

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

**Факультет міжнародної економіки і менеджменту
Кафедра міжнародної торгівлі і маркетингу**

**ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА «МІЖНАРОДНА
ЕКОНОМІКА»**

**ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ**

**05 Соціальні та поведінкові науки
051 Економіка**

Форма навчання: Заочна

очна (денна), заочна, дистанційна

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

**на тему РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ:
ІНСТРУМЕНТИ, МОДЕЛІ ТА СЦЕНАРІЇ РОЗВИТКУ.**

(назва теми)

здобувача(ки) Самойленка Олександра Олеговича

(ПІБ, підпис)

Наукова керівниця:

професорка Оболенська Т.Є. _____

(науковий ступінь, учене звання, ПІБ)

(підпис)

**Робота допущена до захисту перед екзаменаційною комісією
з атестації здобувачів вищої освіти (ЕК)**

**Завідувачка кафедри: д-р екон.наук, професорка Циганкова
Т.М.**

(підпис)

Київ 2025

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

**Факультет Міжнародної економіки і менеджменту
Кафедра міжнародної торгівлі і маркетингу**

**ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА
ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ**

**«МІЖНАРОДНА ЕКОНОМІКА»
05 Соціальні та поведінкові науки
051 «Економіка»**

ПОГОДЖЕНО

Керівниця проектної групи (гарант) освітньо-
професійної програми «Міжнародна економіка»
_____ Столярчук Я.М.

(підпис)
«_____» _____ 20__ р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувачка кафедри міжнародної
торгівлі
і маркетингу

_____ Циганкова Т.М.
(підпис)
«_____» _____
20__ р.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачу вищої освіти **Самойленку Олександр Олександровичу** _____
(прізвище, ім'я, по батькові)

_____ заочної _____ форми навчання
очної (денної), заочної, дистанційної

на підготовку кваліфікаційної бакалаврської роботи

на тему: **«РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ:
ІНСТРУМЕНТИ, МОДЕЛІ ТА СЦЕНАРІЇ РОЗВИТКУ»** _

Тему затверджено наказом ректора Університету від «09» грудня 2024 р. №
2033-ст

Кваліфікаційна бакалаврська робота виконується на матеріалах публікацій та наукових праць зарубіжних та українських науковців, законодавчих актів та норм, щорічних звітів міжнародних компаній, консалтингових компаній, звіти яких були опубліковані на офіційних Інтернет-ресурсах.

План кваліфікаційної бакалаврської роботи

Розділ 1	ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ
Розділ 2	ПРОГНОЗУВАННЯ ТЕНДЕНЦІЙ МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ
Об'єкт дослідження:	процеси міжнародної трудової міграції в умовах глобалізації
Предмет дослідження:	інструменти, моделі та сценарії регулювання міжнародної трудової міграції у світі та в Україні
Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи:	узагальнення теоретичних засад і практичних аспектів регулювання міжнародної трудової міграції, аналіз сучасних моделей міграційної політики та формування пропозицій щодо удосконалення підходів до регулювання трудової міграції в Україні

**Конкретні завдання, які здобувач повинен виконати для досягнення
поставленої мети:**

У розділі 1	
розкрити сутність та види міжнародної трудової міграції	
проаналізувати фактори, що впливають на масштаби та динаміку трудової міграції	
охарактеризувати основні інструменти та механізми регулювання трудової міграції на національному та міжнародному рівнях	
У розділі 2	
здійснити огляд моделей міграційної політики в окремих країнах	
дослідити сучасний стан трудової міграції з України та її наслідки для національної економіки	
проаналізувати практики використання сценарного підходу до регулювання міграційних процесів	
обґрунтувати напрями вдосконалення політики регулювання міжнародної трудоваї міграції в Україні	

**Завдання підготувала
наукова керівниця**

(підпис)

д. е. н., проф. Оболенська
Т. Є.
«14» лютого 2025 р.

**Завдання одержав
здобувач**

(підпис)

«14» лютого 2025 р.

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна бакалаврська робота містить 50 сторінок, 8 таблиць, 2 рисунки та список використаних джерел з 53 найменувань.

Регулювання міжнародної трудової міграції: інструменти, моделі та сценарії розвитку

Об'єктом дослідження є процеси міжнародної трудової міграції в умовах глобалізації.

Предметом дослідження виступають інструменти, моделі та сценарії регулювання міжнародної трудової міграції у світі та в Україні.

Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи є узагальнення теоретичних засад і практичних аспектів регулювання міжнародної трудової міграції, аналіз сучасних моделей міграційної політики та формування пропозицій щодо удосконалення підходів до регулювання трудової міграції в Україні.

Завданнями роботи є:

- розкрити сутність та види міжнародної трудової міграції;
- проаналізувати фактори, що впливають на масштаби та динаміку трудової міграції;
- охарактеризувати основні інструменти та механізми регулювання трудової міграції на національному та міжнародному рівнях;
- здійснити огляд моделей міграційної політики в окремих країнах;
- дослідити сучасний стан трудової міграції з України та її наслідки для національної економіки;
- проаналізувати практики використання сценарного підходу до регулювання міграційних процесів

- обґрунтувати напрями вдосконалення політики регулювання міжнародної трудової міграції в Україні.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що розроблені рекомендації можуть бути використані органами державної влади для вдосконалення нормативно-правової бази у сфері трудової міграції, а також при розробці довгострокових стратегій міграційної політики України.

Рік виконання кваліфікаційної бакалаврської роботи 2025 р.

Рік захисту роботи 2025 р.

Ключові слова: міжнародна трудова міграція, регулювання міграції, трудова мобільність, моделі міграційної політики, сценарне прогнозування, міграційні процеси, економічні наслідки міграції.

В і д г у к
про кваліфікаційну бакалаврську роботу
здобувача факультету міжнародної економіки і менеджменту
освітньо-професійної програми «Міжнародна економіка»
Самойленка Олександра Олеговича
на тему: **“РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ:
ІНСТРУМЕНТИ, МОДЕЛІ ТА СЦЕНАРІЇ РОЗВИТКУ”**

1. Актуальність теми: в умовах повномасштабного вторгнення РФ в Україну врегулювання зростаючої міжнародної трудової міграції, обумовленої соціальними, економічними та психологічними проблемами вимушено переміщених осіб є актуальною теоретичною та практичною проблемою.

2. Позитивні риси кваліфікаційної роботи: автор робить спробу прогнозування тенденцій міжнародної трудової міграції

3. Наявність самостійних розробок автора: досліджено соціально-економічні фактори формування міжнародної трудової міграції

4. Цінність теоретичних висновків та практичних рекомендацій: на основі теоретичних пошуків автором уточнені сутність, види і причини розширення міжнародної трудової міграції.

5. Наявність недоліків: автор недостатньо розкрив правові інструменти регулювання трудової міграції на національному рівні.

6. Загальна оцінка кваліфікаційної бакалаврської роботи та її допущення до захисту перед ЕК: кваліфікаційна бакалаврська робота **Самойленка Олександра Олеговича** відповідає вимогам, заслуговує на позитивну оцінку і може бути рекомендована до захисту в ЕК.

Наукова керівниця:
д. екон. н., проф.

(підпис)

Оболенська Т.Є.

“30” травня 2025 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ	6
1.1. Міжнародна трудова міграція: сутність, види та причини виникнення .	6
1.2. Основні засади регулювання міжнародної трудової міграції та його інструменти.....	13
1.3. Моделювання процесів міжнародної трудової міграції та сценаріїв розвитку.....	17
РОЗДІЛ 2. ПРОГНОЗУВАННЯ ТЕНДЕНЦІЙ МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ	24
2.1. Соціально-економічні фактори формування міжнародної трудової міграції	24
2.2. Моделювання сценаріїв розвитку міжнародної трудової міграції	36
2.3. Удосконалення інструментів регулювання міжнародної трудової міграції України до країн ЄС	39
ВИСНОВКИ.....	44
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	46

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасних умовах глобалізації міжнародна трудова міграція стала важливим чинником соціально-економічного розвитку як країн-донорів, так і країн-реципієнтів робочої сили. Зростання масштабів міграційних процесів потребує ефективного державного і міжнародного регулювання для зменшення негативних наслідків та максимізації позитивних ефектів. Особливої актуальності тема набуває для України як країни з високим рівнем трудової міграції, зокрема до країн Європейського Союзу.

Повномасштабне вторгнення держави-агресора в Україну призвело до надзвичайно складної політичної та соціально-економічної ситуації, яка пов'язана з переселенням значної частини населення у безпечніші райони нашої та інших держав. Актуальною проблемою українського суспільства сьогодні є теоретичне осмислення та практична реалізація комплексної допомоги та підтримки молоді, яка має намір емігрувати за кордон, із метою запобігання цьому явищу шляхом створення сприятливих умов для їхньої самореалізації та розвитку в Україні.

В умовах війни різко збільшилася група вимушено переміщених осіб (далі – ВПО) які відчують багато соціальних, економічних та психологічних проблем і труднощів, які впливають на їхнє фізичне та психічне здоров'я, якість взаємодії з оточуючими, здатність успішно адаптуватися до нових умов життя. Командна взаємодія професійних фахівців (психологів, соціологів, соціальних педагогів, соціальних працівників) допомагає вирішити які проблеми для них є найбільш актуальні, надати всебічну допомогу, створити у них відчуття захищеності та психологічного комфорту, виявити їх фізичний та розумовий потенціал.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематику міжнародної трудової міграції досліджували такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як З. Луцький [43], І. Приходько [54], Л. Лібанова [42], А. Міллер [13], Д. Массеї [12] та інші. У їхніх працях розкрито економічні й соціальні аспекти міграції,

механізми її регулювання, моделі міграційної поведінки. Проте, недостатньо уваги приділяється питанням розробки комплексних сценаріїв розвитку міграційних процесів у контексті змін світового ринку праці та трансформації регуляторної політики в Україні. Саме цим питанням присвячено дану кваліфікаційну бакалаврську роботу.

Мета і завдання дослідження. Метою кваліфікаційної бакалаврської роботи є формування моделей та сценаріїв розвитку міжнародної трудової міграції, а також удосконалення інструментів її регулювання в Україні з урахуванням європейського досвіду.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі *завдання*:

- визначити сутність, види та причини виникнення міжнародної трудової міграції;
- визначити основні підходи до її регулювання та відповідні інструменти;
- розглянути моделі та сценарії розвитку міжнародної трудової міграції;
- обґрунтувати соціально-економічні чинники, що впливають на ці процеси;
- здійснити моделювання можливих сценаріїв розвитку міграційних процесів;
- запропонувати шляхи удосконалення регуляторної політики України у сфері трудової міграції до країн ЄС.

Об'єкт дослідження. Об'єктом дослідження є процес міжнародної трудової міграції в умовах глобалізаційних змін.

Предмет дослідження. Предметом дослідження є моделі, інструменти та сценарії регулювання міжнародної трудової міграції, зокрема в контексті міграційної політики України.

Методи дослідження. У процесі дослідження застосовано методи аналізу та синтезу для вивчення теоретичних підходів до регулювання трудової міграції; економіко-статистичні методи — для оцінки соціально-

економічних чинників міграції; методи порівняльного аналізу — для вивчення міжнародного досвіду; моделювання — для побудови сценаріїв розвитку міграційних процесів.

Теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів. Результати дослідження мають як теоретичне, так і практичне значення. Теоретична значущість полягає в узагальненні моделей регулювання трудової міграції та розробці концептуальних підходів до побудови сценаріїв її розвитку. Практична значущість полягає у формуванні пропозицій щодо удосконалення регуляторної політики України у сфері міжнародної трудової міграції, які можуть бути застосовані на державному рівні та в аналітичних центрах.

Інформаційна база дослідження. Інформаційну базу дослідження становлять наукові праці вітчизняних і зарубіжних авторів, статистичні дані Державної служби статистики України, Міжнародної організації праці, Євростату, аналітичні матеріали Світового банку, ООН, офіційні документи та звіти урядових і міжурядових установ.

Структура роботи. Кваліфікаційна бакалаврська робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Робота містить 53 сторінки, включає 8 таблиць та 2 рисунки. До списку використаних джерел входить 53 найменування.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

1.1. Міжнародна трудова міграція: сутність, види та причини виникнення

Слово «міграція» походить від латинського *migratio*, що у перекладі означає «переселення». По суті, це переміщення людини чи груп людей між країнами, регіонами та містами. Вони можуть перетинати внутрішні чи зовнішні межі для того, щоб тимчасово чи постійно перебувати на новому місці. Таких переселенців називають мігрантами [1].

