може отримати дозвіл на роботу по цій же системі. Нещодавно була введена схема «Зелених карт» (Green Card scheme) [96], яка дозволяє іноземним студентам закінчити курси підвищення кваліфікації в Данії, для того, щоб залишитися в країні на період 6 місяців, за який претендент може знайти роботу.

Схожа система залучення висококваліфікованих фахівців існує і у Франції. Держава віддає перевагу тим, хто затребуваний на ринку праці, а також талановитим професіоналам (артисти, художники, вчені). Закони 2006 і 2007 років полегшили процедури найму іноземних робітників за деякими затребуваним у Франції спеціальностями. Залучення фахівців здійснюється за умови контракту на роботу. При прийомі такого фахівця роботодавець повинен вказати, що він не може у Франції знайти професіонала, який відповідає його вимогам. З метою залучення ВКК і кваліфікованих мігрантів створена «Карта компетенцій і талантів» (Сartes compétences et talents) – полегшена процедура отримання права перебування і роботи у Франції, що діє протягом 3 років [81].

Можна говорити про декілька варіантів диференційованого відбору мігрантів: бальна система відбору, відбір мігрантів на етапі подачі документів на робочу візу, диверсифікаційна лотерея, система «робочих карт». Кожна схема має свої плюси і мінуси, проте всі вони дотримуються одного принципу – відібрати з аплікантів тих, хто необхідний економіці країни [98].

Якщо подивитися на критерії відбору мігрантів, то ідеальним аплікантом сьогодні для більшості країн Європи і Північної Америки є чоловік або жінка у віці від 18 до 35 років. Так, при бальною системою люди цієї вікової категорії можуть отримати вищий бал. Держави прагнуть до залучення аплікантів, які розмовляють мовою країни, мають вищу освіту і, головне, у яких вже є контракт з роботодавцем.

Сьогодні всі країни, які приймають великі потоки мігрантів, націлені на залучення висококваліфікованих фахівців і виділяють їх в окрему категорію, роблять максимально доступною можливість для них отримання документів для роботи. Головним критерієм відбору таких професіоналів є їх компетенції в тій області, яку вони представляють.

Трохи інша ситуація з фахівцями. Існують два основних критерії їх відбору: рівень освіти і контракт на роботу по затребуваною на ринку праці спеціальності. Подібний диференційований відбір виділяє трудових мігрантів в окрему категорію, прийом по якій може бути в будь-який момент припинено (як сьогодні в випадку з Великобританією, яка зупинила прийом фахівців з деяким категоріям і спеціальностями) [85].

Треба відзначити, що всі ці підходи до відбору мігрантів спрямовані тільки на групи іноземців, які подають документи для роботи. Наприклад, для тих, хто подає документи по лінії возз'єднання сімей, досьє розглядаються незалежно від рівня їх освіти, спеціальності та контракту з роботодавцем. Виняток робиться і для біженців, що прибувають з різних гуманітарних програм: на етапі розгляду досьє, вони можуть оцінюватися владою як потенційні громадяни та можливі працівники на ринку праці. У деяких випадках категорія низькокваліфікованих мігрантів може закриватися біженцями: держави, що надають їм притулок (такі, наприклад, як Швеція), віддають перевагу саме ними поповнювати ринок низькокваліфікованих фахівців. Тим самим вони допомагають людям, які опинилися в складній ситуації і вимушеним бігти зі своєї країни [86].

Виходячи з міжнародного досвіду, Україні також необхідно розробити диференційований підхід до відбору мігрантів. З метою додаткового залучення висококваліфікованих фахівців варто ввести особливі умови саме для цієї групи, зробити максимально доступною можливість отримання ними документів для роботи в нашій країні. Що стосується кваліфікованих фахівців, то, можливо, оптимальною системою їх відбору є бальна система, яка дозволяє за необхідне державі фахівцям безперешкодно отримувати документи для роботи та проживання. Також за допомогою цієї системи можна з року в рік коригувати список дефіцитних професій і умов отримання балів.

В Західній Європі приплив мігрантів почався в 1960-ті роки ХХ століття. Спочатку всі мігранти розглядалися як явище тимчасове. Однак з часом вони почали влаштовуватися в країнах, привозити сім'ї. Для багатьох представників колишніх колоній існувала полегшена схема отримання громадянства, і вона користувалася популярністю: громадянство наділяло великими правами, ніж вид на проживання. Воно також давало можливість запрошувати в країну своїх родичів по каналах возз'єднання сімей.

Діюча українська міграційна політика не регулює питання отримання мігрантами виду на проживання і громадянства. В основному всі, хто отримували громадянство в останні 20 років, використовували полегшені схеми. Більшість входили в категорію «співвітчизники»; вихідці з ряду країн використовували спрощені схеми, засновані на міжнародних угодах. Етнічні мігранти в основному отримували громадянство заради того, щоб влаштуватися на роботу, відкрити собі доступ до мінімального соціального пакету, на який можуть розраховувати в Україні [85].

Як вказує О. Чудіновскіх, 99% тих, хто подає документи на громадянство за полегшеним схемами, отримує його. Таким чином, мігранти не проходять процес натуралізації в суспільстві. Разом з тим «розширення каналів прискореної натуралізації при практично повній відсутності «фільтрів» може мати далекосяжні негативні наслідки, спочатку на місцевому, регіональному, потім і федеральному рівні.

Всі держави з тривалою міграційною історією мають «фільтри» для видачі громадянства. Для того щоб стати громадянином, мігрант повинен пройти процес натуралізації, тобто заявити про своє бажання залишитися в країні, вивчити мову, бути законослухняним резидентом, знати культуру і право приймаючої його держави, здати іспити. Тільки після завершення всіх процедур він зможе стати громадянином.

Такий захід був вимушеною для країн, що зіткнулися з проблемами інтеграції мігрантів та їхніх дітей. У Західній Європі мігранти, які отримали громадянства в 1960-1970-ті роки по полегшеним схемами, часто не бажали інтегруватися в суспільство. Ці «нові громадяни» зберігали прихильність тим же звичаям, що і у себе на батьківщині, а також перешкоджали інтеграції своїх дітей до приймаючого суспільства. Останнє часто було пов'язано з релігійними переконаннями і традиціями: європейськими дослідниками описані випадки небажання батьків з мусульманських сімей випускати з-під контролю, наприклад, дитину, і «замикають» дітей в етнічних спільнотах [80].

Для української міграційної політики важливо перейняти досвід, в тому числі, і негативний, програм, спрямованих на натуралізацію мігрантів і подальше надання їм громадянства. У всіх державах Західної Європи і Північної Америки існує одна схема отримання громадянства: кандидат повинен позначити своє бажання залишитися в країні і згодом отримати громадянство. Це можуть бути різні форми – від підписання «контракту інтеграції» до подачі документів в міграційні структури. Потім він отримує дозвіл на проживання, протягом декількох років проходить процес натуралізації, критерії та терміни якої визначаються кожною державою окремо. Тільки після того як мігрант вивчив мову країни, місцеві закони і заявив про свій намір стати її громадянином, пройшовши всі іспити і співбесіди, він може отримати громадянство.

В Німеччині з початку 1990-х років, система правових підстав на перебування країні включала в себе кілька видів документів: дозвіл на проживання – Aufenthaltsbewilligung, право перебування – Aufenthaltsbefugnis, вид на проживання – Aufenthaltserlaubnis та ін. У 2004 році уряд змінив даний підхід: сьогодні в країні визнається існування лише двох основних категорій посвідки на проживання: постійне проживання – Niederlassungserlaubnis і тимчасове перебування – Aufenthaltserlaubnis [83].

Законом встановлено критерії натуралізації. Приводом для отримання громадянства може стати легальне і законне проживання на території ФРН протягом восьми років. Скорочення терміну проживання як критерій натуралізації до семи або шести років допустимо, коли іноземець продемонстрував виняткові здібності в інтеграційному курсі або особливі інтеграційні навички, наприклад, закінчив навчальний заклад в Німеччині [81].

Отримання освіти в німецькому навчальному закладі відкриває легальну можливість залишитися в країні на термін до 18 місяців для пошуку робочого місця. Також отримати громадянство можна при наявності гарантованого доходу, оцінка якого відбувається не тільки виходячи з реальної ситуації заявника в момент подачі прохання, а й з урахуванням підтримки рівня доходу в майбутньому. Правило говорить, що не підлягають натуралізації іноземці та особи без громадянства, чий дохід знаходиться на рівні мінімального прожиткового мінімуму, незалежно від того, чи є особа одержувачем соціальної допомоги чи ні. Подавець прохання не повинен переслідуватися кримінальною юстицією і не повинен бути обличчям «під наглядом». Повинен добре володіти німецькою мовою і мати достатньо знань про вільну демократичну порядку ФРН [83].

