

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

**Факультет міжнародної економіки і менеджменту**

**Кафедра міжнародних фінансів**

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

**ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ**      **05 Соціальні та поведінкові науки**

**СПЕЦІАЛЬНІСТЬ**      **051 «Економіка»**

**ОСВІТНЯ ПРОГРАМА**      **«Міжнародна економіка»**

Форма навчання: \_\_\_\_\_ денна \_\_\_\_\_

очна (денна), заочна, дистанційна

**КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА**  
на тему **«Регулювання зовнішньої трудової міграції»**

здобувача \_\_\_\_\_ Старовойтова Олександра Олексійовича \_\_\_\_\_

(ПІБ, підпис)

Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри міжнародних фінансів

**Субочев Олексій Валерійович**

(науковий ступінь, учене звання, ПІБ)

\_\_\_\_\_  
(підпис)

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

Завідувач кафедри: д.е.н., професор Мозговий О.М.

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Київ 2022

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

**Факультет міжнародної економіки і менеджменту**  
**Кафедра міжнародних фінансів**

**ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА**

**ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ**

**СПЕЦІАЛЬНІСТЬ**

**ОСВІТНЯ ПРОГРАМА**

**«МІЖНАРОДНА ЕКОНОМІКА»**

**05 Соціальні та поведінкові науки**

**051 «Економіка»**

**«Міжнародна економіка»**

**ПОГОДЖЕНО**

Керівник проектної групи (гарант) освітньо-  
професійної програми «Міжнародна економіка»

\_\_\_\_\_ О.В. Субочев.

(підпис) (ініціали, прізвище)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри міжнародних фінансів

\_\_\_\_\_ Мозговий О.М.

(підпис) (ініціали, прізвище)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

**ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ**

**здобувачу вищої освіти \_\_ Старовойтова Олександра**

**Олексійовича \_\_\_\_\_ денної \_\_\_\_\_ форми навчання**

**на підготовку кваліфікаційної бакалаврської роботи**

**на тему: «Регулювання зовнішньої трудової міграції»**

**Тему затверджено наказом ректора Університету від «03 \_\_» \_\_02\_\_ 2021\_ р .№ 108-ст**

**Кваліфікаційна бакалаврська робота виконується на матеріалах:**

# Регулювання зовнішньої трудової міграції

## План кваліфікаційної бакалаврської роботи

|   |   |
|---|---|
| <b>Розділ 1</b>                                   | Теоретичні основи регулювання зовнішньої трудової міграції  |
| <b>Розділ 2</b>                                   | Механізми регулювання зовнішніх трудових міграційних потоків  |
| <b>Об'єкт дослідження</b>                         | зовнішні трудові міграційні потоки у регіоні  |
| <b>Предмет дослідження</b>                        | соціально-економічні відносини, що у процесі регулювання зовнішніх трудових міграційних потоків   |
| <b>Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи:</b> | полягає у розвитку теоретичних положень та методичних засад регулювання зовнішньої трудової міграції та обґрунтуванні напрямів удосконалення системи регулювання зовнішньої трудової міграції в регіоні |

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

**У розділі 1:**

- визначення зовнішньої трудової міграції як об'єкту державного регулювання;
- характеристика особливостей зовнішньої трудової міграції за умов формування світових ринків (праці, капіталу, товарів);
- аналіз управлінського підходу до вивчення зовнішньої трудової міграції;

**У розділі 2:**

- узагальнення досвіду регулювання зовнішніх міграційних потоків у зарубіжних країнах;
- аналіз організаційно-економічних механізмів регулювання та інституційне забезпечення трудової міграції в Україні;
- аналіз методичних підходів до оцінки якості іноземної робочої сили;
- визначення перспективних напрямів державного регулювання зовнішньої трудової міграції.

**Завдання підготував науковий керівник**

\_\_\_\_\_ Субочев О.В. \_\_\_\_\_  
(підпис) (ініціали, прізвище)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

**Завдання одержав здобувач**

\_\_\_\_\_ Лук'яненко А.Р. \_\_\_\_\_  
(підпис) (ініціали, прізвище)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

## Реферат

Кваліфікаційна бакалаврська робота складається із 62 сторінок, з 53 найменувань у списку використаних джерел, 9 рисунків та 4 таблиць.

### «Регулювання зовнішньої трудової міграції»

**Об'єктом дослідження** є зовнішні трудові міграційні потоки у регіоні.

**Предметом дослідження** є соціально-економічні відносини, що у процесі регулювання зовнішніх трудових міграційних потоків.

**Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи** полягає у розвитку теоретичних положень та методичних засад регулювання зовнішньої трудової міграції та обґрунтуванні напрямів удосконалення системи регулювання зовнішньої трудової міграції в регіоні.