Існує кілька видів міграції, що різняться між собою за низкою параметрів:

За організованістю — організована та неорганізована. У першому випадку переселяється велика група людей за встановленим планом, а в другому — одна людина або родина.

За періодом — постійна та тимчасова. Тимчасова ділиться на кілька підвидів, наприклад, сезонна чи вахтова.

За законом — легальна та нелегальна.

За бажанням — примусова міграція, добровільна.

За причини — релігійна, економічна, сімейна тощо [2].

Залежно від виду перетину кордону, виділяють ще 2 види міграції — еміграція та імміграція. Еміграція – це виїзд за межі держави [3].

Процес імміграції передбачає, навпаки, в'їзд у країну. Існує економічна, політична, релігійна та трудова імміграція.

Під час еміграції людина не просто виїжджає за кордон на кілька місяців, а планує залишитись на новому місці на тривалий термін, шукає там житло, роботу та соціальні можливості. Якщо це висококваліфікований фахівець у певній галузі, його виїзд часто називають «витоком мізків». У таких випадках країна втрачає науковців, митців, бізнесменів та інших висококваліфікованих

фахівців, що можуть сприяти її економічному та культурному розвитку. Проте еміграція не обмежується лише представниками інтелектуальних та професійних кіл.

Також можуть виїжджати люди, що займаються фізичною працею, намагаючись отримати вищі заробітки та кращі умови праці в розвинених країнах. Це можуть бути працівники будівельної галузі, сільського господарства, а також обслуговуючого сектора, такі як кухарі, офіціанти, касири, вантажники, водії тощо. Міграція людей, що займаються фізичною працею, також є важливою складовою еміграційних процесів.

Таким чином, еміграція виявляється не вигідною для держави, оскільки вона втрачає не лише висококваліфікованих фахівців, а й робочу силу, що знижує потенціал для економічного розвитку, зменшує виробничу потужність та негативно впливає на соціальну структуру країни [15].

Різниця між емігрантами та іммігрантами полягає в тому, що останні в'їжджають до країни. Вони можуть зробити це цілком легально, оформивши всі необхідні документи. Іноді держава, що приймає, навіть розробляє спеціальні програми, які допомагають новоприбулим освоїтися на новому місці.

Еміграція - це переселення або процес виїзду людей з однієї країни, щоб жити в іншій. Люди емігрують з багатьох причин, включаючи збільшення шансів на працевлаштування чи покращення якості життя. Еміграція впливає на економіку залучених країн як позитивно, так і негативно, залежно від поточного стану економіки країн.

Коли люди залишають країну, вони зменшують робочу силу та споживчі витрати країни. Якщо країна, яку вони залишають, перенасичена робочою силою, це може призвести до позитивного ефекту зниження рівня безробіття. З іншого боку, країни, які приймають емігрантів, як правило, отримують вигоду від більшої кількості доступних працівників, які також роблять свій внесок в економіку, витрачаючи гроші.

У той час як еміграція зазвичай представляє людей, які залишають країну, імміграція - це процес прийняття країною людей, які покинули іншу країну [4]. Іншими словами, імміграція є результатом еміграції для приймаючої країни. Наприклад, люди можуть сказати, що вони іммігрували до Сполучених Штатів, де вони зараз мають постійне місце проживання, але вони емігрували з Іспанії. Багато країн регулюють кількість людей, які можуть емігрувати або іммігрувати з однієї країни в іншу.

Коли люди емігрують до нової країни, вони сплачують податки в новій країні на основі заробітку, власності та інших факторів. Вони також можуть сплачувати податок з продажу покупок, якщо це можливо. Ці люди також можуть мати право на соціальні послуги, що надаються цією країною, наприклад освіту для дітей-утриманців або загальне медичне обслуговування. Кожна країна має забезпечити відповідність нових податкових надходжень до додаткових витрат на соціальні послуги, які надаються емігрантам та їхнім родинам.

Грошові перекази – це кошти, які емігранти надсилають своїм сім'ям чи громадам у своїх країнах. Ці фінансові надходження можуть стати значним джерелом доходу для одержувачів і позитивно вплинути на економіку країни-відправника. Грошові перекази можна використовувати для різних цілей, зокрема щоденних витрат, освіти, охорони здоров'я та інвестицій у місцевий бізнес. Цей підвищений дохід може призвести до покращення рівня життя та зменшення бідності в країні відправлення [5].

Деякі емігранти беруть участь у циркулярній міграції, де вони рухаються туди й назад між рідною країною та приймаючою країною. Це може мати інші фінансові наслідки порівняно з постійною еміграцією. Циркулярні мігранти можуть періодично робити внесок в економіку обох країн, і вони можуть мати різні потреби та вплив на соціальні послуги.

Еміграція виконує як позитивні, так і негативні функції для країни. Серед позитивних моментів можна виділити те, що грошові перекази емігрантів значною мірою підтримують економіку їхньої батьківщини. Це

сприяє поліпшенню добробуту їхніх родин та збільшенню валового національного доходу. Також еміграція знижує навантаження на ринок праці, особливо у періоди економічних криз, що може зменшити рівень безробіття. Додатково, емігранти, здобуваючи нові знання і навички за кордоном, мають потенціал повернутися та застосувати їх вдома, що може сприяти професійному розвитку країни. Крім того, контакт із іншими культурами сприяє поширенню нових ідей, цінностей і технологій [6].

Втім, еміграція має і негативні наслідки. Однією з найболючіших проблем є «витік мізків» – втрата висококваліфікованих спеціалістів, таких як лікарі, інженери чи науковці, що створює дефіцит кадрів у важливих галузях. Це також може сприяти поглибленню демографічної кризи, оскільки молодь, яка емігрує, складає основну частину працездатного населення. Грошові перекази, хоч і корисні для економіки, можуть збільшувати соціальну нерівність, оскільки доступ до таких коштів мають лише окремі сім'ї. Тривала розлука через еміграцію часто призводить до розпаду сімейних зв'язків, що негативно впливає на соціальну структуру та психологічний стан членів родини [7].

Причини еміграції є багатогранними. Загальні чинники включають економічні проблеми, такі як низький рівень доходів, високе безробіття та відсутність перспектив для кар'єрного зростання. Низька якість соціальних послуг, корупція та соціальна несправедливість також стимулюють людей шукати кращих умов за кордоном. Політична нестабільність, недовіра до державних інституцій і обмеження прав і свобод підштовхують до міграції тих, хто прагне жити у більш безпечному та демократичному суспільстві. Культурні аспекти також відіграють роль: багато людей бажають інтегруватися в суспільства з вищим рівнем толерантності та свободою. Крім того, важливими є психологічні мотиви, такі як прагнення до самореалізації, нових вражень чи бажання уникнути стресу й розчарування [8].

В умовах війни до загальних причин еміграції додаються специфічні чинники. Насамперед, це пошук фізичної безпеки, оскільки військові дії

загрожують життю, а зруйнована інфраструктура ускладнює життя в рідному регіоні. Люди прагнуть знайти мирне місце для себе і своїх родин, а також отримати доступ до гуманітарної допомоги. Психологічний стан у таких умовах значно погіршується через стрес і страх перед майбутнім, що підштовхує до виїзду. Економічна деградація, зокрема втрата роботи та нестача базових товарів, також змушує людей залишати країну. Додатковим фактором є страх примусової мобілізації, особливо серед молодих чоловіків, які хочуть уникнути участі у збройному конфлікті.

Таким чином, еміграція є складним явищем із суперечливими наслідками для країни. Її аналіз дозволяє розробляти політики, які мінімізують негативні впливи та максимально використовують потенційні переваги цього процесу [16].

Повномасштабне вторгнення Росії в Україну спричинило, серед іншого, найбільшу вимушену міграцію в Європі з часів Другої світової війни. До третини населення було переміщено. Через три роки десять мільйонів українців все ще живуть за межами своєї батьківщини. Близько третини з них є переміщеними особами в межах України, а сім мільйонів знайшли притулок за кордоном.

Масова міграція, спричинена війною, спровокованою Росією, полягає не просто в втечі з України до найближчої безпечної країни; воно стало більш складним. Ця заплутаність стала особливо очевидною в останні місяці, коли рух біженців із країн, які безпосередньо межують з Україною, поширився далі на захід, головним чином до Німеччини, а також аж до Канади, де є потужна українська діаспора. Багато українців підтримують зв'язок із домівкою шляхом короткочасних переїздів туди й назад, спираючись на існуючі моделі сезонної трудової міграції. Мільйони біженців повернулися назавжди на батьківщину, але рідко в райони, звідки вони втекли.

За оцінками Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН), наразі в Європі перебувають близько 6,3 мільйона українських біженців.

Розподіл біженців за останній рік суттєво змінився. Якщо у 2022 році Польща все ще була країною з найбільшою кількістю вимушено переміщених осіб, то Німеччина зараз є провідною країною. Згідно з новопереглянутою статистикою, на території Німеччини зараз перебуває понад 1,2 мільйона українських біженців. Щомісячне надходження коливається, але залишається значним. До кінця 2024 року було приблизно 10 000 нових надходжень на місяць.

Кардинально змінилася ситуація з біженцями і в Польщі. З понад 1,6 мільйона біженців, яким Польща надала тимчасовий захист, фактично в країні залишилося «лише» менше мільйона. Сотні тисяч українців виїхали у 2022 році, подорожуючи переважно до Німеччини, а також до інших країн Західної Європи.

Зараз кількість тих, хто має тимчасовий захист, у Польщі стабільна. Проте слід зазначити, що на польсько-українському кордоні спостерігається великий рух. За даними польських прикордонників, кругові рухи в обох напрямках становлять десятки тисяч людей на добу. Найпоширенішою причиною цього є тимчасове повернення українців до рідних.

За кількістю біженців на душу населення Чехія лідирує в рейтингу ЄС, де на 1000 жителів припадає близько 35 українських осіб, які отримали тимчасовий захист. Тільки Молдова, за межами ЄС, повідомляє про вищу частку біженців на душу населення. Біженці там становлять близько 20% населення.

Серед західноєвропейських країн Німеччина не має найбільшої відносної кількості біженців, але, можливо, дещо дивно для багатьох, Ірландія має. Станом на лютий 2022 року до сьогодні тимчасовий захист в Ірландії отримали близько 110 тисяч громадян України. Це швидке зростання зупинилося лише через різке скорочення соціальної підтримки новоприбулих, яке набуло чинності з квітня 2024 року.

Одним із важливих аспектів аналізу міжнародної трудової міграції є її вплив на розвиток ринку праці обох країн — як держави-донора, так і

приймаючої сторони. Для країн-експортерів трудових мігрантів характерним є зниження рівня безробіття та зменшення соціального навантаження на державу, що в умовах економічної нестабільності може розглядатися як тимчасова перевага.

Проте в довгостроковій перспективі, особливо у випадку масової еміграції працездатного населення, виникає загроза демографічного старіння, дефіциту кадрів у стратегічно важливих сферах та зниження внутрішнього попиту. Натомість для країн-реципієнтів трудових мігрантів важливою перевагою є поповнення ринку праці, особливо в тих секторах, де спостерігається дефіцит місцевих працівників.

Це стосується, насамперед, будівництва, сільського господарства, доглядових професій, медицини та сфери послуг. Іноземні працівники нерідко погоджуються на важкі умови праці, нижчу оплату та мінімальний соціальний захист, що, з одного боку, дозволяє бізнесу знижувати витрати, а з іншого — створює умови для соціальної нерівності та дискримінації.

Ще одним аспектом є культурна та мовна адаптація трудових мігрантів. Інтеграція до нового суспільства потребує часу, ресурсів і відповідної політики з боку держави. У багатьох країнах створюються спеціальні програми з мовної підготовки, соціального супроводу, сприяння працевлаштуванню та доступу до базових послуг. Рівень інтеграції суттєво залежить від ступеня відкритості суспільства, міжкультурної толерантності та наявності вже сформованих діаспор.

Варто також зазначити, що трудова міграція в умовах глобалізації все частіше має змішаний характер — багато працівників поєднують сезонну, короткострокову та віддалену зайнятість, що ускладнює класичне розуміння міграційних процесів.

Виникає потреба у більш гнучкому та адаптивному підході до регулювання міграції, що передбачає не лише захист прав мігрантів, а й облік економічних та соціальних інтересів обох сторін. У цьому контексті міжнародне співробітництво у сфері трудової міграції, зокрема через

укладання двосторонніх угод, стає критично важливим інструментом гармонізації міграційної політики.