У Франції мігрант повинен пройти через процедуру «тимчасового контракту на проживання» для отримання громадянства. Процес натуралізації передбачає кілька етапів. Перший – це прийом мігрантів. Протягом декількох років потенційний громадянин може жити і працювати в країні за тимчасовим дозволом (Titre de sejour). Потім він може повернутися на батьківщину або залишитися в країні, заявивши свій намір натуралізуватись. Він повинен підписати «контракт з прийому інтеграції» (contrat d'accueil et d'intégration). Далі йде стадія «стабілізації» (життя в країні на постійній основі) і підготовка до отримання французького громадянства. Проходження цих етапів залежить від кожного окремого випадку і може займати від 5 до декількох десятків років [80].

Тільки пройшовши всі етапи натуралізації, можна претендувати на отримання громадянства. Цей процес «полегшує» наявність у мігранта чоловіка або дружини з французьким громадянством. Однак часто процедура затягується на роки. Важливо відзначити, що багато іноземців живуть в країні в стадії «стабілізації» з 10-річним видом на проживання. Цей документ надає можливість жити і працювати нарівні з іншими громадянами, отримувати все необхідне медичне обслуговування, влаштовувати дітей в школи, брати кредити і відкривати власні підприємства. Якщо протягом цього періоду мігрант показує своє бажання стати громадянином країни, знає мову і інтегрований в суспільство (має друзів, не перешкоджає інтеграції своїх дітей), то він безболісно отримує громадянство [81].

Всі країни, які беруть мігрантів, мають прозору систему надання посвідки на проживання і громадянства. Мігрант може отримати посвідку на проживання при наявності необхідних документів для роботи і проживання. Термін дозволу на проживання буває різним, і, як показує досвід зарубіжних країн, сьогодні держави прагнуть до диверсифікації цих документів. Залежно від статусу, кваліфікації, цілі міграції і т. д. Вид на проживання може бути надано на період від року до 10 років. У кожному випадку питання вирішується індивідуально [85].

Якщо мігрант бажає отримати громадянство, він заявляє про це владі країни.

Останніми роками поширеним став своєрідний «контракт», що укладається між мігрантом і державою: повинен довести своє бажання натуралізуватися і тільки після проходження різного роду процедур – курсів, складання іспитів – отримати громадянство. Процес натуралізації може тривати роками, але всі ці роки мігрантам надається дозвіл на проживання, і він має в рівній мірі з іншими громадянами доступ роботі, соціальним програмам, кредитування і т. д. (Важлива відмінність від громадян країни – мігрант не може голосувати на виборах).

Така система представляється зручною і для України. Всі ті, хто хоче залишитися, можуть підписати «контракт» і далі проходити процедуру натуралізації (як в інших державах, підхід повинен бути індивідуальним). В першу чергу спрощену систему доцільно поширити на студентів, які навчалися в Україні.

В країнах із довгою міграційної історією на певному етапі постає питання про інтеграцію мігрантів. Процес інтеграції – важлива складова міграційної політики. В останні роки дві політики – міграції та інтеграції – поділяють на рівні державних органів, так як політика інтеграції часто включає в себе програми, спрямовані на так зване друге покоління – дітей мігрантів. Мігрант, який вирішив пов'язати своє життя з країною, повинен бути включений до приймаючого суспільства: знати його мову, традиції, культуру, права. Однак процес інтеграцію не передбачає повної відмови від традицій своєї країни і мови – вони стають частиною приватного життя [86].

Політика інтеграції Франції включає в себе кілька програм: викладання французької мови, культурних цінностей і звичаїв країни; підтримка у працевлаштуванні мігрантів і вихідців з міграційного середовища; підтримка особливих груп мігрантів, що включають в себе жінок, літніх людей і біженців; запобігання дискримінації за расовою та будь-якою іншою ознакою.

В останні роки французька політика інтеграції багато в чому орієнтована на використання таких інструментів, як культура та освіта. Основна роль відводиться школам, які повинні надавати кожній дитині, незалежно від його походження, можливість здобути освіту. Діти іноземців, нарівні з дітьми громадян країни, можуть бути записані в державну школу, при цьому, крім основних занять, учням молодших класів пропонуються «додаткові класи» (classe d'initiation – CLIN) або «додаткові заняття» (cours de rattrapage integres – CRI), що допомагають вивчити французьку мову та інтегруватися в життя школи. У середній школі розроблений ряд програм, орієнтованих на вихідців з міграційного середовища та мігрантів, що дозволяють їм згодом отримати освіту в коледжах і професійних технічних училищах [85].

Програми інтеграції орієнтовані як на мігрантів і вихідців з міграційного середовища, так і на місцеве населення. Наприклад, гаслом одного проекту стала наступна фраза: «Жити разом у відповідності з принципами толерантності, повагою до різниці і бажанням жити разом» ( «Vivre ensemble en faveur de la tolérance, du respect des différences et du désir de vivre ensemble»). Зазвичай такі програми проводяться в найбільш неблагополучних районах міст і передмість і розраховані на створення в них атмосфери толерантності. У подібних програмах часто задіяні приватні галереї та майстерні художників: тут в тому числі проходять заходи, спрямовані на взаємодію різних за своїм походженням груп і налагодження зв'язку між поколіннями [86].

Схожі процеси відбуваються і в Данії, де місцевим муніципалітетам також делегуються функції по створенню інтеграційних програм. Як і у Франції, основною проблемою при інтеграції мігрантів залишається їх концентрація певних кварталах. На сьогоднішній день статус гетто мають 34 житлових кварталу Данії. Муніципалітети повинні були займатися розселенням мігрантів, а також допомагати їм у пошуку роботи. У 1999 році було введено перший Закон про інтеграцію (Integration Act), згідно з яким муніципалітети зобов'язані були підготувати і провести для мігрантів старше 18 років трирічну програму інтеграції [80].

У 2007 році уряд запровадив так звану декларацію про Інтеграцію та активне громадянство (Declaration on Integration and Active Citizenship in Danish Society).

Вона складається з 15 пунктів, що зобов'язують всіх претендентів на посвідку на проживання проходити мовні курси, шукати роботу в разі безробіття, а головне – ставати активними громадянами данського суспільства. Декларація регламентує правила, поведінкових норм і цінностей данського суспільства [83].

Крім цього, інтенсифікувалися програми навчання датському мови, в тому числі можливості відвідувати заняття без відриву від роботи – для працевлаштованих мігрантів. Створювалися спеціальні програми для дітей і непрацюючих жінок. Щоб стимулювати роботу муніципалітетів, в 2008 році міністерство запровадило систему грантів: муніципалітети, що показували кращі результати по інтеграції, отримували грошову підтримку від держави. Декларація також наказувала обов'язкову здачу мовного іспиту. Таким чином, мігрант з пасивного одержувача допомоги повинен перетворитися в працевлаштованого, активного громадянина, котрий поділяє цінності данського суспільства, перш за все, демократію, свободу совісті і рівність статей. Датська політика інтеграції виходить з економічних міркувань збереження добробуту населення. Уряд спрямовує зусилля на економічну інтеграцію мігрантів, прагнучи зробити їх економічно активними і незалежними від державної допомоги [81].

Як показує досвід багатьох країн, політика інтеграції повинна бути двостороннім процесом. Проблема в тому, що часом не тільки мігранти не бажають інтегруватися в суспільство, а й суспільство не бажає приймати у себе мігрантів. Всі нововведення останніх років в сфері політики інтеграції в країнах Європи пов'язані саме з подоланням ксенофобії та расизму в суспільстві. Ці програми спрямовані на освіту, культуру, ЗМІ та інші сфери життя, які можуть сприяти толерантності. Досвід таких програм варто перейняти і Україні.

Важливим моментом в політиці інтеграції останніх років є передача багатьох функцій для її реалізації муніципалітетам. По суті, кожен муніципалітет вибудовує політику в залежності від того, з якими труднощами стикаються місцеві влади. Для України поки не актуальні проблеми гетто в силу збереглася з радянських часів соціальної змішаності міст. Однак, як і в інших країнах, ситуація варіюється від одного регіону до іншого, від одного міста до іншого, тому політика на рівні місцевої влади буде більш ефективною.

В останні роки у всіх країнах, що приймають мігрантів, говорять не тільки культурною складовою процесу інтеграції, але й про трудову. Тепер замість того щоб апелювати до колективної ідентичності «міграційних меншин», держави звертаються до індивідуальної особистості «мігрантпрацівника», а головними цілями політики інтеграції стають навчання і участь в ринку праці як основні успіху по врахуванню до приймаючої суспільство.

Україні необхідна інфраструктура, що забезпечує інтеграцію мігрантів. Відмова від відповідної політики в найближчому майбутньому призведе до наростання в країні відчуття «загрози» з боку «чужих» і виникнення міжетнічних конфліктів. Ростуть діти мігрантів, так зване друге покоління, і відсутність спрямованих на них програм може призвести до покоління «чужих». Саме це ми спостерігаємо сьогодні в Європі. Можливе підвищення терористичної небезпеки, посилення ксенофобії по відношенню до представників різних народів (не лише мігрантів) в Україні.