**Відповідно до поставленої мети були визначені такі завдання:** визначення зовнішньої трудової міграції як об'єкту державного регулювання; характеристика особливостей зовнішньої трудової міграції за умов формування світових ринків (праці, капіталу, товарів); аналіз управлінського підходу до вивчення зовнішньої трудової міграції; узагальнення досвіду регулювання зовнішніх міграційних потоків у зарубіжних країнах; аналіз організаційно-економічних механізмів регулювання та інституційне забезпечення трудової міграції в Україні; аналіз методичних підходів до оцінки якості іноземної робочої сили; визначення перспективних напрямів державного регулювання зовнішньої трудової міграції.

**Практичне значення отриманих результатів** дає змогу покращити теоретичні знання про зовнішню трудову міграцію та дослідити перспективні напрями державного регулювання зовнішньої трудової міграції. Основні положення проведеного дослідження викладено у розділі два.

**Рік виконання кваліфікаційної бакалаврської роботи** – 2021-2022 н.р..

**Рік захисту роботи** 2022 рік.

**Ключові слова:** трудова міграція, мігрант, міграційний потік, іноземна робоча сила, регулювання трудової міграції.

**Відзив**  
на бакалаврську дипломну роботу  
студента факультету міжнародної економіки і менеджменту  
спеціалізації «Міжнародна економіка»  
**Старовойтова Олександра Олексійовича**  
на тему:  
**«Регулювання зовнішньої трудової міграції»**

**Актуальність теми:** Міграція є однією з необхідних умов ефективного функціонування ринку праці. Від масштабів і напрямів міжнародної міграції робочої сили залежить, перш за все, забезпеченість національної економіки трудовими ресурсами, кількісний та якісний склад яких, у взаємодії з іншими факторами, визначає темпи економічного розвитку країни, рівень добробуту населення, загальний економічний потенціал соціально-економічної системи в цілому. У зв'язку зі збільшенням масштабів зовнішньої міграції, її впливом на якість сукупного трудового потенціалу суспільства та зайнятість населення, зростає важливість проведення економічного аналізу цих процесів для розробки ефективної міграційної політики, метою якої є зменшення негативних чинників впливу та підсилення позитивних. Саме це, на наш погляд, і обумовлює актуальність наукових досліджень даної проблематики.

**Що є позитивного в роботі:** Слід підкреслити, що робота як за формою так і за змістом відповідає вимогам написання дипломних робіт. У вступі чітко визначена мета і завдання дослідження, його предмет та об'єкт. Дається вичерпний понятійний апарат щодо теоретичних основ регулювання зовнішньої трудової міграції (розділ 1). Дипломна робота містить достатньо змістовний аналітичний матеріал (розділ 2), щодо механізмів регулювання зовнішніх міграційних потоків. У проектній частині дипломної роботи наведено перспективні напрями державного регулювання зовнішньої трудової міграції та напрями пом'якшення її негативних наслідків (п. 2.4). Робота містить достатню кількість статистичного (у вигляді таблиць) та ілюстративного (у вигляді рисунків) матеріалу. Текст роботи викладено економічно зрозумілою мовою.

**Наявність самостійних розробок автора, наукова новизна:** В дипломній роботі вдало систематизовано основні фактори щодо причин виникнення міжнародних міграційних потоків та їх соціально-економічних наслідків. Окремо можна відмітити наведений аналіз стану та динаміки зовнішньої міграції громадян України, надано стисло характеристику завдань щодо реформування міграційної політики держави.

**Практична цінність висновків та рекомендацій:** Отримані результати дипломного дослідження можуть бути цікавими для тих, хто займається розробкою державної політики у сфері управління трудовими ресурсами, досліджує демографічні проблеми, вивчає актуальні проблеми інтеграції України в європейській економічний ринок.

**Наявність недоліків.** Більше уваги можна було приділити критичному аналізу існуючих Концепцій реалізації міграційної політики. Поза увагою залишились проблеми впливу зовнішньої трудової міграції на трансформацію ринку праці України. Також, розробка пропозицій щодо удосконалення організаційної структури державних органів регулювання зовнішньої трудової міграції, могла б значно підсилити проектну частину роботи. Проте, це *не впливає* на загальне позитивне сприйняття дипломного дослідження Старовойтова О.О.

**Загальний висновок.** Дипломна робота відповідає вимогам відповідної акредитації та заслуговує бути допущеною до захисту на ДЕК з *позитивною оцінкою*.