1.2. Основні засади регулювання міжнародної трудової міграції та його інструменти

У більшості дискусій про міграцію відправною точкою зазвичай є цифри. Розуміння змін у масштабах, нових тенденцій і демографічних змін, пов'язаних із глобальними соціальними й економічними трансформаціями, такими як міграція, допомагає нам зрозуміти мінливий світ, у якому ми живемо, і планувати майбутнє. За поточними глобальними оцінками, у 2020 році у світі було близько 281 мільйона міжнародних мігрантів, що дорівнює 3,6 відсотка світового населення.

Загалом за останні п'ять десятиліть кількість міжнародних мігрантів зросла. За оцінками, у 2020 році загальна кількість 281 мільйона людей, які живуть у країні, яка не є країною їхнього народження, на 128 мільйонів більше, ніж у 1990 році, і втричі перевищує оціночну кількість у 1970 році.

Зараз у світі кількість міжнародних мігрантів чоловіків перевищує кількість жінок, а за останні 20 років гендерний розрив збільшився. У 2000 році співвідношення між чоловіками та жінками становило 50,6-49,4 відсотка (або 88 мільйонів чоловіків-мігрантів і 86 мільйонів жінок-мігрантів). У 2020 році цей розподіл становив 51,9% проти 48,1% із 146 мільйонами мігрантів чоловічої статі та 135 мільйонами жінок. З 2000 року частка жінок-мігрантів зменшується, а частка чоловіків-мігрантів зросла на 1,3 відсоткових пункти.

Міжнародні грошові перекази – це грошові перекази або перекази в натуральній формі, які здійснюють мігранти безпосередньо сім'ям або громадам у їхніх країнах походження.

Світовий банк збирає глобальні дані про міжнародні грошові перекази, незважаючи на безліч прогалин у даних, відмінностей у визначеннях і методологічних проблем у складанні точної статистики. Однак його дані не

охоплюють незареєстрованих потоків через офіційні чи неофіційні канали, і тому фактичний обсяг глобальних грошових переказів, ймовірно, буде більшим за наявні оцінки.

У 2022 році Індія, Мексика, Китай, Філіппіни та Єгипет були (у порядку спадання) першою п'ятіркою країн-одержувачів грошових переказів, хоча Індія була значно вищою за решту, із загальним обсягом грошових переказів, що перевищив 111 мільярдів доларів США, першою країною, яка досягла та навіть перевищила 100 мільярдів доларів.

Країни з високим рівнем доходу майже завжди є основним джерелом грошових переказів. Десятиліттями Сполучені Штати незмінно були країною з найбільшим надсиланням грошових переказів із загальним відтоком у 79 мільярдів доларів у 2022 році, за якими йдуть Саудівська Аравія (39 мільярдів доларів), Швейцарія (31,9 мільярда доларів) і Німеччина (25,6 мільярда доларів).

Вивчення загальної якості життя за країнами, а також за низкою ключових індексів і ключових показників міграції та переміщення підкреслює реальність того, що деякі країни стикаються з набагато більшими контекстуальними проблемами та вищим ризиком (подальшої) міграції та переміщення. У поєднанні ці набори даних можуть виступати в якості прогнозних індикаторів, допомагаючи особам, які приймають рішення, краще передбачити деякі з ключових викликів міграції та майбутні можливості.

Дані глобальних індексів і рейтинги часто відображають системні проблеми, які охоплюють десятиліття, якщо не сотні років накопиченої історії. Наприклад, Henley Passport Index — це глобальний рейтинг країн відповідно до відносної свободи в'їзду їхніх громадян, який показує, що здатність особи в'їхати в країну багато в чому визначається національністю. Візовий доступ також широко відображає статус країни та відносини в міжнародному співтоваристві та вказує на те, наскільки вона стабільна, безпечна та процвітаюча по відношенню до інших країн.

Громадяни країн із дуже високим рівнем людського розвитку можуть подорожувати без віз приблизно до 85 відсотків усіх інших країн світу. Ці країни також є важливими та кращими країнами призначення. Однак візові обмеження, які діють для країн з низьким рівнем людського розвитку, свідчать про те, що регулярні шляхи міграції є проблематичними для громадян. Нелегальні шляхи, ймовірно, є найбільш реалістичним (якщо не єдиним) варіантом, відкритим для потенційних мігрантів із цих країн.

Коли ці дані індексу та міграції візуально представлені на глобальній мозаїчній карті, ми можемо побачити широкі регіональні аспекти, виділені чітко. Чим інтенсивніший зелений колір, тим більше вирівнювання рейтингу позитивного індексу та нижчі рівні зміщення – дивіться, наприклад, Європу. З іншого боку, інтенсивніший рожевий колір в Африці та Азії показує, що нижчий індекс рейтингу та вищий рівень зміщення сильно збігаються. Саме в цих регіонах ми, швидше за все, знайдемо країни, які можуть потребувати більшої уваги та зосередженості, включаючи оперативну, програмну та політичну підтримку.

Європа та Азія прийняли приблизно 87 та 86 мільйонів міжнародних мігрантів відповідно, що становить 61% світової кількості міжнародних мігрантів.

За цими регіонами йшла Північна Америка, де у 2020 році було майже 59 мільйонів міжнародних мігрантів, або 21 відсоток світової кількості мігрантів, Африка – 9 відсотків, Латинська Америка та Карибський басейн – 5 відсотків, і Океанія – 3 відсотки.

У порівнянні з чисельністю населення в кожному регіоні, частка міжнародних мігрантів у 2020 році була найвищою в Океанії, Північній Америці та Європі, де міжнародні мігранти становили, відповідно, 22 відсотки, 16 відсотків і 12 відсотків від загальної чисельності населення. Для порівняння, частка міжнародних мігрантів відносно невелика в Азії та Африці (1,8% і 1,9% відповідно) і Латинській Америці та Карибському басейні (2,3%).

Проте найбільше зростання з 2000 по 2020 рік спостерігалось в Азії – на 74 відсотки (близько 37 мільйонів людей в абсолютному вираженні). За цей період Європа зазнала другого за величиною зростання кількості міжнародних мігрантів на 30 мільйонів, за якою йшло збільшення на 18 мільйонів у Північній Америці та на 10 мільйонів в Африці.

Переважає більшість людей не мігрує через кордони; набагато більша кількість мігрує всередині країни (приблизно 740 мільйонів внутрішніх мігрантів у 2009 році). Тим не менш, збільшення кількості міжнародних мігрантів з часом було очевидним – як кількісно, так і пропорційно – і дещо швидшими темпами, ніж передбачалося раніше.

Хоча міжнародними мігрантами є лише невелика частина населення світу (3,6%), на рівні країни існують значні відмінності. У деяких країнах, таких як Об'єднані Арабські Емірати, понад 88% населення є міжнародними мігрантами.

Довгострокові дані показують, що міжнародна міграція не є рівномірною в усьому світі, а формується під впливом економічних, географічних, демографічних та інших факторів, що призводить до чітких міграційних моделей, таких як міграційні «коридори», створені протягом багатьох років.

Міграційні коридори являють собою накопичення міграційних рухів з часом і дають змогу побачити, як міграційні моделі еволюціонували у значну кількість населення, яке народилося за кордоном, у конкретних країнах призначення.

За своєю природою складна динаміка глобальної міграції ніколи не може бути повністю виміряна, зрозуміла та врегульована. Однак, як показує Звіт про світову міграцію за 2024 рік, ми маємо постійно зростаючий і вдосконалюваний масив даних та інформації, які можуть допомогти нам краще зрозуміти ключові особливості міграції в дедалі невизначені часи.

У зв'язку з посиленням масштабів міжнародної міграції, все більшого значення набувають інструменти її регулювання. На міждержавному рівні

ключову роль відіграють такі організації, як Міжнародна організація з міграції (МОМ), Міжнародна організація праці (МОП) та ООН, які розробляють стандарти, сприяють укладенню двосторонніх та багатосторонніх угод, а також забезпечують моніторинг і аналітику міграційних процесів. Особливу увагу приділено захисту прав трудових мігрантів, боротьбі з нелегальною міграцією, торгівлею людьми та дискримінацією за ознакою громадянства.

Крім того, інструментами регулювання виступають національні стратегії, візові та міграційні програми, квоти на працевлаштування, системи легалізації статусу іноземців. Уряди країн активно використовують механізми співпраці з діаспорою, стимулюють повернення кваліфікованих фахівців, а також створюють інформаційні платформи для потенційних трудових мігрантів.

Сучасний підхід до міграційної політики базується на принципах безпеки, порядку, прав людини та сталого розвитку. Так, у межах Глобального договору про безпечну, впорядковану та регулярну міграцію, ухваленого у 2018 році, передбачено 23 цілі, серед яких — забезпечення правового захисту мігрантів, полегшення працевлаштування, забезпечення доступу до соціальних послуг і сприяння розвитку людського капіталу.

Отже, міжнародна трудова міграція вимагає комплексного підходу та ефективних механізмів управління, які враховують інтереси як країн-реципієнтів, так і країн-донорів, з метою досягнення взаємовигідного розвитку в умовах глобалізації.

1.3. Моделювання процесів міжнародної трудової міграції та сценаріїв розвитку

Світовий досвід свідчить, що трудова міграція забезпечує безперечні переваги як країнам, що приймають робочу силу, так і країнам, які її постачають. Разом з тим, міжнародна міграція робочої сили породжує й гострі соціально-економічні проблеми.

Країни, що приймають робочу силу, отримують при цьому такі переваги:

- внаслідок зменшення витрат виробництва підвищується конкурентоспроможність товарів, які виробляються країною, що пов'язано з більш низькою ціною іноземної робочої сили;
- іноземні робітники, створюючи додатковий попит на товари та послуги, стимулюють зростання виробництва і додаткову зайнятість у країні перебування;
- при імпорті кваліфікованої робочої сили країна, що її приймає, економить на витратах на освіту та професійну підготовку;
- іноземні робітники часто розглядаються як певний амортизатор у випадку кризи та безробіття;
- іноземні робітники не забезпечуються пенсіями і не враховуються при реалізації різного роду соціальних програм.

Міжнародна міграція населення відіграє важливу роль у демографічному розвитку окремих країн і регіонів. У результаті міграційних потоків цілий ряд промислово розвинених країн знівелиювали спад приросту населення, в першу чергу це стосується країн Західної Європи.

Залучення іноземної робочої сили призводить до зростання конкуренції на внутрішньому ринку праці до певної міри стимулює зростання продуктивності праці та ефективності виробництва в країні.

Необхідно також зазначити, що економіка цілого ряду промислово розвинених держав була створена за рахунок масового залучення робочої сили ззовні. Практично стовідсотковий внесок у створення та розвиток економіки таких країн, як Канада, Австралія, Нова Зеландія, Ізраїль, зробили іммігранти. Ними зроблено значний внесок і в розвиток економіки США, ПАР, Аргентини та інших країн.

Але імпорт робочої сили має і «зворотний бік». Так додаткова конкуренція на ринку праці призводить до зростання безробіття. Крім того, масову імміграцію завжди супроводжують зростання соціальної напруженості

в суспільстві, конфлікти на расовому, національному та регіональному ґрунті, зростання злочинності та інших негативних явищ.

Необхідно також зазначити, що трудящі-іноземці, як правило, зазнають у країні — імпортері робочої сили різних форм дискримінації, починаючи з умов прийняття на роботу, оплати праці і закінчуючи сферою медичного обслуговування, страхування.

Країни, що експортують робочу силу, також отримують цілий ряд як переваг, так і додаткових труднощів.

До переваг можна віднести таке:

- експорт робочої сили є важливим джерелом надходжень ВКВ у країну. За даними МВФ, середня норма прибутку від експорту товарів становить 20%, послуг — 50%, а від експорту робочої сили вона значно вища. Так колишня Югославія у 80-х роках XX ст. отримувала від експорту робочої сили тільки у вигляді переказів 3,5 млрд дол. США, а при поверненні працівників з-за кордону — ще стільки ж;
- експорт робочої сили означає зменшення тиску надлишкових трудових ресурсів і, відповідно, соціальної напруженості в країні;
- безкоштовне для країни-експортера навчання робочої сили новим професійним навичкам, знайомство з передовою організацією праці тощо.

Водночас країни — експортери робочої сили стикаються з певними негативними явищами. Головне — це «відплив інтелекту», тобто кваліфікованих, ініціативних кадрів, які так необхідні національній економіці.

Практично усі країни вживають заходів, що обмежують міжнародну міграцію, адже міграція приводить до росту сукупного обсягу виробництва, хоча розподіл економічних вигод від міграції далеко не рівномірний. Негативні обставини — фінансовий тягар, що іммігранти покладають на бюджет більш розвитих країн. Особливо чітко це виявляється, коли розвиті країни близько розташовані або навіть граничать з менш розвитими державами.