# 3.2 Шляхи удосконалення державного регулювання трудової міграції

В останні роки Україна зіткнулась з непередбаченими політичними і економічними проблемами, що безпосередньо вплинули на міграційну ситуацію. Тому, існує певна необхідність у проведенні відповідної систематизації нормативних документів та утворення єдиних максимально кодифікованих нормативних документів, по-першу чергу документів які стосуються утворення, визначення повноважень, та порядку роботи державної міграційної служби та інших органів державної влади та місцевого самоврядування. На необхідність систематизації та упорядкування також вказує наявність різних органів державної влади які потребують координації своєї спільної діяльності (органи державної міграційної служби, органи служби зайнятості, органи місцевого самоврядування, державні адміністрації, органи внутрішніх справ та ін.).

Особливого значення набуває необхідність системного (упорядкованого) нормативного урегулювання координаційної діяльності різних органів, оскільки на міграційні процеси найбільш ефективно можливо впливати комплексом повноважень, якими наділені різні органи влади. Для скоординованого впливу на міграційні процеси необхідне розроблення не тільки системних нормативних документів також системних програм з визначенням усього комплексу заходів с боку всіх установ держави та суспільства. До цих нормативних документів та програм необхідно включити також заходи які можуть здійснювати суспільні організації (як у якості допомоги так у вигляді здійснення громадського контролю) [43].

Відповідне значення для регулювання міграційних процесів має розширення повноважень регіонів (органів місцевого самоврядування обласного рівня) у сфері міграції, а саме надання відповідних повноважень органам місцевого самоврядування, та регіональним органами державної влади (облради, та їх виконавчі комітети). Це не тільки наданням їм повноважень самостійного вивчення проблемних питань міграції регіону, але і визначення відповідних програм по регулюванню міграційних процесів в регіонах. А головне це надання можливості під визначені програми щодо врегулювання міграційних процесів, занятості населення, утворювати відповідні фонди (фінансового та майнового характеру) з самостійно визначенням їх кількості та обсягу (на підставі місцевого бюджету) та вжиттю паралельних заходів щодо боротьби з незаконною міграцією (у тому числі депортації).

Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні», ст.43 (п. 16-19 передбачена можливість затвердження програм соціально-економічного розвитку відповідного регіону та затвердження відповідних місцевих бюджетів, однак ці кошти є недостатніми для проведення та втілення в життя дієвих ефективних програм та реального впливу на міграційні процеси та зайнятість населення. Оскільки основні кошти на розвиток регіону надходять з державного бюджету, необхідно кардинально змінювати фінансові потоки при формуванні бюджетів з урахування потреб програм впливу регіонів на міграційні процеси та зайнятість населення.

Основним нормативним документом у сфері регулювання міграційних процесів є Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 05.11.2015 № 761-19, який певним чином виконує поставленні перед ним завдання [25]. Так, цим законом визначаються основі правові поняття, терміни імміграції, квоти, категорії іммігрантів, встановлюються, повноваження органів державної влади у що забезпечують виконання законодавства у сфері імміграції (Визначені повноваження лише Кабінету міністрів України, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері імміграції, дипломатичних представництв і консульських установ). Крім того, цим законом визначається порядок, надання дозволу на імміграцію та посвідки на постійне проживання, скасування дозволу на міграцію, видворення за межі країни.

На даний час в України для регулювання цього процесу існують ряд нормативних документів, які умовно їх можливо розділити на певні категорії. Підставою для класифікації можливо визначити об’єкти або суспільні відносини, які регулюють вказані нормативно - правові документи.

На основі аналізу Конституції України, Законів України та інших нормативно-правових документів запропоновано наступну класифікацію:

1. Нормативні документи що регулюють порядок імміграції.
2. Нормативні документи що регулюють повноваження Державної міграційної служби України та інших органів державної влади та місцевого самоврядування.
3. Документи які регулюють питання пов’язані з громадянством.
4. Нормативні документи, які регулюють питання перебування в України іноземців, осіб без громадянства, біженців.
5. Нормативні документи які регулюють зайнятість населення та роботу органів державної влади у сфері зайнятості населення.
6. Нормативні документи які встановлюють та регулюють порядок притягнення до відповідальності за порушення законодавства про міграцію.

Міжнародні нормативні документи у сфері міграції.

Така класифікація надасть можливість системного використання нормативно-правової бази у сфері міграції і полегшить її аналіз і удосконалення. Звернемо увагу, що основоположним документом для всіх пунктів класифікації є Конституція України.

Всі зазначені елементи впливають на реалізацію міграційної політики, теоретичне обґрунтування удосконалення етапів якої буде наведено нижче. Міграційна політика реалізується за допомогою важелів – непрямого впливу на потоки зовнішньої міграції. Згідно дослідження, проведеного в підрозділах 2.2 і 2.3, на потоки зовнішньої міграції найбільш суттєво впливають фактори: ВВП на душу населення, рівня безробіття, вартості кредитів, індексу споживчих цін. Отже, держава повинна регулювати міграцію опосередковано, впливаючи на ці показники.

Також треба наголосити на необхідності вдосконалення міграційної політики з урахуванням особливостей економічних процесів. У зв’язку з тим, що Україна інтегрована в світову економіку і активно приймає участь в соціально - економічних і політичних процесах на міжнародному рівні і враховуючі власні дослідження автора, доцільним є поліпшення регулювання міжнародної трудової міграції за такими напрямками.

Ретельне вивчення явища міжнародної трудової міграції з усіх боків, а саме отримання повної і достовірної статистичної та аналітичної інформації про динаміку руху мігрантів в різні період часу. У зв’язку з цим доцільно утворити єдину базу даних про міграцію осіб, забезпечити більш глибоке здійснення науково-дослідницької роботи у галузі міграції та імплантацію її висновків у політику держави.

Вдосконалення нормативно-правової бази України: ратифікувати Міжнародну конвенцію «Про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей», а потім Конвенцію Міжнародної організації праці «Конвенція про працівників-мігрантів» №97 і Конвенцію Міжнародної організації праці «Конвенція про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення». Для цього, перш за все, необхідно створити умови для реалізації вимог Конвенцій на національному рівні.

Існує проблема з інформованістю суспільства про міграційні процеси України у повному обсязі. Україна має дисбаланс на ринку праці між попитом і пропозицією робочої сили. Також мають місце правопорушення трудового законодавства як з боку роботодавців так і з боку працівників. Всебічне інформування громадськості про стан ринку праці, зміни у законодавстві і санкції щодо порушників могли б знизити дисбаланс і кількість правопорушень. Отже, з метою спрощення доступу до інформації на ринку праці шукачів роботи і роботодавців, допомоги іммігрантам і потенційним емігрантам у вивченні своїх прав та обов’язків, наданні інформації про державні служби, які займаються проблемами в сфері ринку праці і міграції, необхідно створити єдиний державний інформаційний портал «Ринок праці і міграційні процеси в Україні» в Інтернеті, який би містив інформацію про основні індикатори ринку праці, міграційний рух населення, законодавство в сфері регулювання трудових відносин, контакти державних служб зайнятості та інших органів, що займаються ринком праці і міграцією.

Вдосконалити процедуру розробки і реалізації міграційної політики держави, що складається з чотирьох етапів (рис. 3.1). Розглянемо детальніше кожен з етапів.

На першому етапі для проведення ефективної економічної оцінки сучасної ситуації з зовнішньою міграцією у країні необхідно провести такі дії:

1) збір і аналіз статистичних даних за певний період часу за такими позиціями: аналіз обсягів імміграційних потоків, статевого складу, віку, рівня кваліфікації іммігрантів; аналіз обсягів еміграційних потоків, статевого складу, віку, рівня кваліфікації емігрантів; аналіз ситуації на національному ринку праці і виявлення причин еміграції;

2) аналіз впливу зовнішньої міграції на національний ринок праці;

3) аналіз впливу грошових переказів мігрантів на економіку країни;

4) аналіз ефективності роботи державних органів з регулювання міграції;

5) аналіз світових тенденцій міграційних процесів.

I етап. Економічна оцінка сучасної ситуації з зовнішньою міграцією. Оцінка національного ринку праці

Об’єкти аналізу: міграційні потоки, національний і світовий ринки праці, грошові перекази мігрантів, робота державних органів

II етап. Розробка (або корегування) міграційної політики

Об’єкти впливу: законодавча база, національний ринок праці, фінансові і адміністративні інструменти.

III етап. Впровадження міграційної політики

Об’єкти аналізу: світовий і національний ринки праці. Об’єкти впливу: міграційні потоки.

IV етап. Контроль ефективності виконання міграційної політики

Завдання: співставлення мети і результатів міграційної політики

Рисунок 3.1 – Етапи розробки і реалізації міграційної політики держави

Джерело: Складено автором самостійно

За результатами проведеного дослідження потрібно знайти відповіді на запитання: Чи з’явилися нові тенденції у зовнішній міграції упродовж періоду, який аналізується? Якщо так, то який ефект вони мають у короткостроковій перспективі і можуть мати у довгостроковій? Чи є потреба у втручанні держави у ці тенденції і процеси?