**Науковий керівник:**

к.е.н., доцент кафедри міжнародних фінансів,  
ДВНЗ КНЕУ імені Вадима Гетьмана

**О.В. Субочев**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 р.

## ЗМІСТ

|  |           |
|--|-----------|
| <b>ВСТУП.....</b>  | <b>7</b>  |
| <b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РЕГУЛЮВАННЯ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ .....</b>                                  | <b>9</b>  |
| 1.1. Зовнішня трудова міграція як об'єкт державного регулювання.....   | 9         |
| 1.2. Особливості зовнішньої трудової міграції за умов формування світових ринків (праці, капіталу, товарів).....   | 17        |
| 1.3. Управлінський підхід до вивчення зовнішньої трудової міграції .....   | 24        |
| <b>РОЗДІЛ 2. МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ ЗОВНІШНІХ ТРУДОВИХ МІГРАЦІЙНИХ ПОТОКІВ.....</b>                                 | <b>35</b> |
| 2.1. Узагальнення досвіду регулювання зовнішніх міграційних потоків у зарубіжних країнах.....                      | 35        |
| 2.2. Організаційно-економічні механізми регулювання та інституційне забезпечення трудової міграції в Україні ..... | 39        |
| 2.3. Методичні підходи до оцінки якості іноземної робочої сили .....   | 45        |
| 2.4. Перспективні напрями державного регулювання зовнішньої трудової міграції.....                                 | 48        |
| <b>ВИСНОВКИ .....</b>  | <b>58</b> |
| <b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>  | <b>61</b> |

## ВСТУП

Актуальність теми дослідження. На сучасному етапі, за умов посилення процесів глобалізації світової економіки, для України важливе значення має чинник входження у світовий економічний простір, складовою якого є міжнародний ринок праці. Інтеграція України на цей ринок передбачає її активне залучення до процесів зовнішньої трудової міграції. Більше того, Україна сьогодні є найбільшим центром еміграції.

Проблема, однак, полягає в тому, що міграційна політика України сьогодні орієнтується лише на доступну для України міграційну пропозицію з боку країн-донорів і поки що не розробляє власні пріоритети та селективні програми міграції кваліфікованої робочої сили. Процес трудової міграції слабо контролюється і управляється державою, що сприяє високому рівню використання мігрантів у тіньовому секторі економіки та, як наслідок, завданню збитків бюджетам регіонів. Потоки некваліфікованої іноземної робочої сили, що ринули в країну, призвели до деградації вітчизняного ринку праці, значно розширивши його вторинний сектор, що характеризується низькою якістю робочих місць. Цей процес гальмує модернізацію економіки країни.

Разом про те потреба української економіки робочої сили у перспективі може бути покрита лише рахунок власних трудових ресурсів - у зв'язку з скороченням чисельності населення працездатного віку. Крім того, на міграційну ситуацію в регіонах України впливатиме такий фактор, як загальний попит на мігрантів у країнах більш економічно розвинених, ніж наша, що ставить нашу країну в умови дедалі більшої конкуренції за кваліфіковану іноземну робочу силу.

Все вищевикладене свідчить про актуальність застосування нових підходів до вирішення проблем зовнішньої трудової міграції та пошуку ефективних механізмів регулювання міграційних потоків у країні.

Об'єктом дослідження є зовнішні трудові міграційні потоки у регіоні.

Предметом дослідження є соціально-економічні відносини, що у процесі регулювання зовнішніх трудових міграційних потоків.

Мета дослідження полягає у розвитку теоретичних положень та методичних засад регулювання зовнішньої трудової міграції та обґрунтуванні напрямів удосконалення системи регулювання зовнішньої трудової міграції в регіоні.

Досягнення поставленої мети передбачає вирішення наступних завдань:

- визначення зовнішньої трудової міграції як об'єкту державного регулювання;
- характеристика особливостей зовнішньої трудової міграції за умов формування світових ринків (праці, капіталу, товарів);
- аналіз управлінського підходу до вивчення зовнішньої трудової міграції;
- узагальнення досвіду регулювання зовнішніх міграційних потоків у зарубіжних країнах;
- аналіз організаційно-економічних механізмів регулювання та інституційне забезпечення трудової міграції в Україні;
- аналіз методичних підходів до оцінки якості іноземної робочої сили;
- визначення перспективних напрямів державного регулювання зовнішньої трудової міграції.

Теоретичну основу дослідження становлять роботи вітчизняних та зарубіжних учених у галузі міграції трудових ресурсів та зайнятості населення.

Вирішення завдань дослідження здійснювалося на основі загальнонаукових дослідницьких підходів: системного та функціонального до аналізу об'єкта дослідження, а також міждисциплінарного до вивчення процесів трудової міграції населення.

У процесі дослідження автор спирався як на загальні, так і на спеціальні методи пізнання: аналізу та синтезу, методів логічного, порівняльного та історичного аналізу.