Проблеми, що несе із собою міжнародна міграція робочої сили, привели до створення широкої системи державного і міждержавного регулювання. Законодавства більшості країн, що регулюють в'їзд іноземців, насамперед встановлюють різницю між іммігрантами — людьми, які переїждж. в країну на постійне місце проживання, і неіммігрантами — людьми, що приїжджають у країну тимчасово і/або не претендують там на постійне місце проживання. Найбільш важливим з економічної точки зору є регулювання трудової імміграції.

Звичайно державне регулювання здійснюється через прийняття фінансованих з бюджету програм, спрямованих на обмеження припливу іноземної робочої сили (імміграції) або на стимулювання мігрантів до повернення на батьківщину (рееміграції).

У більшості країн дозвіл на в'їзд іммігрантові видається на підставі підписаного контракту з наймачем про його працевлаштування і висновку міністерства праці про те, що дана робота, оскільки вимагає спеціальних навичок або з інших причин, не може виконуватися місцевими робітниками. У деяких країнах перед видачею дозволу на в'їзд потенційного іммігранта його роботодавець зобов'язаний дістати згоду міністерства внутрішніх справ і профспілок даної галузі.

Нормативно-правова база для імміграції в більшості приймаючих країн представлена величезною кількістю законів і підзаконних актів. Основні риси імміграційного законодавства наступні:

Професійна кваліфікація. Законодавства всіх приймаючих країн установлюють тверді вимоги до рівня організації і стажу роботи за спеціальністю. Мінімальною вимогою до освіти вважається закінчення повного курсу середньої школи або професійно-технічного училища, що повинно підтверджуватися відповідним дипломом.

Обмеження особистого характеру. Зрозуміло, законодавство приймаючих країн висуває тверді вимоги до стану здоров'я іммігрантів. У країни не допускаються наркомани, психічно хворі люди, люди, заражені

вірусом СНІД. Іммігранти зобов'язані представити довідку про стан свого здоров'я, завірений консульською установою приймаючої країни, або пройти спеціальне медичне обстеження. Віковий ценз іммігрантів установлюється законодавством у залежності від галузі промисловості, у якій вони мають намір працювати.

Кількісне квотування. Більшість країн, що приймають іммігрантів, установлюють їхню максимальну кількість. Кількісні квоти можуть вводитися в рамках всієї економіки в цілому - частку іноземної робочої сили в числі всіх трудових ресурсів; у рамках окремих галузей - частку іноземних робітників у числі всіх зайнятих у даній галузі; у рамках окремих підприємств - частку іноземних робітників на одному підприємстві; або як обмеження на загальну кількість іммігрантів, що приїжджають у країну протягом одного року.

Економічне регулювання. Воно уводить певні фінансові обмеження, що забезпечують скорочення чисельності іммігрантів.

Тимчасові обмеження. Законодавства більшості країн установлюють максимальні терміни перебування іноземних працівників на їхній території, після закінчення яких вони повинні або залишити приймаючу країну, або одержати від компетентних органів дозвіл на продовження свого перебування в ній.

Географічні пріоритети. Практично кожна країна, що приймає іммігрантів, законодавчо встановлює географічну і національну структуру імміграції.

Заборони. Явні і приховані заборони наймати іноземну робочу силу звичайно містяться в законах про професії, якими іноземцям займатися заборонено. Явні заборони перерах. галузі або спеціальності, у яких працювати іноземцям не можна. приховані заборони установлюють перелік галузей або спеціальностей, у яких можуть працювати тільки громадяни даної країни, перекриваючи тим самим доступ до них іноземців. Заборонена нелегальна імміграція, що у більшості країн припиняється поліцейськими методами, але не завжди ефективно.

Законодавчо встановлюються санкції за порушення порядку імміграції. Вони можуть накладатися як на самих мігрантів, так і на тих, хто допомагає їм незаконно в'їхати в країну або наймає них на роботу. Незаконне проникнення в країну вважається злочином. За його здійснення передбачаються депортація, грошові штрафи і/або тюремне ув'язнення.

Подібний злочин, зроблений повторно, карається повторною депортацією, великим грошовим штрафом і більш тривалими термінами ув'язнення. За незаконне посередництво або наймання на роботу нелегального іммігранта передбачається настільки великі штрафи, що вони можуть вести до руйнування деяких невеликих фірм і підприємств.

Уряди окремих країн (Франція, ФРН, Швейцарія) розглядають програми професійної освіти іммігрантів. Одержавши освіту в розвинутій країні, іммігранти зможуть розраховувати на більш високооплачувану і престижну роботу, що і спонукає їх повернутися на батьківщину. Однак інтерес з боку іммігрантів до участі в таких програмах виявився досить низьким з тієї причини, що придбання спеціальності саме по собі не гарантувало одержання роботи з цієї спеціальності на батьківщині. Тому більшість іммігрантів воліли зберегти свої існуючі, нехай і низькооплачувані, роботи в розвинутих країнах, чим реемігрувати і намагатися знайти кращу роботу на батьківщині.

Програми економічної допомоги країнам масової еміграції. Розвиті країни укладають угоди з країнами-експортерами робочої сили про інвестиції частини переходів працівників на батьківщину і частини державних засобів у створення нових підприємств у країнах, що розвиваються, що могли б стати місцями роботи для реемігрантів. Такі підприємства здобували форму кооперативів, спільних компаній, акціонерних товариств.

З метою ефективного управління процесами міжнародної трудової міграції важливим завданням є застосування інструментів моделювання та сценарного прогнозування. Це дозволяє не лише виявляти потенційні загрози та переваги для країн-учасниць міграційних процесів, а й формувати обґрунтовані політичні рішення. Найпоширенішими підходами є розроблення

демографічних моделей, моделей загальної рівноваги, моделей оцінки впливу на ринок праці та моделей соціально-економічного розвитку, що включають міграційний фактор.

Сценарії розвитку трудової міграції можуть варіюватися від помірного зростання потоків унаслідок стабільного попиту на іноземну робочу силу до жорсткого обмеження імміграції через соціально-політичні або економічні чинники. Водночас, моделювання дозволяє враховувати взаємозв'язок між динамікою міграції та іншими чинниками, зокрема технологічними змінами, демографічним старінням населення у розвинених країнах, кліматичними викликами та геополітичними кризами.

Одним із ефективних підходів є побудова адаптивних сценаріїв, що враховують гнучке регулювання трудових потоків з урахуванням потреб ринку праці, рівня інтеграції мігрантів, стану економіки та соціальної напруги в суспільстві. Для країн-експортерів робочої сили сценарне планування також дозволяє спрямувати політику на розвиток людського капіталу, залучення інвестицій переказів мігрантів та стимулювання зворотної міграції з метою використання набутих за кордоном знань і досвіду.

Таким чином, моделювання процесів міжнародної трудової міграції є ключовим інструментом не лише для передбачення майбутніх тенденцій, а й для розробки ефективної державної політики у сфері праці, зайнятості, соціального забезпечення та міжнародного співробітництва.

РОЗДІЛ 2

ПРОГНОЗУВАННЯ ТЕНДЕНЦІЙ МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

2.1. Соціально-економічні фактори формування міжнародної трудової міграції

У цьому підрозділі ми розглянемо, як соціально-економічні фактори, зокрема різниця в рівні життя, доходах, безробітті та доступі до соціальних благ між країнами-донорами та країнами-приймачами, формують мотивацію до трудової міграції. Актуальність цього питання особливо зростає в умовах глобалізації та економічних криз, коли нерівність між країнами стає все більш вираженою, що стимулює переселення робочої сили на міжнародному рівні.

Рівень життя є одним з ключових чинників, які формують міграційні потоки. У 2024 році різниця в рівні доходів між країнами Східної Європи та Західної Європи, а також країнами СНД і Заходом, залишається значною. Це стимулює робочу силу з країн з низьким рівнем доходу шукати роботу в економічно розвинених країнах. Працівники з країн-донораторів часто готові працювати на менш кваліфікованих посадах, якщо їхня заробітна плата в країнах-приймачах значно вища [41].

Для ілюстрації цього фактору, у таблиці 2.1 надано дані про середню заробітну плату в 2024 році в країнах, що є основними джерелами міграції (Україна, Молдова, Білорусь) та країнах-приймачах (Польща, Німеччина, Чехія).

Таблиця 2.1 – Рівень середньої заробітної плати в різних країнах у 2024 році

Країна	Середня заробітна плата (в євро)	Річне зростання (у %)
Україна	400	12%
Польща	1,350	8%
Німеччина	3,200	5%

Чехія	1,550	9%
Молдова	450	10%
Білорусь	600	6%

Джерело: складено автором на основі [49]

Як видно з таблиці 2.1, різниця в заробітній платі між країнами-донорами та країнами-приймачами значна. Це є однією з основних причин, чому трудові мігранти з України, Молдови та Білорусі прагнуть виїхати на роботу до країн з вищими доходами, таких як Польща, Німеччина та Чехія.

Низький рівень зайнятості та високий рівень безробіття в країнах-донорах часто є каталізатором трудової міграції. У 2024 році рівень безробіття в Україні залишається високим, що змушує громадян шукати роботу за кордоном. В країнах-донорах, таких як Україна, Молдова і Білорусь, рівень безробіття коливається на рівні 8-10%, тоді як в країнах Європейського Союзу рівень безробіття значно нижчий [28].

Таблиця 2.2 – Рівень безробіття в країнах-донорах та країнах-приймачах у 2024

Країна	Рівень безробіття (%)
Україна	8.3
Молдова	5.5
Білорусь	4.2
Польща	3.1
Чехія	2.4
Німеччина	3.8

Джерело: складено автором на основі [49]

З таблиці 2.2 видно, що в Україні рівень безробіття є суттєво вищим, ніж в країнах Європейського Союзу, що створює додаткові стимули для трудової міграції.

Доступ до соціальних благ є важливим фактором, що визначає вибір країни для міграції. Багато трудових мігрантів, особливо з країн з низьким

рівнем соціального забезпечення, таких як Україна та Молдова, прагнуть виїхати до країн Європейського Союзу, де доступ до соціальних благ є більш розвиненим і забезпеченим. Це включає безкоштовну медичну допомогу, пенсійне забезпечення, допомогу по безробіттю та інші соціальні послуги.

Згідно з даними Світового банку, країни-приймачі надають набагато кращі умови для трудових мігрантів, що включають соціальну підтримку та стабільність. У країнах ЄС соціальні гарантії є значно кращими, що створює додаткові стимули для трудової міграції [38].

Таблиця 2.3 – Доступ до соціальних благ у країнах-донорах та країнах-приймачах у 2024 році

Країна	Доступ до медичних послуг	Пенсійне забезпечення	Допомога по безробіттю
Україна	Частковий (через приватні послуги)	Низький	Низький
Молдова	Частковий	Низький	Низький
Білорусь	Частковий	Середній	Низький
Польща	Безкоштовно	Високий	Високий
Чехія	Безкоштовно	Високий	Високий
Німеччина	Безкоштовно	Високий	Високий

Джерело: складено автором на основі [49]

Для кращого розуміння співвідношення між рівнем заробітної плати, безробіттям та доступом до соціальних благ можна створити діаграми, що показують ці показники по країнах-донорах та країнах-приймачах. Це допоможе наочно продемонструвати, як соціально-економічна нерівність стимулює трудову міграцію.

Соціально-економічна нерівність є одним із ключових факторів, що стимулює трудову міграцію. Різниця в рівні життя, доходах, безробітті та доступі до соціальних благ між країнами-донорами та країнами-приймачами формує мотивацію до пошуку кращих умов праці та життя. У 2024 році ця

нерівність залишається значною і продовжує впливати на вибір трудових мігрантів щодо країни для працевлаштування.

За даними Європейського статистичного бюро, цей показник використовується для визначення середньорічної заробітної плати у всіх країнах європейського блоку, а також для надання дозволів на роботу кваліфікованим співробітникам, яких країни ЄС залучають на більш гнучких умовах, включаючи розширені права та можливість бути мобільним.

Цей показник є важливим інструментом для полегшення переїзду до іншої держави-члена для всіх власників Blue Card, що є ключовою ініціативою ЄС для привертання талановитих спеціалістів з усього світу [50].

Методика розрахунку цього показника базується на комбінації даних національних рахунків та Обстеження робочої сили (ОРС). Важливо відзначити, що дані коригуються з урахуванням працівників неповного робочого дня, оплату яких порахували так, якби вони працювали повний робочий час, тобто 40 годин на тиждень.