Другий етап полягає в розробці або корегуванні існуючої міграційної політики держави, яка повинна мати рекомендації щодо: законодавчого регулювання:

1. розробки ефективних заходів регулювання національного ринку праці
2. вдосконалення фінансових інструментів грошових переказів мігрантів.
3. вдосконалення адміністративних інструментів контролю за міграцією. Необхідно також дати відповіді на запитання: які ключові чинники успіху в реалізації політики? Чи узгоджується запропонована політика з реаліями світового ринку праці і містом країни у світових міграційних процесах? Таким чином, наступний крок в процесі розробки міграційної політики полягає в тому, щоб контролювати і аналізувати можливості і погрози, що створюються чинниками світового ринку праці.

Третій етап: реалізація міграційної політики. Щоб розуміти потенційні можливості і погрози в довгостроковому плані, фахівці з міграції повинні насамперед контролювати і аналізувати основні тенденції у світовій економіці. Вони включають демографічні, економічні, політико-правові і соціально-культурні зміни. Ситуація у світовій економіці не є статичною, а може сильно змінюватися з часом. Тому необхідно досліджувати динаміку світового ринку праці, приділяючи особливу увагу тому, як, ймовірно мінятимуться тенденції міграції робочої сили.

І нарешті, необхідно вирішити, яку міграційну політику впроваджувати з тим щоб держава отримувала вигоди, і в той же час підтримувала і контролювала права мігрантів як тих, що перебувають на території країни, так і громадян, що знаходяться за кордоном. Ключовий чинник успіху політики – це здатність держави ефективно її реалізувати. А це залежить від того, чи узгоджується стратегія з ресурсами, органами державного управління, системами координації і контролю. Дослідники повинні розробити стратегію, яка відповідала б існуючим ресурсам, знанням і процедурам або намагатися створити нові структури і системи, які відповідали б вибраній політики. Наприклад, спроба розробити і реалізувати міграційну стратегію держави без урахування міжнародних норм і стандартів не буде успішною.

Четвертий етап: контроль міграційної політики. Завдання завершального етапу процесу полягає в оцінці ефективності реалізації політики і коректуванні цієї програми у разі, коли результати не відповідають поставленій меті. Цей процес оцінки і контролю забезпечує зворотний зв'язок і служить основою для аналізу ринкових можливостей в наступному плановому періоді.

Неефективною міграційну політику можна вважати за таких умов: якщо вона не виконує поставлені цілі або цілі політики не відповідають сучасним реаліям світового і національного ринків праці. З практичної точки зору, міграційні процеси залежать від побудови ефективної міграційної політики України, а також впровадження більшої кількості двосторонніх програм з країнами ЄС. Міграційна політика цих країн повинна відповідати сучасним тенденціям міжнародної міграції і складати частину державної економічної стратегії.

В управлінні міграцією на міждержавному рівні всі країни, як імпортери трудових ресурсів, так і експортери трудових ресурсів повинні враховувати позитивні явища, які стають очевидними і підлягають усвідомленому регулюванню з боку держави. Відзначимо, що в приймаючих державах напрацювання міграційної політики мають досить серйозну базу, в той час як тільки деякі країни виїзду (Індія, Філіппіни, Пакистан) проводять усвідомлену політику експорту трудових ресурсів.

Усвідомивши вплив негативних явищ зовнішньої міграції і позитивних, що пов’язані, перш за все, з грошовими переказами мігрантів, в Україні мають бути створені умови для того, щоб кваліфіковані працівники, які потрібні на ринку праці, залишалися в країні. Для цього необхідно створити умови на макроекономічному рівні, такі як контроль і регулювання інфляції, зниження вартості кредитів для фізичних і юридичних осіб, створення сприятливих умов для відкриття власного бізнесу, підвищення середньої заробітної плати, зниження або ліквідація заборгованості із виплати заробітної плати, зниження рівня безробіття, збільшення кількості осіб працездатного віку, які працевлаштовуються державною службою зайнятості. Від мігрантів, що їдуть працювати за кордон, держава повинна оптимізувати отримання вигід, а саме сприяти поліпшенню фінансової інфраструктури, через яку здійснюються перекази, сприяти залученню частки грошових переказів в інвестиції, регулювати вартість строкових депозитів з метою сприяння накопиченню заощаджень.

На міжнародному рівні Україні необхідно:

1. Заснувати форуми, діалоги й канали партнерства між ключовими країнами призначення й Україною, щоб ввести міграцію в а) національну стратегію розвитку України та б) стратегії країн призначення щодо офіційної допомоги з розвитку.
2. Вступити в дискусію з урядами країн призначення, щоб розширити політику шляхом включення концепції залучення заощаджень/переказів трудових мігрантів до розвитку. Це вимагатиме, зокрема, розроблення нормативно-правової бази, що дає змогу фінансовим установам і місцевим органам влади інвестувати в проекти розвитку в таких країнах походження, як Україна. Це також вимагатиме включення місцевих органів влади й об’єднань трудових мігрантів/діаспори в планування таких проектів і заходів, щоб глибше зрозуміти їхні потреби й проблеми.

Щоб допомогти трудовим мігрантам покращити й зробити ефективнішою їхню поведінку щодо міграції користування банківськими продуктами й фінансовими послугами, українська влада на національному й місцевому рівнях має розвинути потенціал для забезпечення трудових мігрантів, що виїжджають, і тих, що повертаються, та членів їхніх сімей навчанням фінансовій грамотності у зв’язку з міграцією та інформацією про різні продукти для заощаджень й інвестицій у країні.

1. Паралельно варто запровадити міжнародні програми охоплення й спілкування в режимі діалогу з трудовими мігрантами, що вже перебувають за кордоном, із наданням комплексної підтримки і навчанням фінансовій грамотності щодо різних можливостей заощадження й розроблених інвестиційних продуктів Україні. У співпраці та з метою створення довіри до цих посередницьких послуг країни призначення могли б розробити програми, які давали б зацікавленим трудовим мігрантам, що відповідають встановленим критеріям, розумні обсяги фінансування на паритетних умовах для інвестиційних проектів в Україні.

Досягнення цих цілей можливе, зокрема, в контексті двосторонніх і багатосторонніх угод про працевлаштування. Такі договори могли б також містити пункти про поширення інформації про можливості заощаджень та інвестицій, реінтеграційні послуги й програми, можливу співпрацю щодо грошових переказів, переказів пенсій та інших заощаджень на основі соціального страхування, що їх трудовий мігрант накопичив протягом міграції. Такі ініціативи вкрай важливі для розвитку концепції використання трудової міграції, «притоку мізків» та заощаджень трудових мігрантів для інвестицій і розвитку в Україні.

Очевидно, що національні, регіональні й міжнародні фінансові посередники відіграють важливу роль житті домогосподарств трудових мігрантів і в підтримці економічного розвитку. Тому уряду слід намагатися працювати з кваліфікованими й зацікавленими партнерами для вивчення перспективності й ринкового випробування привабливіших продуктів для заощаджень/інвестицій трудових мігрантів/ діаспори, зокрема пенсій і страхування в приватному секторі, рахунків для заощаджень з метою розвитку, гарантійних фондів, а також муніципальних, проектних та загальних діаспорних фондів. В багатьох випадках можна систематично перейняти й перенести міжнародний досвід й найкращу практику. В інших випадках, можливо, потрібно буде розвинути й випробувати нові фінансові й сервісні інструменти й механізми та розробити спільні дії.

Варто визнати, що поєднання чинників національного ринку в країнах призначення та міграційних історій/тенденцій є унікальним. Існують суттєві відмінності між групами трудових мігрантів, як-от короткостроковими, довгостроковими трудовими мігрантами, емігрантами та членами діаспори, а також в межах кожної країни призначення.

Слід ініціювати оцінку доцільності запровадження механізму фінансового посередництва для приваблення значних заощаджень трудових мігрантів/діаспори та скерування їх у продуктивні інвестиції як приватній, так і в державній сфері. Такий механізм має бути практичним, ринковим та базованим на принципах стандартного трастового фонду чи фонду ринку, що розвивається. Він повинен, з одного боку, добре узгоджуватися з наявними прагненнями українських трудових мігрантів щодо заощаджень та інвестицій, а з іншого, задовольнити попит на довгострокові кредити, капітал й забезпечення кредитів з боку рентабельних масштабних проектів і підприємств в Україні.

Важливо, що цей механізм повинен включати три ключові принципи й засоби досягнення ефективності:

1. Спиратися на наявні й добре відомі бізнес-моделі фінансового посередництва.

2. Бути зареєстрованим у регіоні, якому, за наявними доказами, уже довіряють трудові мігранти.

3. Залучити одну чи більше надійних інвестиційних компаній, яка візьме на себе ключову роль провідного менеджера трастового фонду/інвестицій.

Прикладом такої ініціативи є траст IASCI/БЗД для заощаджень й інвестицій трудових мігрантів (Migrant Savings and Investment Trust, MSIT). Він включений до молдовського Плану дій щодо міграції (на період до 2020 року).

Можна також вивчити специфічні для України фінансові моделі за принципом «рівний рівному» як частину комплексного портфелю послуг, що охоплює різні профілі ризику/винагороди.