Цей показник враховується з урахуванням рівня цін та податків у різних країнах ЄС, оскільки відбиває реальну купівельну потужність та фінансові умови працівників у різних частинах європейського союзу. Такий підхід дозволяє зробити більш точні порівняння умов життя та праці між країнами ЄС для мігрантів та робочих мігрантів.

Країнами з найнижчою річною оплатою праці стали (рис. 2.1):

1. Болгарія: 10300 євро;
2. Угорщина: 12620 євро;
3. Румунія: 13000 євро;
4. Польща: 14430 євро;
5. Греція: 15880 євро;
6. Словаччина: 16160 євро;
7. Хорватія: 16170 євро;
8. Чехія: 18710 євро;
9. Португалія: 19300 євро.

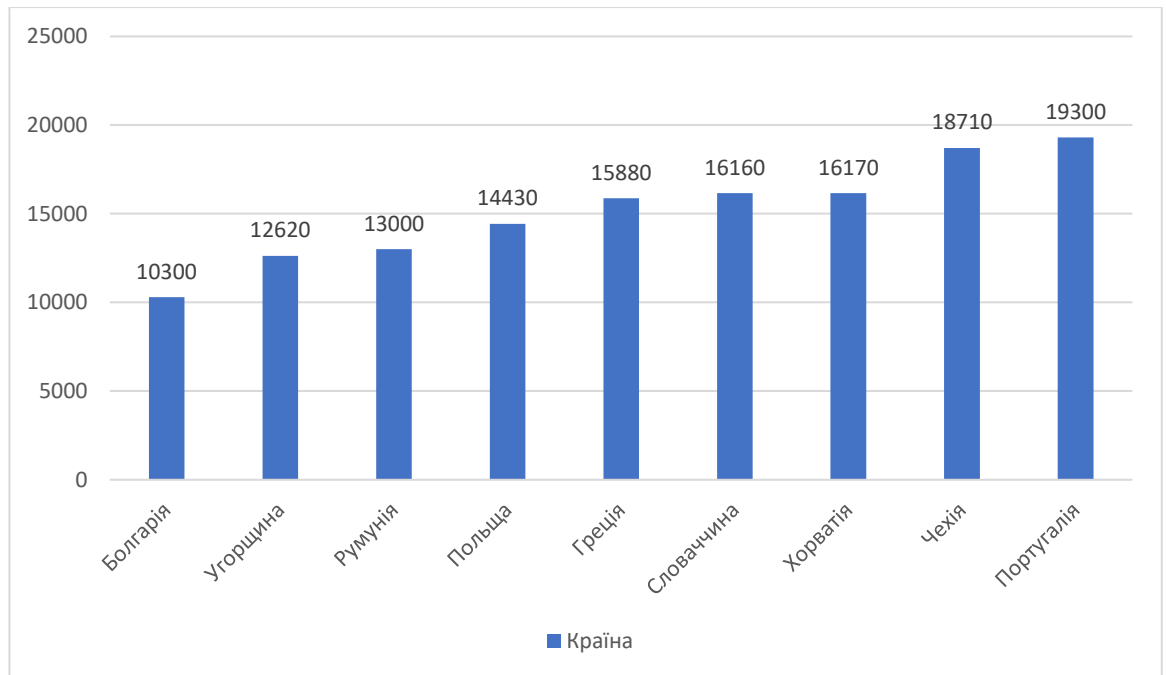


Рисунок 2.1 – Країни з найнижчою річною оплатою праці, євро

Джерело: розроблено автором на основі [50]

До країн із середньою річною зарплатою від 20000 до 30000 євро експерти віднесли такі:

1. Естонія: 21480 євро;
2. Литва: 21740 євро;
3. Кіпр: 22730 євро;
4. Мальта: 27330 євро;
5. Іспанія: 28180 євро;
6. Словенія: 28760 євро;
7. Італія: 29950 євро.

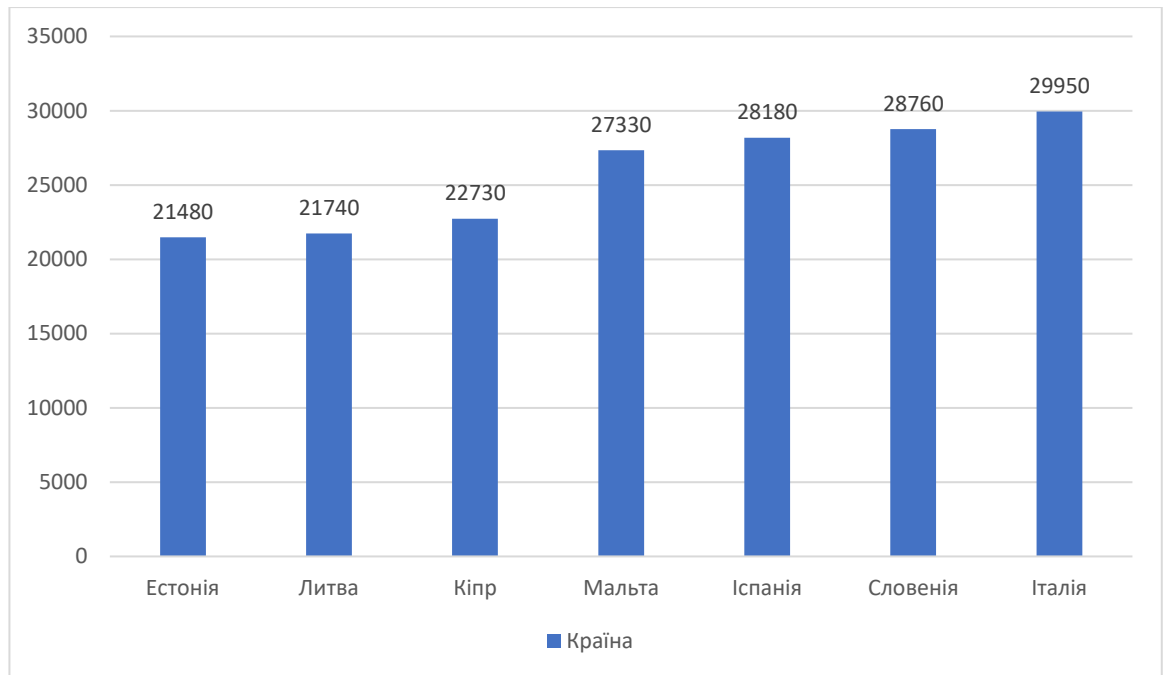


Рисунок 2.1 – Країни із середньою річною зарплатою від 20000 до 30000 євро

Джерело: розроблено автором на основі [50]

Люксембург виділяється серед країн ЄС високою середньорічною заробітною платою, що робить його найбагатшою країною Європи. Данія та Ірландія також відомі високими річними ставками заробітної плати: 63260 євро та 50350 євро відповідно. У Бельгії, Австрії та Швеції середня річна зарплата коливається від 48,720 до 46,930 євро. У Німеччині, Фінляндії та Франції цей показник становить відповідно 44,440 євро, 43,190 євро та 40,130 євро.

За останнім звітом, держави-члени Євросоюзу зробили крок у напрямку підвищення мінімальної оплати праці, зокрема, за Блакитною картою ЄС, що вимагає мінімальної заробітної плати для працівників з третіх країн. Німеччина підвищила мінімальну оплату праці для вперше поданих заяв і продовжень, підвищивши річну заробітну плату для недефіцитних професій до 56,800 євро з 55,200 євро. Для дефіцитних професій цей показник становить 44,304 євро з 43,056 євро. Нідерланди також збільшили річний поріг заробітної плати на 2022 рік з 5,403 євро до 5,567 євро [48].

Ці зміни в мінімальній заробітній платі свідчать про тенденцію до покращення умов праці для мігрантів та інших іноземних працівників у Європейському Союзі. Підвищення заробітної плати дозволяє забезпечити більшу фінансову стабільність та покращення якості життя працівників, що приєднуються до ринку праці країн ЄС.

Глобалізація, трансформації національних ринків праці та цифровізація економіки стали важливими чинниками, які впливають на масштаби та напрями міжнародної трудової міграції. Ці процеси значно змінили структуру та функціонування ринку праці на глобальному рівні, а також стимулювали розвиток нових тенденцій у трудовій міграції.

Лібералізація ринку праці означає ослаблення державного контролю за трудовою міграцією, зокрема через зняття обмежень на пересування робочої сили між країнами. Це призводить до збільшення мобільності працівників і полегшення доступу до робочих місць у різних країнах. У межах Європейського Союзу, наприклад, свобода переміщення працівників є однією з основних свобод, що дає змогу громадянам одних держав працювати в інших без значних адміністративних перепон.

Вплив на міжнародну трудову міграцію: Лібералізація дозволяє трудовим мігрантам легше знайти роботу в більш економічно розвинених країнах, таких як Німеччина, Франція, Польща, що сприяє зростанню міграційних потоків з країн Східної Європи та інших регіонів. Для країн-донора, таких як Україна та Молдова, це забезпечує нові можливості для трудових мігрантів, однак також ставить перед ними виклики, пов'язані з високою конкуренцією на ринку праці [27].

Цифровізація і розвиток нових технологій змінюють характер праці на глобальному рівні. Веб-платформи для фрілансерів, віддалена робота та глобальні онлайн-платформи (наприклад, Upwork, Freelancer, Toptal) сприяють поширенню цифрової економіки, яка дає змогу працівникам з різних країн працювати на міжнародні компанії, не залишаючи своїх рідних країн. Зростання попиту на професіоналів у галузях програмування, дизайну,

онлайн-маркетингу створює нові можливості для міжнародної трудової міграції, де головним критерієм є не місце роботи, а кваліфікація та вміння працювати в умовах цифрової економіки.

Вплив на міжнародну трудову міграцію: Розвиток цифрової економіки зменшує значення географічного місцезнаходження для виконання роботи, що відкриває нові можливості для фрілансерів і працівників із низькими витратами на життя. Таким чином, розширюється доступ до висококваліфікованої праці з країн, що не мають значного розвитку традиційної економіки. Це також дозволяє працівникам з країн-донорарів (наприклад, України) працювати на міжнародні компанії без необхідності переїжджати.

Таблиця 2.4 – Динаміка зміни робочої сили в країнах з високим рівнем старіння населення (2010–2024)

Країна	Рік	Загальна чисельність робочої сили (млн чол.)	Частка населення старше 65 років (%)	Очікувана зміна робочої сили (%)
Німеччина	2010	42.0	20.0	0.5
Німеччина	2020	41.5	22.5	-0.5
Німеччина	2024	40.5	24.0	-1.0
Японія	2010	65.0	25.0	0.0
Японія	2020	62.0	28.5	-1.0
Японія	2024	60.5	30.0	-2.5
Італія	2010	23.5	22.0	0.5
Італія	2020	22.5	25.0	-1.0
Італія	2024	22.0	26.5	-2.0

Джерело: складено автором на основі [49]

Таблиця 2.4 демонструє зміни в чисельності робочої сили в країнах з високим рівнем старіння населення за період з 2010 по 2024 роки. З таблиці видно, що у країнах з високим відсотком населення старше 65 років

(наприклад, Японія, Німеччина, Італія), чисельність робочої сили поступово зменшується. Це підтверджує потребу в імпорті робочої сили для забезпечення нормального функціонування економіки, оскільки зменшення працездатного населення призводить до дефіциту робочих місць, особливо у галузях, які потребують фізичної праці.

Демографічні процеси, зокрема старіння населення в багатьох розвинутих країнах, також впливають на міжнародні трудові міграційні потоки. У країнах з низьким рівнем народжуваності, таких як Німеччина, Японія, Італія, спостерігається зменшення робочої сили, що веде до потреби у зовнішній трудовій міграції для заповнення вакансій, зокрема у сферах охорони здоров'я, будівництва, сільського господарства та інших [31].

Вплив на міжнародну трудову міграцію: Старіння населення створює попит на мігрантів, здатних забезпечити економічний розвиток. Це відкриває можливості для міграції трудових ресурсів з країн-донорів до країн-приймачів. Міжнародна трудова міграція стає необхідною для покриття дефіциту робочої сили в таких країнах, що сприяє залученню мігрантів на низькооплачувані посади, а також на робочі місця середнього класу.

Як ці фактори впливають на міжнародну трудову міграцію?

- Лібералізація ринку праці стимулює збільшення обсягів міграції між країнами з вільними трудовими ринками, такими як країни ЄС, США, Канада. Це дозволяє людям з країн-донорів, таких як Україна, знаходити роботу в більш економічно розвинених країнах.

- Цифровізація економіки сприяє зростанню популярності фріланс-роботи та дистанційної зайнятості, зменшуючи залежність мігрантів від фізичного місця роботи. Це відкриває нові можливості для фахівців у сфері ІТ, фінансів, маркетингу та інших галузях.

- Демографічні зміни створюють попит на працівників у країнах з низьким рівнем народжуваності, що посилює конкуренцію на міжнародному ринку праці та відкриває нові можливості для мігрантів.

Таблиця 2.5 – Вплив цифрової економіки на міжнародну трудову міграцію (2020–2024)

Країна	Частка працівників, що працюють в онлайн-секторі (%)	Число іноземних працівників у цифрових технологіях (тис. чол.)	Зміни в кількості мігрантів (у % від загальної кількості працівників)
США	20.0	500	+4.0
Канада	18.0	150	+5.0
Великобританія	25.0	300	+3.5
Польща	10.0	80	+2.5
Німеччина	15.0	120	+3.0
Україна	5.0	45	+1.0

Джерело: складено автором на основі [49]

Таблиця 2.5 демонструє вплив цифрової економіки на міжнародну трудову міграцію в різних країнах з 2020 по 2024 роки. Видно, що в країнах з розвиненим сектором цифрової економіки (США, Канада, Великобританія) спостерігається зростання частки працівників, які працюють в онлайн-секторі, і збільшення числа іноземних працівників у цифрових технологіях. Оскільки цифрові платформи та віддалена робота відкривають нові можливості для міграції працівників у сфері ІТ, значно зростає попит на кваліфікованих спеціалістів з інших країн, таких як Україна, Польща.

Глобалізація, цифровізація та демографічні зміни суттєво впливають на масштаби та напрямки міжнародної трудової міграції. Лібералізація ринку праці, розвиток цифрової економіки та потреби в поповненні дефіциту робочої сили через старіння населення сприяють зростанню мобільності працівників по всьому світу. Тому для країн-донорарів важливо не тільки підтримувати міграційні потоки, але й забезпечити належні умови для працевлаштування своїх громадян у міжнародному середовищі, одночасно враховуючи вимоги та стандарти країн-приймачів [39].

Структурні дисбаланси національних економік є важливим фактором, який визначає масштаби і напрями міжнародної трудової міграції. Один з основних дисбалансів полягає в дефіциті робочої сили певної кваліфікації в одних країнах і її надлишку в інших. Це нерівномірне розподілення кваліфікаційної робочої сили в глобальному контексті створює сприятливі умови для трудової міграції, оскільки країни, що стикаються з дефіцитом фахівців, намагаються залучити кадри з країн, де існує перевиробництво робочої сили.

У країнах з високим рівнем розвитку економік, таких як Німеччина, Великобританія або США, спостерігається стабільний дефіцит кваліфікованої робочої сили, особливо в таких галузях, як інформаційні технології, охорона здоров'я, будівництво та інженерія. Цей дефіцит є наслідком численних факторів, зокрема старіння населення, недостатня кількість фахівців серед молоді та високі вимоги до кваліфікації працівників. Водночас країни з меншим економічним розвитком, як правило, мають надлишок робочої сили з меншою кваліфікацією, що призводить до більш високого рівня безробіття серед молоді та осіб, що не мають спеціалізованої освіти.

Важливим аспектом є також міграція молодих спеціалістів і студентів. В умовах глобалізації молодь з країн з економічно розвинутих регіонів (наприклад, з України, Індії, Китаю) часто шукає можливості для навчання та працевлаштування в країнах з високим рівнем технологічного розвитку. Однак міграція фахівців також має важливе значення для економік, що розвиваються, оскільки вони часто зазнають дефіциту спеціалістів у високотехнологічних галузях [18].

Ще одним аспектом структурних дисбалансів є сезонна міграція робочої сили, яка спостерігається в таких галузях, як сільське господарство, будівництво та туризм. У цьому випадку країни з високим попитом на сезонних працівників часто залучають робітників з країн, де існує перевиробництво праці або значний рівень безробіття.

Таблиця 2.6 – Дефіцит кваліфікованої робочої сили в розвинутих країнах (2020–2024)

Країна	Галузь	Дефіцит робочої сили (тис. чол.)	Очікувана зміна дефіциту до 2024 (%)	Потрібні кваліфікації
США	ІТ-сектор	500	+10.0	Програмісти, аналітики даних
Німеччина	Охорона здоров'я	250	+5.0	Лікарі, медсестри, фармацевти
Великобританія	Будівництво	200	+3.5	Будівельники, інженери
Франція	ІТ-сектор	150	+8.0	Програмісти, кібербезпека
Японія	Інженерія, технології	300	+6.0	Інженери, технічні фахівці

Джерело: складено автором на основі [49]

Таблиця 2.6 показує дефіцит кваліфікованої робочої сили в розвинутих країнах у ключових галузях. Спостерігається постійний попит на працівників у сферах ІТ, охорони здоров'я, будівництва та інженерії. Це є основною причиною залучення трудових мігрантів, оскільки країни шукають фахівців, які можуть заповнити дефіцит робочих місць, особливо в галузях з високими вимогами до кваліфікації.

Таблиця 2.7 – Міграція сезонних працівників: зміни за останні 5 років (2019–2024)

Країна	Галузь	Кількість сезонних працівників (тис. чол.)	Зміна кількості сезонних працівників (%)
Польща	Сільське господарство	450	+10.0

Німеччина	Сільське господарство	300	+8.0
Франція	Туризм	200	+5.0
Італія	Сільське господарство	350	+7.5
Великобританія	Будівництво	250	+6.0

Джерело: складено автором на основі [49]

Таблиця 2.7 ілюструє зміни в кількості сезонних працівників у різних країнах за останні 5 років. Збільшення попиту на сезонну робочу силу, зокрема в сільському господарстві, свідчить про структуру економік, орієнтованих на сезонні роботи, а також на те, що країни з розвиненим сільським господарством та будівництвом продовжують залучати робітників з країн, де існує надлишок робочої сили [24].

Отже, структурні дисбаланси національних економік є однією з основних рушійних сил міжнародної трудової міграції. Дефіцит кваліфікованої робочої сили в розвинутих країнах і надлишок робочої сили в країнах, що розвиваються, а також сезонна міграція працівників для покриття тимчасових потреб у робочій силі визначають напрямки та масштаби трудової міграції. Сезонна, кваліфікована та некваліфікована міграція працюючої сили виступають важливими аспектами для формування сучасних міграційних потоків.

2.2. Моделювання сценаріїв розвитку міжнародної трудової міграції

Міжнародна трудова міграція є динамічним процесом, який зазнає значного впливу від демографічних і технологічних змін. Ці зміни можуть формувати різні сценарії розвитку міграційних потоків, оскільки вони змінюють структуру попиту на робочу силу та надають нові можливості для мобільності працівників по всьому світу.

Одним із головних демографічних чинників, що впливає на розвиток міжнародної трудової міграції, є старіння населення в багатьох країнах, зокрема в країнах Європейського Союзу, Японії, Канаді та США. Збільшення частки людей старше 65 років унаслідок низької народжуваності та збільшення тривалості життя призводить до значного скорочення працездатного населення. У таких країнах формується високий попит на робочу силу, зокрема в секторах, де молоде покоління не хоче працювати через складність або низьку оплату праці (наприклад, сільське господарство, догляд за літніми людьми, низькокваліфіковані роботи).

Це створює запит на іммігрантів, які готові працювати в таких секторах. Наприклад, у країнах Європи прогнозується значне збільшення потреби в мігрантах через старіння населення і дефіцит робочої сили. У таких країнах як Німеччина, Франція, Італія та інші передбачається значне збільшення залежності від мігрантів для забезпечення робочої сили у галузях, де автоматизація поки що неможлива [24].

Іншим фактором, який сильно впливає на міжнародну трудову міграцію, є розвиток технологій, зокрема цифровізація праці та автоматизація виробництва. Автоматизація може призвести до зменшення потреби в працівниках у деяких секторах економіки (наприклад, виробництво, транспортування, логістика), тоді як цифровізація, навпаки, створює нові можливості для мобільних робочих місць. Розвиток віддаленої роботи та віртуальних команд сприятиме новим формам міграції, таких як цифрові номади, які працюють на міжнародні компанії, але при цьому можуть перебувати в будь-якій країні.

З іншого боку, деякі країни, наприклад США та Канада, можуть бути привабливими для висококваліфікованих працівників у галузях ІТ, програмування, інженерії, а також для спеціалістів у нових технологіях. Збільшення попиту на такі професії внаслідок технологічних змін призведе до залучення мігрантів, які матимуть відповідні кваліфікації. Технологічні зміни

також стимулюватимуть вищі вимоги до кваліфікації працівників, що може зменшити кількість мігрантів з низьким рівнем освіти.

Таблиця 2.8 – Сценарії розвитку трудової міграції на основі демографічних та технологічних змін [25]

Сценарій	Опис	Очікувані наслідки
Сценарій 1. Зростання попиту на низько-кваліфіковану працю в країнах з старіючим населенням	Старіння населення та скорочення працездатного населення у країнах ЄС, Японії та США призводить до потреби в мігрантах, готових працювати в низькокваліфікованих сферах.	Збільшення міграційних потоків до країн з високим попитом на низькокваліфіковану працю (сільське господарство, догляд за людьми).
Сценарій 2. Зростання попиту на кваліфіковану працю через технологічний розвиток	Автоматизація та цифровізація праці змінюють попит на робочу силу: зменшується потреба в низькокваліфікованих працівниках, водночас зростає попит на спеціалістів у ІТ та інших нових технологіях.	Збільшення міграційних потоків висококваліфікованих працівників в розвинуті країни (США, Канаду, Німеччину).
Сценарій 3. Розвиток цифрової економіки та віддаленої роботи	Зростання популярності віддаленої роботи, особливо в ІТ- та креативних індустріях, відкриває нові можливості для мігрантів, які можуть працювати з будь-якої точки світу.	Збільшення міграції працівників через можливість працювати на міжнародні компанії, залишаючись в рідних країнах (цифрові номади).
Сценарій 4. Демографічний дисбаланс між країнами розвинутої та розвиваючої економіки	Старіння населення в розвинених країнах та зростання молодого працездатного населення в країнах, що розвиваються, сприяє збільшенню міграційних потоків з країн з молодим населенням до країн з старіючим населенням.	Продовження зростання потоків трудових мігрантів із країн Південної та Східної Азії до Європи та Північної Америки.

Отже, демографічні та технологічні зміни створюють різноманітні сценарії для розвитку міжнародної трудової міграції. Старіння населення в розвинених країнах і технологічні зміни, зокрема цифровізація праці та автоматизація, визначатимуть потреби в робочій силі в різних секторах економіки. Моделювання таких сценаріїв дозволить передбачити, як зміняться міграційні потоки в найближчі десятиліття, і допоможе урядам країн розробляти ефективні стратегії для залучення необхідної робочої сили.

2.3. Удосконалення інструментів регулювання міжнародної трудової міграції України до країн ЄС

Регулювання у сфері міграції здійснюється на основі Конституції України, законів, інших нормативно-правових актів, а також міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Статтею 26 Конституції України визначено, що іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, мають такі самі права і свободи, як і громадяни України, за деякими винятками [40].

Іноземці та особи без громадянства мають право нарівні з громадянами України на підприємницьку діяльність, працю, відпочинок, охорону здоров'я, соціальний захист, освіту, житло тощо. Виключно закони України визначають принципи регулювання демографічних та міграційних процесів [58].

Закон «Про основи державної міграційної політики України» не прийнято. Закон України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» містить визначення поняття іноземця, порядку в'їзду і виїзду іноземців в Україну, підстав перебування іноземців в Україні, порядку видачі посвідок на постійне та тимчасове проживання. Законом передбачено, що іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, та особи, яким надано статус біженця в Україні, мають право працювати на

підприємствах, в установах, організаціях або займатися іншою трудовою діяльністю на умовах і в порядку, встановлених для громадян України [58].

Закон України «Про імміграцію» визначає поняття іммігранта. Основні вимоги до визначення включають постійне проживання та перебування на території України на законних підставах. Закон також передбачає квоти на імміграцію [57].

Кабінет Міністрів України визначає квоту для осіб у різних сферах, зокрема науки, культури, висококваліфікованих спеціалістів, робітників, інвесторів.

Закон України «Про зайнятість населення» визначає особливості працевлаштування іноземців та осіб без громадянства. Відповідно до статті 42 роботодавці мають право приймати на роботу іноземців та осіб без громадянства на території України на підставі дозволу, який видається територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що забезпечує державну політику зайнятості населення та трудової міграції.⁸⁹ Працевлаштування без отримання дозволу можливе для іноземців, які постійно проживають в Україні, біженців та осіб, які потребують додаткового захисту [55].