Посередники (зокрема банки, страхові й пенсійні компанії, установи, що видають мікрокредити) можуть збільшити обсяг заощаджень і переказів трудових мігрантів, що повертаються в Україну, завдяки покращеним зусиллям з метою приваблення нових клієнтів з-поміж трудових мігрантів і діаспори, а також шляхом підвищення обізнаності на місцевому рівні

Комерційним банкам варто активізувати роботу з віднаходження цікавих сегментів ринку та встановлення їхніх особливостей. Їм варто регулярно проводити дослідження ринку нерухомості, щоб краще зрозуміти потенційну базу клієнтів. Це передбачає опитування й комунікацію з теперішніми й майбутніми трудовими мігрантами з метою зрозуміти їхні особливі потреби, зокрема потребу в підвищенні обізнаності з поточною ситуацією на ринку й навчанні фінансовій грамотності.

Важливим залишається досягнення покращень у плані доступності продуктів щодо іпотеки та транскордонних банківських послуг.

Варто глибше дослідити можливості для осіб, що мають рахунки в тому самому банку чи в банках-кореспондентах у різних країнах, стосовно сегменту заощаджень трудових мігрантів й на основі кращого розуміння попиту на такі транскордонні фінансові послуги. Прикладом такої транскордонної ініціативи може бути формування та передання кредитної історії за попередньої згоди клієнта.

Як зазначено вище, для підтримки критичне значення має активна популяризація та розвиток діалогу й співпраці між організаціями трудових мігрантів/діаспори, банками й урядами. Очевидно, що принцип «знай свого клієнта» має бути передумовою там, де трудовим мігрантам мають бути запропоновані актуальні продукти й послуги, починаючи з етапу перед від’їздом і протягом усього міграційного циклу.

Якщо такі ініціативи фінансового характеру визнають доцільними й вони відбуватимуться в межах окресленого вище національного контексту структурних змін і перегляду політики/нормативно-регулятивної бази, вони стануть доповняльними й паралельними засобами посилення позитивних впливів трудової міграції, введення міграції в планування розвитку, залучення місцевих органів влади й приватного сектора й підтримки України на шляху переходу від переважно споживацької економічної моделі до більш збалансованої й зорієнтованої на інвестиції й розвиток. Водночас такі ініціативи сприятимуть покращенню особистої міграційної практики шляхом надання змістовних послуг у ключових ділянках зацікавленості трудових мігрантів – накопичення благ, що зрештою веде до повернення в Україну.

Місцеві органи влади й об’єднання трудових мігрантів/діаспори можуть і повинні відігравати дедалі важливішу роль у розвитку трудової міграції й використанні міграції в цілях розвитку.

Серед важливих засобів максимізації успіху та обсягів інвестицій трудових мігрантів мають бути такі:

Створити мережу місцевих офісів, що можуть прямо підтримувати ефективну практику трудової міграції й фінансову грамотність серед усіх груп трудових мігрантів. Дуже доречним було б проведення навчальних семінарів на цю тематику, особливо щодо переказів/заощаджень/інвестицій трудових мігрантів;

Координувати діяльність з урядом і сектором посередницьких фінансових послуг, щоб відновити довіру до фінансової системи й до відповідних інституцій. Як неодноразово зазначалося в попередніх розділах, більшість українських трудових мігрантів схильні зберігати найбільшу частку своїх заощаджень у країнах призначення;

Заохочувати створення асоціацій рідних міст (АРМ), особливо щодо підвищення обізнаності й співпраці над такими питаннями, як мобілізація заощаджень та інвестицій та грошові перекази. АРМ – це добровільні громадські об’єднання трудових мігрантів / членів діаспори, які походять із того самого міста чи регіону в країні походження. Такі об’єднання швидко розрослися в 1990-х роках і вийшли на перший план серед мексиканських та інших груп латиноамериканських трудових мігрантів, що працюють у Сполучених Штатах. АРМ зазвичай об’єднують внески від трудових мігрантів для фінансування проектів у галузі охорони здоров’я, освіти, громадської інфраструктури (дороги, комунальні послуги, церкви, кладовища) та відпочинку. Вони відіграють активну роль у визначенні, плануванні й реалізації цих проектів. АРМ поки що не брали суттєвої участі у фінансування «продуктивних» (бізнесових) проектів, які безпосередньо генерують доходи й створюють робочі місця. Як правило, АРМ мають обмежену спроможність залучати кошти, але часто працюють у дрібних громадах, в яких їхній внесок виглядає дуже великим порівняно з муніципальним бюджетним фінансуванням громадських робіт. Важливою заслугою проектів АРМ є те, що ними цілком «володіють» фундатори й громади, що отримують від них вигоду. Ми не знайшли ніяких даних про те, що організації типу АРМ сформувалися в українському контексті. Однак українці мають чітку ідентифікацію з рідним містом, а тому виникнення АРМ можливе.

Розробити й підтримувати «бізнес-клуби» / ресурсні центри для мігрантів чи мережі місцевого рівня, які зможуть надавати змістовні й надійні консультації експертів трудовим мігрантам, що повертаються, та підприємцям з-поміж трудових мігрантів, а також привабити інвестиції трудових мігрантів/діаспори. Однією з важливих ініціатив, що їх появу стимулювало IASCI в контексті молдовського проекту NEXUS стало відкриття економічних консультаційних клубів (ЕКК) у квітні-червні 2014 року. ЕКК – це неформальні форуми місцевого бізнесу й лідерів громади, які в дуже практичний спосіб допомагають трудовим мігрантам знаходити можливості й інвестувати свій людський та фінансовий капітал, здобутий за кордоном, в економічні й соціальні проекти в рідній місцевості. Члени ЕКК надають практичні рекомендації наявним і потенційним підприємцям та інвесторам через неформальну платформу, що спирається на доказові дані й потреби. ЕКК сполучені по вертикалі з національним рівнем через бізнес-форум діаспори (БФД). Мета БФД полягає в тому, щоб регулярно збирати разом трудових мігрантів, лідерів діаспори та високопоставлених посадовців національних органів влади для обміну думками, виявлення обмежень і висловлення рекомендацій щодо розвитку й підтримання ефективних зв’язків із діаспорою, насамперед під кутом зору приваблення інвестицій і подібної участі.

Міжнародні організації, донори й кваліфіковані партнери можуть допомагати урядові України й основним країнам призначення ввести трудову міграцію та принципи міграції й розвитку в національні стратегії розвитку.

Вони можуть сприяти проведенню заходів на підтримку місцевих органів влади, трудових мігрантів та членів діаспори, щоб ті відігравали вагомішу роль у розробленні стратегій міграції й розвитку, реалізації заходів та проектів в Україні.

Варто ще більше посилити співпрацю з урядом України, міжнародними організаціями, донорами й кваліфікованими партнерами з метою розвитку стимулів й розроблення регуляторної бази для підтримки необхідних умов (наприклад, пропозиції відкриття банківських рахунків, надання гарантій для заощаджень у твердій валюті, покладених на депозит в Україні, тощо) для заохочення перенесення заощаджень/переказів трудових мігрантів до України. Трудові мігранти й діаспора зреагують на ці ініціативи лише тоді, коли буде виконано необхідні передумови.

Слід організувати оперативні програми з урядами, агенціями найму, а також з об’єднаннями трудових мігрантів, яким треба дати право голосу в процесі укладення двосторонніх угод про працевлаштування, а також у цілому процесі міграції. Що стосується найкращої практики, то міграцію слід розглядати з моменту перед початком й до моменту завершення і повернення.

У контексті міжвідомчого процесу, описаного вище, спеціалізовані агентства могли б далі підтримувати органи влади, приватний сектор та суб’єктів громадянського суспільства в популяризації широкого консультаційного процесу з метою визначення рамок політики, в межах якої відбувається українська внутрішня мобільність, коротко та довгострокова міграція та повернення, та компромісів, на які Україна готова й може піти стосовно управління позитивними й негативними аспектами широкомасштабної міграції. Спеціалізовані агентства можуть подавати важливі міркування до дискусії про політику, особливо щодо фінансового посередництва й можливостей для розвитку малого й середнього бізнесу й економіки в цілому.

В цьому зв’язку можна було б організувати робочі групи в технічному координаційному центрі (на національному й місцевому рівнях) для обговорення й розроблення ідей для майбутніх повторних досліджень і для проектів сприяння трудовій міграції й інвестиціям трудових мігрантів/діаспори в Україну. Основна діяльність стосуватиметься покращення мереж обміну інформацією та найкращою практикою.

До ключових партнерів спеціалізованих агентств належать, зокрема, такі: суб’єкти прийняття рішень в українському уряді на національному рівні – особливо Міністерство соціальної політики, Міністерство регіонального розвитку, Міністерство економічного розвитку і торгівлі, Державна служба зайнятості, Національний банк України, а також обласні й місцеві органи влади, оперативні департаменти й установи, діаспора й асоціації мігрантів, інші відповідні суб’єкти громадянського суспільства, комерційні фінансові інституції, установи, що надають мікрокредити, та українські мас-медіа.