У 2017 році Кабінет Міністрів схвалив Стратегію державної міграційної політики України на період до 2025 року. У ній наголошується, що Україна є регіоном, де відбуваються різноманітні, різноспрямовані та масштабні міграційні потоки, які потребують комплексного та системного регулювання. Уряд визнає, що імміграція є життєво необхідною для уповільнення депопуляції, але лише за умови повної інтеграції новоприбулих у суспільство [59].

Міжнародна трудова міграція є важливим аспектом соціально-економічних процесів, які впливають на розвиток як країн-донораторів, так і країн-реципієнтів. Україна є одним з основних постачальників робочої сили до країн Європейського Союзу, що, з одного боку, приносить економічні вигоди для мігрантів, а з іншого – викликає низку проблем, зокрема щодо

регулювання цього процесу на національному рівні. Враховуючи важливість трудової міграції для економіки України та її громадян, удосконалення інструментів регулювання цієї міграції є необхідним кроком для забезпечення стабільності на ринку праці та захисту прав українських трудових мігрантів.

Станом на сьогодні Україна має низку законодавчих актів, що регулюють міжнародну трудову міграцію. Одним із основних документів є Закон України «Про зовнішньоекономічну діяльність», а також угоди про співпрацю між Україною та окремими країнами ЄС у сфері трудової міграції. Проте в умовах значного збільшення міграційних потоків, ці механізми потребують удосконалення [56].

На даний момент найбільше трудових мігрантів з України їдуть до Польщі, Чехії, Німеччини, Італії та інших країн ЄС, де попит на робочу силу є високим, особливо у галузях сільського господарства, будівництва та обслуговування. Однак існує низка проблем, таких як нелегальна трудова міграція, порушення прав мігрантів, а також відсутність належної інтеграції мігрантів на нових ринках праці.

Пропозиції щодо удосконалення інструментів регулювання трудової міграції

1. Розширення двосторонніх угод між Україною та країнами ЄС
Необхідно укласти більш детальні угоди між Україною та країнами ЄС щодо умов праці та захисту прав трудових мігрантів. Це включає визначення чітких умов перебування, трудових договорів, медичних та соціальних гарантій для українських громадян. Такі угоди допоможуть зменшити кількість нелегальних мігрантів та захистити трудові права українських громадян за кордоном.

2. Поліпшення програм з підготовки та працевлаштування мігрантів
В Україні необхідно створити більш ефективні програми професійної підготовки та навчання для трудових мігрантів, що дозволить їм не лише знайти роботу за кордоном, але й підвищити свою кваліфікацію. Крім того, потрібно спростувати механізм офіційного працевлаштування через розвиток

онлайн-платформ для пошуку роботи та зв'язку з потенційними роботодавцями в країнах ЄС.

3. Удосконалення системи легалізації працевлаштування за кордоном Для того, щоб мінімізувати нелегальну трудову міграцію, важливо запровадити спрощену систему легалізації працевлаштування за кордоном. Це включає в себе спрощення процедур отримання віз та дозволів на роботу, що дозволить українським мігрантам працювати легально, забезпечуючи собі соціальні та медичні гарантії.

4. Посилення моніторингу прав трудових мігрантів за кордоном Для забезпечення прав українських трудових мігрантів необхідно створити ефективні механізми моніторингу та реагування на порушення їх прав у країнах ЄС. Це включає в себе створення консультаційних центрів для мігрантів, а також посилення співпраці між українськими посольствами та трудовими органами країн ЄС.

5. Залучення іноземних інвестицій та створення робочих місць в Україні Для зменшення еміграційних потоків важливо створювати нові робочі місця всередині країни. Це можна досягти за допомогою залучення іноземних інвестицій в українську економіку, розвиток нових підприємств та виробництв, а також стимулювання підприємництва серед молоді.

3. Очікувані результати удосконалення інструментів регулювання трудової міграції

Удосконалення інструментів регулювання трудової міграції дозволить:

- Збільшити ефективність взаємодії з країнами ЄС, що в свою чергу позитивно вплине на збільшення кількості офіційних трудових мігрантів.
- Зменшити кількість нелегальних трудових мігрантів та покращити умови їх праці та життя.
- Створити сприятливіші умови для інтеграції українських трудових мігрантів на ринках праці ЄС.
- Підвищити рівень кваліфікації трудових мігрантів та їх конкурентоспроможність на міжнародному ринку праці.

– Сприяти економічному розвитку як України, так і країн ЄС, шляхом формування стабільних трудових потоків.

Очікуваним результатом удосконалення інструментів регулювання міжнародної трудової міграції стане посилення захисту прав українських працівників за кордоном, зменшення масштабів нелегальної зайнятості та покращення умов праці. Завдяки розширенню міжнародного співробітництва з країнами ЄС, зокрема через укладання двосторонніх угод, вдасться сформувати більш прозору, контрольовану та вигідну для обох сторін модель трудової міграції.

Комплексні заходи, спрямовані на підвищення кваліфікації мігрантів, спрощення процедур офіційного працевлаштування та створення інформаційних ресурсів, забезпечать громадянам України доступ до легального ринку праці ЄС. Це, у свою чергу, сприятиме не лише особистому добробуту мігрантів, а й зростанню валютних надходжень до України, стабілізації соціально-економічної ситуації та зниженню соціальних ризиків.

Загалом удосконалення міграційної політики в контексті трудової міграції до країн ЄС має розглядатися як частина ширшої стратегії економічного розвитку України. Скоординовані дії органів державної влади, дипломатичних представництв, роботодавців та освітніх закладів дозволять перетворити трудову міграцію на інструмент міжнародного партнерства, а не соціальну проблему.

ВИСНОВКИ

Кваліфікаційна бакалаврська робота була присвячена комплексному дослідженню теоретичних і практичних аспектів регулювання міжнародної трудової міграції. У процесі виконання роботи були досягнуті всі поставлені цілі та завдання.

У межах першого завдання визначено сутність, види та причини виникнення міжнародної трудової міграції. Встановлено, що міжнародна трудова міграція є складним багатофакторним явищем, яке виникає під впливом демографічних, економічних, політичних, правових та культурних чинників. Виділено основні форми міграції – тимчасову, постійну, маятникову та сезонну. Головними мотиваційними чинниками виступають економічні диспропорції між країнами, високий рівень безробіття, прагнення до підвищення якості життя та політична нестабільність.

У межах другого завдання визначено основні підходи до регулювання міжнародної трудової міграції та відповідні інструменти. Досліджено міжнародні (ООН, МОП, МОМ, ЄС) та національні механізми регулювання міграційних процесів. Показано, що ефективне регулювання потребує поєднання адміністративних, економічних і інформаційних інструментів: квотування, укладення угод про мобільність, легалізації праці мігрантів, спрощення процедур працевлаштування та візового режиму.

У межах третього завдання розглянуто моделі та сценарії розвитку міжнародної трудової міграції. Проведено порівняльний аналіз основних моделей міграційної політики — ліберальної, рестриктивної, селективної та інтеграційної — на прикладі країн ЄС, США, Канади та Австралії. Встановлено, що селективна модель, яка передбачає залучення висококваліфікованих працівників та інтеграцію мігрантів, є найбільш ефективною.

У межах четвертого завдання обґрунтовано соціально-економічні чинники, що впливають на міжнародну трудову міграцію. Виявлено, що

головними рушійними силами є нерівномірність економічного розвитку, військові конфлікти, політична нестабільність, вплив глобалізаційних процесів і розвиток цифрових технологій, що полегшують мобільність населення.

У межах п'ятого завдання здійснено моделювання можливих сценаріїв розвитку міграційних процесів. Проведено розробку трьох сценаріїв — інерційного, оптимістичного та песимістичного. Показано, що сценарне планування дає змогу краще адаптувати міграційну політику до змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі, прогнозувати ризики і розробляти превентивні заходи.

У межах шостого завдання запропоновано шляхи удосконалення регуляторної політики України у сфері трудової міграції до країн ЄС. Зокрема, запропоновано:

- створити єдину цифрову базу обліку трудових мігрантів;
- розробити державну програму з реінтеграції та підтримки повернення трудових мігрантів;
- забезпечити правовий захист українських громадян за кордоном;
- посилити міждержавну співпрацю у сфері трудової міграції;
- гармонізувати національне міграційне законодавство із законодавством ЄС.

Отже, проведене дослідження підтвердило, що міжнародна трудова міграція є об'єктивним процесом глобалізованого світу, який вимагає стратегічного, проактивного та гнучкого регулювання. Для України це означає необхідність переосмислення ролі трудової мобільності у розвитку національної економіки, зміцнення інституційної спроможності та забезпечення належного захисту прав громадян за кордоном. Отримані результати можуть бути використані державними органами під час розробки стратегії міграційної політики та вдосконалення нормативно-правової бази.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Chugaievskaya S., Kurylo L., Kurylo O. Labor Migration of the Rural Population of Ukraine: Statistical Aspect. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2022. Vol. 44, No. 3. P. 385–396.
2. Dubenko L. Ukraine needs a whole new approach to labor migration. *Atlantic Council*. 2020.
3. Hrynkevych O., Ostapyak I., Fedun Y. Labor Migration from Ukraine to the EU: A Case Study of Poland. *Economic Annals-XXI*. 2020. Vol. 182, No. 1-2. P. 38–43.
4. Hvozdetzka B., Varha N., Nikon N., Kocsis Z., Kovacs K. Migratory moods and temporary employment of students of Central and Eastern Europe. *Italian Sociological Review*. 2020. Vol. 10(2). P. 305–326.
5. Karpachova T. Labor Migration from Ukraine: Social and Economic Aspects. *Demography and Social Economy*. 2021. Vol. 43, No. 1. P. 91–103.
6. Kis S., Mosora L. et al. Personnel certification as a necessary condition for enterprise' staff development. *Management Systems in Production Engineering*. 2020. Vol. 2. P. 121–126.
7. Kovalenko Y., Moroz O. Labor Migration and Human Capital Development in Ukraine. *Journal of International Studies*. 2022. Vol. 15, No. 3. P. 50–63.
8. Kryvets O., Rybakovsky L. Labor Migration from Ukraine to Russia: Trends and Implications. *Population and Economics*. 2020. Vol. 4, No. 1. P. 1–14.
9. Kurylo I., Kurylo L. Labor Migration in Ukraine: Trends and Challenges. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2022. Vol. 8, No. 2. P. 87–94.
10. Kuznetsova O., Mykhailenko O. Gender Aspects of Labor Migration in Ukraine. *Social Welfare: Interdisciplinary Approach*. 2021. Vol. 1, No. 11. P. 90–102.
11. Markov I. The Impact of Labor Migration on the Ukrainian Labor Market. *Journal of European Economy*. 2022. Vol. 21, No. 2. P. 181–198.

12. Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1993). Theories of International Migration: A Review and Appraisal. // Population and Development Review, Vol. 19, No. 3, pp. 431–466.
13. Miller, A. (2008). The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World. – New York: Palgrave Macmillan. – 384 p.
14. Mosora L., Tolubyak V. et al. Migration factor of stimulating the development of the production industry in Ukraine and Poland. Multidisciplinary Aspects of Production Engineering. 2020. P. 732–744.
15. Pavlova O., Kurylo O. Labor Migration of Youth from Ukraine: Economic and Social Aspects. Economics & Education. 2021. Vol. 6, No. 1. P. 13
16. Pienkowski Je. The impact of labor migration on the Ukrainian economy [online]. 2021. Available at: <https://voxukraine.org/vpliv-trudovoyi-migratsiyi-na-ukrayinsku-ekonomiku/> [Accessed 07 May 2021].
17. Shevchuk P., Kubatko O., Pylypiv N. Labor Migration and Remittances: The Case of Ukraine. Economics and Sociology. 2020. Vol. 13, No. 1. P. 31–45.
18. Tkachenko K., Pidlisnyuk V. Environmental Migration from Ukraine: Causes and Consequences. Environmental Economics. 2021. Vol. 12, No. 1. P. 23–31.
19. Turchyn Y., Astramowicz-Leyk T., Ivasechko O. Labor Migration from Ukraine to Poland: Regulatory Framework, Key Issues and Challenges. Social Development and Security. 2021. Vol. 7, No. 1. P. 17–24.
20. Ukrinform. The Polish leadership welcomes Ukrainian migrant workers. And what about ours? [online]. 2021. Available at: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2884960-ukrainciv-laskavo-prosat-do-polsi.html> [Accessed 07 May 2021]
21. Варга Н. І., Гвоздецька Б., Нікон Н. Еміграційні настрої молоді Центральної–Східної Європи // Габітус: науковий журнал. Одеса : Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій. 2020. Вип. 12. Том 2. С. 92–97.