#

# Висновок до розділу 3

У третьому розділі здійснено дослідження міжнародного досвіду щодо регулювання міграційних процесів. Проаналізовано національну міграційну політику країн Європи та США, які регулюють процес міжнародної трудової міграції. Визначено різні схеми залучення мігрантів на ринок праці, контролю міграційних потоків, політики інтеграції, програми для роботи з так званим другим поколінням – дітьми мігрантів. Було здійснено аналіз і розуміння невдач іноземної міграційної політики: аналіз промахів або пізнього втручання певні процеси з боку влади. Досвід інших країн здатний вказати на можливі проблеми, з якими Україна може зіткнутися в майбутньому і які можливо запобігти. Схожість міграційних процесів (колишні колонії – основні постачальники мігрантів в Європі; колишні республіки – основні постачальники мігрантів в Україні) дає можливість знаходити схожі приклади в різні періоди часу в різних країнах.

У результаті проведеного аналізу сформовані рекомендації щодо вдосконалення механізму регулювання міграційних потоків і міграційної політики України. Запропоновано процедуру розробки і реалізації міграційної політики держави, що складається з чотирьох етапів: проведення ефективної економічної оцінки сучасної ситуації з зовнішньою міграцією у країні необхідно провести, розробки або корегування існуючої міграційної політики держави, яка повинна мати рекомендації щодо законодавчого регулювання, розробці ефективних заходів регулювання національного ринку праці, вдосконалення фінансових інструментів грошових переказів мігрантів, вдосконалення адміністративних інструментів контролю за міграцією.

# ВИСНОВКИ

У дипломній роботі вирішено важливе науково-практичне завдання поглиблення науково-методичних засад дослідження чинників міжнародної міграції робочої сили та її наслідків для економічного розвитку країн, розроблено науково-практичні рекомендації щодо вдосконалення процедури державного регулювання української трудової міграції. Результати проведеного дослідження дозволяють сформулювати наступні висновки:

1. Бурхливі глобалізаційні перетворення, які відбуваються у світі протягом останнього століття, чинять визначальний вплив на розвиток міжнародних економічних відносин, зокрема, посилюючи значення міжнародних міграцій населення як складової розміщення продуктивних сил у світовому господарстві. Разом з тим, необхідність вироблення ефективних механізмів регулювання міграційних процесів на національному та наднаціональному рівні, які були б адаптовані до існуючих численних проблем, зумовлених міграційними переміщеннями у світі, вимагає трансформації концептуальних засад сучасних регуляторних моделей інтеграційних угруповань або національних моделей міграційної політики.

2. Сутність поняття міжнародна трудова міграція полягає у переміщенні осіб, в іншу країну на постійне місце проживання з метою найму на роботу, покращення їх матеріальних або соціальних умов проживання та поліпшення перспектив для себе та членів сім’ї. Нині Україна постала перед загрозою п’ятої хвилі української міграції, охопила молодь, причому, перш за усе, добре освічену, та на відміну від попередньої (економічної), вирізняється переходом до міграції населення як способу життя. З’ясовано, що за період 15 років (2002-2017 рр.) 6,3 млн осіб виїхало з України і не повернулося (3 млн виїхало через західний кордон, 3,2 млн осіб – через східний).

3. Оцінка та прогнозування обсягів зовнішньої міграції дозволяють приймати рішення про необхідність та засоби регулювання міграційних потоків. При дослідженні міграційних процесів застосовують якісні методи, що полягають у структурному описі міграційних потоків, та кількісні методи, які полягають в обробці статистичної інформації і базуються на розрахунку детермінованих 93 показників. Вплив держав на міграційні процеси відбувається у формі регулювання кількісного та якісного складу мігрантів, захисту їх прав і свобод і може здійснюватися прямо чи опосередковано.

3. Встановлено, що міжнародна міграція сприяє оптимізації розподілу людського капіталу і зменшенню міжрегіональних відмінностей, дозволяє поліпшити функціонування ринків праці приймаючих і країн походження. Узагальнення результатів попередніх емпіричних досліджень свідчить про те, що позитивний ефект від міграції є вищим за негативні наслідки впливу на національні ринки, при цьому цей вплив є різним для робітників високої і низької кваліфікації, для фірм і найманих працівників, для виробників і споживачів. В приймаючих країнах міграція дозволяє заповнювати робочі місця, на яких корінне населення не згодне працювати, сприяє розширенню виробництва, зниженню податкового навантаження на працююче населення. В країнах походження міграція знижує безробіття і робить національний ринок праці більш еластичним.

4. Виявлено вплив грошових переказів мігрантів на економіки країн походження. Грошові перекази мігрантів прямують на інвестування в ті сфери економіки, які найменше відповідають стандартним вимогам, сприяють реалізації принципу «самодопомоги», сприяють інтеграції країни в глобальну фінансову систему, створюють ринкові механізми формування соціально-орієнтованої інфраструктури фінансових ринків, під час фінансово-економічної кризи демонструють відносно стабільні обсяги надходжень і мають антициклічний характер. В України грошові надходження мігрантів є чинником коригування платіжного балансу та стимулятором споживання та зростання ВВП. При цьому, ці кошти є умовно 176 безкоштовними для української економіки, порівняно з кредитами і позиками від МВФ, і являють собою потенціал для банківського сектору країни.

5. У результаті проведеного аналізу сформовані рекомендації щодо вдосконалення механізму регулювання міграційних потоків і міграційної політики України, а саме Верховній Раді необхідно ратифікувати Міжнародну конвенцію «Про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей», Конвенцію Міжнародної організації праці «Про працівників мігрантів» №97 і Конвенцію Міжнародної організації праці «Про зловживання в області міграції та про забезпечення працюючим-мігрантам рівності можливостей і ставлення». При цьому важливим є також створення умов для реалізації вимог Конвенцій на національному рівні. Для інформування суспільства, необхідно створити єдиний державний інформаційний портал «Ринок праці і міграційні процеси в Україні» в Інтернеті, який би містив інформацію про основні індикатори ринку праці, міграційний рух населення, законодавство в сфері регулювання трудових відносин, контакти державних служб зайнятості та інших органів, що займаються ринком праці і міграцією. Обґрунтовано, що держава має впливати на зовнішню міграцію опосередковано. Напряму держава не може впливати на кількість емігрантів з країни, однак може регулювати через низку показників, таких як рівень заробітної плати, у тому числі по області, попит на робочу силу, індекс споживчих цін.

Мету дослідження роботи досягнуто і всі намічені завдання вирішено.

# СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Brown A.J.G. (2016) Three decades of publishing research in population economics. *Working Paper Series.* No*.* URL: <http://www.merit.unu.edu/publications/wppdf/2016/wp2016-055.pdf>. (Дата звернення 21.11.2019)
2. Філатова Ю.М. Дослідження еволюції наукових поглядів на міжнародну трудову міграцію. *Вісті Тульського державного університету. Економічні і юридичні науки.* 2015. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-evolyutsii-nauchnyh-vzglyadov-na-mezhdunarodnuyu-trudovuyu-migratsiyu> (Дата звернення 21.11.2019)
3. Білоцерківець В. В., Завгородня О. О., Лебедєва В. К. та ін. Міжнародна економіка: підручник/ за ред. А. О. Задої, В. М. Тарасевича. Київ: ЦУЛ, 2012. 416 с.
4. Міжнародна організація з міграції: МОМ в Україні. URL: <http://iom.org.ua/ua/mom-v-ukrayini> (Дата звернення 23.11.2019)
5. European Convention on the Legal Status of Migrant Workers. Strasbourg: European Treaty Series, 1977. No 93. 12 р.
6. Населення України. Трудова еміграція в Україні / за ред. Е. М. Лібанова, О. В. Позняк, О. А. Малиновська. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. 233 с.
7. Волоско Я. О. Міжнародна трудова міграція населення: причини виникнення та наслідки для економіки. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Юридичні науки*. 2015. № 824. С. 21–26
8. Бараник З. П., Романенко І. О. Інтелектуальна міграція як об'єкт статистичного дослідження. Електронний журнал «*Ефективна економіка».* 2014. № 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3096> (Дата звернення 21.10.2019)
9. Передрій О. С. Міжнародні економічні відносини: навч. посіб. 4–те. вид., перероб. та доп. Київ: Знання, 2008. 263 с.
10. Бортник Н. П. Вплив глобалізації на формування міграційних потоків. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету.* 2013. Т. 1. № 6–1. С. 142–144.
11. Зленко А.В. Особливості української трудової міграції. *Зовнішні справи.* 2015 URL: <http://uaforeignaffairs.com> (Дата звернення 09.12.2019)
12. Курилич М. Трансформація та політизація міграційних процесів під впливом глобалізації. Київ: *Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І.Ф.Кураса НАН України.* 2010. Вип. 49. С. 364–380.
13. Massey D.S. (2015). A Missing Element in Migration Theories. *Migration Letters.* No 3. С. 279–299 URL: [http://www.tplondon.com/journal /index. php /ml/article/viewFile/568/411](http://www.tplondon.com/journal%20/index.%20php%20/ml/article/viewFile/568/411). (Дата звернення 21.11.2019)
14. Perspectives on Global Development (2017). *International Migration in a Shifting World, OECD Publishing.* URL: [https://www.oecd–ilibrary.org/development/perspectives–on–global–development–2017\_persp\_ glob \_dev–2017–en](https://www.oecd-ilibrary.org/development/perspectives-on-global-development-2017_persp_%20glob%20_dev-2017-en) (Дата звернення 18.11.2019)
15. Гуцу С.Ф. Трудова міграція: сутність та наслідки. *Право України.* 2011. № 4 (41). С. 164–168.
16. Вербовий М.В. Доктринальні засади міжнародної трудової міграції. *Демократичне врядування*. 2011. Вип. 7. URL: [http://nbuv.gov.ua/ UJRN/DeVr\_2011\_7\_9](http://nbuv.gov.ua/%20UJRN/DeVr_2011_7_9). (Дата звернення 21.11.2019)
17. Бачинська М.В. Фактори міграційного притягування в контексті соціокульторологічного розвитку регіону. *Молодий вчений*. 2015. С. 22–26.
18. Гоголь Г.П. Євразійська трудоміграція: проблеми та перспективи. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка».* *Менеджмент та підприємництво.* 2007. № 606. С. 440–445.
19. Заремба Г.Р. Зовнішня міграція українців. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики.* 2014. Вип. 62. С. 39–45 URL: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/stapttp_2014_62_7>. (Дата звернення 21.11.2019)
20. Ивахнюк И.В. Развитие миграционной теории в условиях глобализации. *Век глобализации: исследование соврем. глоб. процессов*. 2015. № 1 (15). С. 36–51.
21. Курунова Ю.О. Міжнародна міграція робочої сили як чинник економічного розвитку країн (на прикладі міграційних потоків між ЄС і Україною): дис. …канд. екон. наук. / Одеський національний університет імені Мечникова. Одеса, 2015.
22. Курунова Ю. О. Сучасні тенденції міжнародної міграції в США *Сполучені Штати Америки у сучасному світі* : *політика, економіка, право, суспільство. Ч. 2* : матеріали ІІ міжнародної науково–практичної конференції. Львів, 2015. С. 317 – 319.
23. Малиновська О.А. Міжнародні міграції та суспільні трансформації доби глобалізації. *Демографія та соціальна економіка*. 2009. № 1. С. 5–19.
24. Неклюдова Н.П. Науково–методичні підходи до дослідження міжнародної міграції. *Журнал економічної теорії.* 2010. № 4. С. 195–198.
25. Рубінська Э.Д. Історико–системний підхід до аналізу міжнародної міграції робочих сил у аспекті глобалізації світової економіки. Державне та муніципальне управління. *Учені записки СКАГС.* 2013. № 4. URL: [http://cyberleninka.ru/article/n/istoriko–sistemnyy–podhod–k–analizum ezhdunarodnoy–migratsii–rabochey–sily–vaspekte–globalizatsii–mirovoy–ekonomiki](http://cyberleninka.ru/article/n/istoriko%E2%80%93sistemnyy%E2%80%93podhod%E2%80%93k%E2%80%93analizum%20ezhdunarodnoy%E2%80%93migratsii%E2%80%93rabochey%E2%80%93sily%E2%80%93vaspekte%E2%80%93globalizatsii%E2%80%93mirovoy%E2%80%93ekonomiki). (Дата звернення 21.11.2019)
26. Зленко А.В. Особливості української трудової міграції. *Зовнішні справи.* 2015 URL: <http://uaforeignaffairs.com/ua/ekspertnadumka> /view/article/osoblivostiukrajinskoji–trudovojimigraci/#sthash.ru0K6JjA.dpuf. (Дата звернення 20.11.2019)
27. Тахтарова К.А. Розвиток трудової міграції в системі міжнародних трудових комунікацій: методологічний аспект. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: Економічні науки.* 2015. № 29. С. 37–45 URL: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/VPDTU> \_ek\_2015\_29\_8. (Дата звернення 18.11.2019)
28. Трудова міграція сприяє розвитку соціального та економічного розвитку. URL: [http://www.ictsd.org/bridges– новини / мости / новини /](http://www.ictsd.org/bridges-%20%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8%20/%20%D0%BC%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%20/%20%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8%20/) (Дата звернення 23.11.2019)
29. Бачинська М.В. Фактори міграційного притягування в контексті соціокульторологічного розвитку регіону. *Молодий вчений*. 2015. С. 22–26.
30. International Organization for Migration. About migration. URL: http://www.iom.int.
31. Гоголь Г.П. Євразійська трудоміграція: проблеми та пер– спективи. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка».* Менеджмент та підприємництво. 2007. № 606. С. 440–445. (Дата звернення 15.10.2019)
32. Про захист прав усіх трудящих–мігрантів та членів їх сімей: Конвенція ООН від 18.12.1990 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/ laws/show/995\_203](http://zakon3.rada.gov.ua/%20laws/show/995_203). (Дата звернення 13.11.2019)
33. Європейська конвенція про правовий статус трудящих мігрантів 1977 р. Стаття 2788. *Офіційний вісник України.* 12.10.2007. № 74. С. 216.
34. Про ратифікацію Європейської конвенції про правовий статус трудящих–мігрантів : Закон України від 20.09.2006 р. *Відомості ВРУ*. 2007. № 21. С. 290.
35. Конвенція про правовий статус трудящих–мігрантів і членів їхніх сімей держав – учасниць Співдружності Держав URL: http://zakon4.rada.gov.ua/ laws/show/997\_j82. (Дата звернення 21.11.2019)
36. Поліщук О.В. Міжнародна організація праці (МОП) в системі міжнародного правового регулювання трудової міграції URL: http://www.rusnauka.com/CCN/ Pravo/4\_polischukov.doc.htm. (Дата звернення 22.11.2019)
37. Про працівників–мігрантів (переглянута 1949 року) : Конвенція № 97 Міжнародної організації праці. URL: http://www.uazakon.com/ documents/date\_bo/pg\_gwgwxr.htm. (Дата звернення 17.11.2019)
38. Beets G. The Global Economic Crisis and International Migration: An Uncertain Outlook. *European Commission. Directorate–General “Employment, Social Affairs and Equal Opportunities”. Unit E1 – Social and Demographic Analysis.* 2009. 14 p.
39. International Migration Report 2015 (2016) Highlights (ST/ESA/SER.A/375). *United Nations, Department of Economic and Social Affairs. – Population Division*. URL: <http://www.un.org/en/development/> desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2 015\_Highlights.pdf. (Дата звернення 27.11.2019)
40. Пэнг Уэн Ді Економічна глобалізація та процеси трудової міграції. *Журнал міжнародних прав та міжнародних відносин.* 2010. № 2. С. 94–99. URL: http://evolutio.info/content/ view / 1697/232. (Дата звернення 25.11.2019)
41. International migration: recent trends, economic impacts, and policy implications. *International Monetary Fund* URL: <https://www.imf.org/external/> np/g20/pdf/2015/111515background.pdf. (Дата звернення 21.11.2019)
42. Міграція в Україні. URL: [http://iom.org.ua/sites/default/files/ff \_ukr\_21\_10\_press.pdf](http://iom.org.ua/sites/default/files/ff%20_ukr_21_10_press.pdf) (Дата звернення 21.11.2019)
43. Free movement, labour mobility, regional integration and development: keys to Africa moving in the 21st century. *Global Migration Policy Associates* URL: http://www.globalmigrationpolicy.org/ articles/governance/GM PolicyBrief%20Migration–Regional%20Integration–Development%2023mar15. pdf. (Дата звернення 27.11.2019)
44. Аналіз стану злочинності, її структури і динаміки на території країни за 2017 рік URL: [https://lexinform.com.ua/dumka–eksperta/zlochynnist–vukrayini–statystychni–manipulyatsiyipravoohorontsiv–analiz– 2017](https://lexinform.com.ua/dumka-eksperta/zlochynnist-vukrayini-statystychni-manipulyatsiyipravoohorontsiv-analiz-%202017) (Дата звернення 27.11.2019)
45. Портал даних СВЦ: світовий центр даних. URL: <http://wdc.org.ua/uk/data> (Дата звернення 21.11.2019)
46. Державна служба статистики в Україні URL: http://www.ukrstat. gov.ua/ (Дата звернення 21.11.2019)
47. Дослідження з питань міграції та торгівлі людьми в Україні, 2017 URL: [http://iom.org.ua/sites/default/files/migration\_and\_human\_ trafficking\_in\_ukraine\_2017\_ukr.pdf](http://iom.org.ua/sites/default/files/migration_and_human_%20trafficking_in_ukraine_2017_ukr.pdf) (Дата звернення 18.11.2019)
48. Аналіз міграції висококваліфікованих кадрів і міграційної політики України URL: [https://www.civic–synergy.org.ua/wp–content/ uploads/2018/04/Analiz–migratsiyi–i–migratsijnoyi–polityky–Ukrayiny.pdf](https://www.civic-synergy.org.ua/wp-content/%20uploads/2018/04/Analiz-migratsiyi-i-migratsijnoyi-polityky-Ukrayiny.pdf) (Дата звернення 15.11.2019)
49. Українці все частіше працюють за кордоном, але повертаються в Україну. *Центр економічної стратегії*. 2018. URL: [https://ces.org.ua/ukraintsivse–chastishe–pratsiuiut–za–kordonom/](https://ces.org.ua/ukraintsivse-chastishe-pratsiuiut-za-kordonom/) (Дата звернення 18.11.2019)
50. Трудова міграція як фактор економічного зростання в Україні URL: [http://www.ier.com.ua/files/publications/Policy\_Briefing\_Series/PB\_M3 \_2014\_ukr.pdf](http://www.ier.com.ua/files/publications/Policy_Briefing_Series/PB_M3%20_2014_ukr.pdf) (Дата звернення 18.11.2019)
51. Українська міграція в умовах глобальних і національних викликів XXI століття URL: <http://ird.gov.ua/irdp/p20190801.pdf> (Дата звернення 18.11.2019)
52. З третього світу в перший — завдяки грошовим переказам мігрантів URL: [https://dt.ua/finances/z–tretogo–svitu–v–pershiy–zavdyaki–groshovim–perekazam–migrantiv–\_.html](https://dt.ua/finances/z-tretogo-svitu-v-pershiy-zavdyaki-groshovim-perekazam-migrantiv-_.html) (Дата звернення 16.11.2019)
53. The World Bamk URL: [https://www.worldbank.org/uk/ country/ukraine](https://www.worldbank.org/uk/%20country/ukraine)
54. Національний банк України URL: <https://bank.gov.ua/> (Дата звернення 18.11.2019)
55. Міграція як чинник розвитку в Україні URL: <http://iom.org.ua/sites/default/files/mom_migraciya_yak_chynnyk_rozvytku_v_ukrayini.pdf> (Дата звернення 18.11.2019)
56. В 2020 році експерти очікують нову хвилю трудової міграції URL: [https://www.unn.com.ua/uk/news/1824944–v–2020–rotsi–eksperti–ochikuyut–novu–khvilyu–trudovoyi–migratsiyi](https://www.unn.com.ua/uk/news/1824944-v-2020-rotsi-eksperti-ochikuyut-novu-khvilyu-trudovoyi-migratsiyi) (Дата звернення 19.11.2019)
57. Чи підриває трудова міграція українську економіку URL: [https://politkrytyka.org/2019/08/27/chy–pidryvaye–trudova–migratsiya–ukrayinsku–ekonomiku/](https://politkrytyka.org/2019/08/27/chy-pidryvaye-trudova-migratsiya-ukrayinsku-ekonomiku/) (Дата звернення 19.11.2019)
58. Міграція в Україні: наскільки проблема масштабна? URL: [https://www.radiosvoboda.org/a/donbas–realii––mihracija/29826553.html](https://www.radiosvoboda.org/a/donbas-realii--mihracija/29826553.html) (Дата звернення 19.11.2019)
59. Міфи і факти про українську трудову міграцію до країн Вишеграду URL: [https://europewb.org.ua/wp–content/uploads/2019/04/ Mify\_trud\_migrac.pdf](https://europewb.org.ua/wp-content/uploads/2019/04/%20Mify_trud_migrac.pdf) (Дата звернення 19.11.2019)
60. Малиновська О.А. Перекази мігрантів з–за кордону та можливі заходи щодо їх заохочення та ефективного використання. *Аналітична записка.* URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/1276/> (Дата звернення 19.11.2019)
61. Населення України. Трудова еміграція в Україні. / ред. рада: Е. М. Лібанова, О. В. Позняк, О. А. Малиновська. *Ін–т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України.* Київ, 2010. 233 с
62. Бортник Н. П. Вплив глобалізації на формування міграційних потоків. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція.* 2013. Т. 1. № 6–1. С. 142–144.
63. Українці все частіше працюють за кордоном, але повертаються в Україну. *Центр економічної стратегії.* 2018 URL: [https://ces.org.ua/ ukraintsivse–chastishe–pratsiuiut–za–kordonom/](https://ces.org.ua/%20ukraintsivse-chastishe-pratsiuiut-za-kordonom/) (Дата звернення 19.11.2019)
64. Скільки українців поїхало за кордон і що державі з цим робити. *Аналітична записка (23 квітня 2018 року). Центр економічної стратегії*. 2018. 50 с. URL: [https://ces.org.ua/wp–content/uploads/2018/04/Migration–note.pdf](https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/Migration-note.pdf) (Дата звернення 19.11.2019)
65. Чисельність населення України. *Державна служба статистики України.* 2018. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/ (Дата звернення 19.11.2019)
66. Чому українці виїжджають за кордон URL: <http://ipress.ua/news/chomu_ukraintsi_vyizhdzhayut_za_kordon__infografika_146097.html> (Дата звернення 19.11.2019)
67. Regional integration and labour mobility linking trade, migration and development URL: <http://www.unescap.org/sites/default/files/STESCAP2688_> No81.pdf. (Дата звернення 19.11.2019)
68. Ultra Wealthy analysis: *The World Ultra Wealth Report 2018 Wealth – Х.* URL: https://www.wealthx. com/report/world–ultra–wealth–report–2018/#downloadform (Дата звернення 19.11.2019)
69. Consumer Barometer: trended data // Google, (2017). URL: [https://www.consumerbarometer.com](https://www.consumerbarometer.com/)
70. Eurofound and the International Labour Office, Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. *Publications Office of the European Union. Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva*. 2017. 80 р.
71. Figures at a Glance: Statistical Yearbooks. *UNHCR.* (2017) URL: [http://www.unhcr.org/figures–at–a–glance.html 105](http://www.unhcr.org/figures-at-a-glance.html%20105) (Дата звернення 19.11.2019)
72. GDP (current US$). *The World Bank Data*. URL: https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD (Дата звернення 19.11.2019)
73. International Migration Report 2017: Highlights. *United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division.* 2017. 38 р.
74. Kolesnikova J., Camille R., Kamasheva A., Yue Z. Current trends of realization of the intellectual capital and problems of intellectual migration. *Procedia Economics and Finance*. 2014. Vol. 14. P. 326–332.
75. Lee E. A Theory of Migration. *Demography.* 1966. № 3(1). Р. 47–57.
76. Migration and Remittances Factbook. *International Bank for Reconstruction and Development, The World Bank.* 2016. 3 edition. Washington, DC. 299 p.
77. Migration Conceptual Framework: Why do people move to work in another place or country?. *AAG Center for Global Geography Education,* (2011). 12 p. URL: <http://cgge.aag.org/Migration1e/ConceptualFramework_Jan10/> ConceptualFramework\_J an105.html (Дата звернення 19.11.2019)
78. Number of internet users worldwide from 2005 to 2017. *Statista.* 2017. URL: [https://www.statista.com/statistics/273018/number–of–internet–users–worldwide/](https://www.statista.com/statistics/273018/number-of-internet-users-worldwide/) (Дата звернення 19.11.2019)
79. Personal remittances, received (current US$). *The World Bank Data.* URL: <https://data.worldbank.org/indicator/BX.TRF.PWKR.CD.DT> (Дата звернення 19.11.2019)
80. . Population, total. *The World Bank Data*. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL> (Дата звернення 19.11.2019)
81. Ravenstein E. The Laws of Migration. *Journal of the Statistical Society.* 1885. № 46. P. 167–235. 106 (Дата звернення 19.11.2019)
82. Stouffer S. Intervening opportunities and competing migrants. *Journal of regional science*. 1960. Vol. 2, Issue 1. 26 p. (Дата звернення 19.11.2019)
83. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. *International Migration Report: Highlights.* New York, 2017. 38 p.
84. Volpicelli S. Who’s Afraid of … Migration? A New European Narrative of Migration. *Iai Working*. 2015. 26 р.
85. World Investment Report 2013: Global Value Chains. *Investment and Trade for Development. UNCTAD.* 2013. 44 р.
86. World Population by Year // Worldometers, (2018). URL: [http://www.worldometers.info/world–population/world–population–by–year/](http://www.worldometers.info/world-population/world-population-by-year/)
87. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 05.11.2015 № 761–19. 2015. № 49–50. ст. 463. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/ 761–19](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/%20761-19) (Дата звернення 19.11.2019)

# **Декларація**

# **академічної доброчесності**

**здобувача вищої освіти ЗНУ**

Я Лавренчук Ірина Василівна, студент(ка) 2 курсу магістратури, денної форми навчання, факультету економічного, спеціальності 051 «Економіка», освітньо-професійної програми «Міжнародна економіка», адреса електронної пошти irina.lavrenchuk.97@gmail.com.

* підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Міжнародна трудова міграція та її вплив на продуктивність секторів економіки України» відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, що визначені у ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомлений/ознайомлена;
* заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії;

– згоден/згодна на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям *академічної доброчесності у будь–який спосіб, у тому числі за допомогою* Інтернет–системи, а також на архівування роботи в базі даних цієї системи.

Дата\_\_\_\_\_\_\_ Підпис\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ПІБ (студент) Лавренчук І.В.

Дата\_\_\_\_\_\_\_ Підпис\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ПІБ (науковий керівник)  Вишняков  М.В.