22. Вплив війни на молодь в Україні URL:
<https://cedos.org.ua/researches/vpliv-vijni-na-molod- v-ukrayini/>
23. Вплив війни на молодь в Україні URL:
<https://cedos.org.ua/researches/vpliv-vijni-na-molod- v-ukrayini/>
24. Гвоздецька Б. Еміграційні настрої молоді Центрально-Східної Європи / Наталія Варга, Богданна Гвоздецька, Наталія Нікон // Науковий журнал «Габітус». – Одеса : Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій, 2020. – Вип. 12. Том 1. С. 92–96.
25. Голубик А. Ю. Міжнародна трудова міграція та її вплив на світову економіку : бакалавр. диплом. робота. Київ : КНЕУ, 2024. 72 с.
26. Громак С. В. Українська трудова міграція в країни ЄС : бакалавр. диплом. робота. Київ : КНЕУ, 2023. 72 с.
27. Державна прикордонна служба України
URL:<https://dpsu.gov.ua/ua/structure/>
28. Державна служба статистики України. Демографічний щорічник України за 2021 рік. Київ : Держстат, 2022.
29. Державна служба статистики України. Зовнішня трудова міграція населення України у 2020 році. Київ : Держстат, 2021.
30. Дугієнко Н., Рубан А. Міжнародна трудова міграція як форма міжнародної економічної діяльності. Економіка та суспільство. 2021. № 32.
31. Європейська комісія. Доповідь про міграцію та притулок у Європейському Союзі за 2023 рік. Брюссель : ЄК, 2023.
32. Європейська рада. Висновки щодо міграційної політики ЄС, прийняті у 2024 році. Брюссель : Європейська рада, 2024.
33. Заїка В. В. Міжнародна трудова міграція та її вплив на економіку України : бакалавр. диплом. робота. Київ : КНЕУ, 2024. 69 с.
34. Заха Д., Люкке, М. «Останній вимкне світло»: Якими є реальні масштаби трудової міграції з України до ЄС. Економічна правда. 11 лютого 2020. URL: <https://www.epravda.com.ua/ publications/2020/02/11/656895/>

35. Звіт про внутрішнє переміщення в Україні опитування загального населення раунд 5 23 травня 2022 року [URL:https://dtm.iom.int/reports/zvit-pro-vnutrishne-peremischennya-v-ukraini-opituvannya-zagalnogo-naselennya-raund-5-23](https://dtm.iom.int/reports/zvit-pro-vnutrishne-peremischennya-v-ukraini-opituvannya-zagalnogo-naselennya-raund-5-23)

36. Іванова А. М. Міжнародна трудова міграція та її вплив на глобальну економіку : бакалавр. диплом. робота. Київ : КНЕУ, 2024. 78 с.

37. Кількість українських біженців, які хочуть залишитися за кордоном, зросла за рік вдвічі, – опитування (16.10.23 18:25) « Соціальна політика | Бізнес. Цензор.НЕТ (censor.net) URL: https://biz.censor.net/news/3449813/kilkist_ukrayinskyh_bijentsiv_yaki_hochut_z_alyshtysya_za_kordonom_zroslo_za_rik_vdvichi_opytuvannya

38. Колесніченко О. К. Міграційні установки як мотиваційний чинник життєвих стратегій студентської молоді : кваліфікаційна робота. Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ. 2020. 66 с.

39. Конституція України Розділ II. Права, свободи та обов'язки людини і громадянина. Стаття 26 «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2012, № 19-20, ст.179)

40. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

41. Курбет О. П. Міжнародна трудова міграція в незалежній Україні: риси та особливості. Історія народного господарства та економічної думки України. 2020. Вип. 53. С. 362–386.

42. Лібанова Е. М. Соціальні наслідки зовнішньої трудової міграції в Україні. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, 2006. – 148 с.

43. Луцький З. В. Міграція робочої сили як соціально-економічне явище. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2009. – 204 с.

44. Міжнародна організація з міграції. Світова доповідь про міграцію 2022. Женева : МОМ, 2022.

45. Міжнародна організація з міграції. Світова доповідь про міграцію 2020. Женева : МОМ, 2020.
46. Міжнародна організація праці. Глобальні оцінки щодо міжнародних трудових мігрантів: третє видання. Женева : МОП, 2021.
47. Міжнародна організація праці. Глобальні оцінки щодо міжнародних трудових мігрантів: друге видання. Женева : МОП, 2020.
48. Міністерство економіки України. Аналітичний звіт про ринок праці України у 2022 році. Київ : Мінекономіки, 2023.
49. Міністерство соціальної політики України. Стратегія державної міграційної політики України на період до 2025 року. Київ : Мінсоцполітики, 2020.
50. Мурга Г. Т. Міграційні настрої студентства : кваліфікаційна робота. Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ. 2020. 46 с.
51. Національний банк України. Звіт про грошові перекази в Україну за 2021 рік. Київ : НБУ, 2022.
52. Організація економічного співробітництва та розвитку. Міграційні перспективи ОЕСР 2021. Париж : ОЕСР, 2021.
53. Організація економічного співробітництва та розвитку. Міграційні перспективи ОЕСР 2022. Париж : ОЕСР, 2022.
54. Приходько І. І. Трудова міграція населення України: економічні та соціальні наслідки. – К.: НІСД, 2007. – 216 с.
55. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
56. Про зовнішньоекономічну діяльність: Закон України від 16 квітня 1991 р. № 959-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 29. – Ст. 377.
57. Про імміграцію: Закон України від 7 червня 2001 р. № 2491-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 41. – Ст. 197.

58. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22 вересня 2011 р. № 3773-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 19-20. – Ст. 179.

59. Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 липня 2017 р. № 482-р // Офіційний вісник України. – 2017. – № 60. – Ст. 1821.

60. Садова У. Я. Українська трудова міграція й майбутнє сфери праці: соціально-економічний, геопросторовий, інституційний вимір : монографія. Київ : НАН України, 2020. 136 с.

61. Світовий банк. Міграція та грошові перекази: огляд за 2022 рік. Вашингтон : Світовий банк, 2022.

62. Світовий банк. Міграція та грошові перекази: огляд за 2023 рік. Вашингтон : Світовий банк, 2023.

63. Тимошик К. В. Міграційні настрої студентської молоді під час російсько-української війни : кваліфікаційна робота. Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ. 2023. 55 с.

64. Фонд народонаселення ООН. Доповідь про стан народонаселення світу 2023. Нью-Йорк : UNFPA, 2023.

65. Фонд народонаселення ООН. Доповідь про стан народонаселення світу 2022. Нью-Йорк : UNFPA, 2022.



Звіт подібності

метадані

Назва організації

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman KNEU

Заголовок

Регулювання міжнародної трудової міграції: інструменти, моделі та сценарії розвитку

Автор

Науковий керівник / Експерт

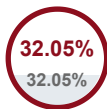
Самойленко Олександр ОлеговичОболенська Т.Є.

підрозділ

кафедра міжнародної торгівлі і маркетингу

Обсяг знайдених подібностей

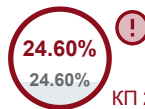
Коефіцієнт подібності визначає, який відсоток тексту по відношенню до загального обсягу тексту було знайдено в різних джерелах. Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.



КП 1

25

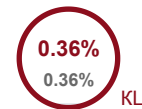
Довжина фрази для коефіцієнта подібності 2



КП 2

9545

Кількість слів



КЦ

72548

Кількість символів

Тривога

У цьому розділі ви знайдете інформацію щодо текстових спотворень. Ці спотворення в тексті можуть говорити про МОЖЛИВІ маніпуляції в тексті. Спотворення в тексті можуть мати навмисний характер, але частіше характер технічних помилок при конвертації документа та його збереженні, тому ми рекомендуємо вам підходити до аналізу цього модуля відповідально. У разі виникнення запитань, просимо звертатися до нашої служби підтримки.

Заміна букв		0
Інтервали		0
Мікропробіли		1
Білі знаки		0
Парафрази (SmartMarks)		101

Подібності за списком джерел

Нижче наведений список джерел. В цьому списку є джерела із різних баз даних. Колір тексту означає в якому джерелі він був знайдений. Ці джерела і значення Коефіцієнту Подібності не відображають прямого плагіату. Необхідно відкрити кожне джерело і проаналізувати зміст і правильність оформлення джерела.

10 найдовших фраз

Колір тексту

ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	НАЗВА ТА АДРЕСА ДЖЕРЕЛА URL (НАЗВА БАЗИ)	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)
1	https://ua-referat.com/uploaded/mmrs-zumovlena-zagaleni-prichini/index1.html	452 4.74 %
2	https://ua-referat.com/uploaded/mmrs-zumovlena-zagaleni-prichini/index1.html	372 3.90 %
3	https://visitworld.today/uk/blog/2083/ranking-of-european-countries-by-salaries-in-2024	201 2.11 %
4	https://visitworld.today/uk/blog/2083/ranking-of-european-countries-by-salaries-in-2024	183 1.92 %
5	https://ua-referat.com/uploaded/mmrs-zumovlena-zagaleni-prichini/index1.html	146 1.53 %

1	https://ua-referat.com/uploaded/mmrs-zumovlena-zagaleni-prichini/index1.html	1107 (4) 11.60 %
2	https://visitworld.today/uk/blog/2083/ranking-of-european-countries-by-salaries-in-2024	425 (4) 4.45 %
3	http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/50916/1/%D0%9B%D1%96%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D0%A7%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D0%B1%D0%B0%D0%B9.pdf	128 (7) 1.34 %
4	http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/52071/1/%D0%9A%D1%83%D0%B7%D1%8C%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%87%D1%83%D0%BA%20%D0%92%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BC%D0%B8%D1%80%20%D0%95%D0%9C%D0%95%D0%BC21.pdf	116 (2) 1.22 %
5	http://ojs.nusta.edu.ua/index.php/ojs1/article/download/91/92/	75 (1) 0.79 %
6	https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/1668271	67 (3) 0.70 %
7	https://minjust.gov.ua/m/osoblivosti-pratsevlashtuvannya-inozemtsiv-v-ukraini	54 (4) 0.57 %
8	http://dspace.oneu.edu.ua/bitstream/123456789/16191/1/%D0%9C%D0%B0%D1%88%D0%BB%D0%B0%D0%B9_%D1%80%D0%B5%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%82%20%D0%B4%D0%BE%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%96%D1%84%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%97%20%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B8.pdf	53 (4) 0.56 %
9	https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D1%96%D0%BB_%D0%BD%D0%B0_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B5%D0%B2%D0%BB%D0%B0%D1%88%D1%82%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F	45 (2) 0.47 %
10	https://dspace.onu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/3711cf84-3b26-4011-aa72-fee4af4ea20f/content	44 (4) 0.46 %
11	https://lpnu.ua/sites/default/files/2020/dissertation/1684/dysertacyianazdobuttyanaukovogostupenyadoktorayurydychnyhnaukmotyaf.pdf	40 (6) 0.42 %
12	https://uadiaspora.com/ukrainian-refugees-usa-europe-2024/	39 (2) 0.41 %
13	http://baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/303/8408/17591-1?inline=1	36 (2) 0.38 %
14	http://ird.gov.ua/irdp/p20160801.pdf	22 (3) 0.23 %
15	http://7000.kiev.ua/?s=card/28887	10 (1) 0.10 %
16	https://opendatabot.ua/court/110757906-2e4c235b2bcf32af2e6b0018941cccd5	8 (1) 0.08 %
17	http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/18937/Kharytonenko_Ekonomichni_aspekty_studentskoi_mihratsii.pdf?sequence=1&isAllowed=y	8 (1) 0.08 %
18	https://elar.naiu.kiev.ua/bitstreams/73140810-8811-42e7-b951-46c324f86e8b/download	7 (1) 0.07 %
19	http://univer.km.ua/doc/zbirniki/Lyudska_gidnist_i_prava_lyudini_yak_osnova_konstitutsijnogo_ustroyu_d_erzhavi_19_20_zhovtnya_2018_roku.pdf	6 (1) 0.06 %
20	http://ekhsuir.kspu.edu/bitstream/handle/123456789/17974/Pashchenko_fbip_2023.pdf?sequence=1	5 (1) 0.05 %
21	https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1073/1030/	5 (1) 0.05 %

Список прийнятих фрагментів (немає прийнятих фрагментів)