Інформаційну базу дослідження становили міжнародні правові акти у сфері трудової міграції; закони та акти про імміграцію зарубіжних країн, закони України дані прикладних соціологічних досліджень, статистичний матеріал, що міститься в офіційних джерелах.

## РОЗДІЛ 1.

# ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РЕГУЛЮВАННЯ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

### 1.1. Зовнішня трудова міграція як об'єкт державного регулювання

Міграція – одне з найдавніших явищ життя людської спільноти, що у всі часи грало в ній величезну та багатофункціональну роль. Цим пояснюється безліч наукових досліджень, присвячених проблематиці міграції в усьому світі, не виключаючи сучасну Україну. І кожне з таких досліджень, як правило, відкривається розглядом базових теоретичних категорій, що склалися в даній сфері.

Аналіз такого роду теоретичних екскурсів, що наявні у дослідженнях і публікаціях з проблем міграції, дозволяє виявити кілька причин звернення авторів до теорії питання. На наш погляд, цими причинами є:

1) дотримання традиції наукового аналізу динаміки процесів, що відбуваються в аналізованій проблемній галузі;

2) прагнення уточнити і додати нові дефініції до аспектів розробки міграційної проблематики, що визначилися в науці та практиці, відповідно до змін у реальних процесах, що відбуваються в економіці та на ринку праці;

3) спроба адаптувати чи розвинути теорію стосовно теми конкретного дослідження, проведеного автором у межах основний великої проблеми.

Насамперед необхідно визначитися з основними поняттями, що використовуються при вивченні міграції, розглядаючи їх з позиції обраної теми дослідження. У цьому контексті необхідні для подальшого дослідження поняття та терміни теорії міграції населення представлені у вигляді таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

**Систематизація основних теоретичних понять у сфері міграції населення**

| Поняття, терміни               | Зміст   | Автор / джерело  |
|--------------------------------|---|--|
| Міграція                       | Від лат. migratio - переміщення, переселення  | -  |
| Міграція населення             | Механічний рух населення у часі та просторі як один із найважливіших компонентів його відтворення та розміщення по певній території. Територіальні переміщення, що здійснюються між різними населеними пунктами однієї чи кількох адміністративно-територіальних одиниць, незалежно від тривалості, регулярності та цільової спрямованості. | Риндзак О.Т. [36, с. 42]                                     |
| Мігрант                        | особа, яка здійснює міграцію, тобто перетинає межі тих чи інших територій зі зміною постійного місця проживання назавжди або на більш-менш тривалий час.  | Весельська Л.А. [8, с. 9]                                    |
| Міграційна мобільність         | 1) загальне поняття потенційної та реальної міграції; потенційна готовність населення до зміни свого територіального статусу.<br>2) Перехід індивідів та соціальних груп з одних соціальних прошарків, кар'єрних або професійних груп в інші внаслідок зміни ними місця проживання.   | Бортник Н., Єсімов С., Мороз Н. [7, с. 67]                   |
| Міграційна політика            | Система загальноприйнятих на рівні владних структур ідей і концептуально об'єднаних засобів, з допомогою яких, передусім держава, а також інші громадські інститути, дотримуючись певних принципів, передбачають досягнення поставленої мети.   | Дракохруст Т.В. [16, с. 128]                                 |
| Концепція міграційної політики | Фундамент міграційної політики, її мета (цілі), система поглядів та заходів.  | Орловська Н.А. [28, с. 111]                                  |
| Міграційний потік              | Загальна кількість мігрантів (або міграцій), що мають загальні райони прибуття та вибуття протягом даного відрізка часу; один із показників напряму міграції. Виділяють прямі та зворотні міграційні потоки, більший з яких називають домінуючим. Різниця між ними називається чистим потоком; сума – обміном населення між двома районами. | Бобровська О.Ю., Крушельницька Т.А., Латинін М.А. [6, с. 77] |

## Продовження таблиці 1.1

| Поняття, терміни   | Зміст   | Автор / джерело                       |
|--------------------|---|---------------------------------------|
| Міграційний процес | Синонім міграції як процесу руху; безліч подій, що тягнуть у себе зміну місця проживання. Може розглядатися з боку зовнішніх та внутрішніх факторів, у тому числі психологічних.                            | Бльок Н.В. [5, с. 30]                 |
| Імміграція         | (Від лат. <i>immigro</i> - вселяюсь) - в'їзд у країну з-за кордону на проживання іноземних громадян з метою постійного проживання або тривалого перебування в ній і, як правило, отримання її громадянства. | Короленко Н.В., Петросян А.А. [21]    |
| Еміграція          | (Від лат. <i>emigre</i> - виселяюся, переселяюся) – переселення (добровільне чи вимушене) до іншої країни на постійне або тимчасове (на тривалий термін) проживання, як правило, зі зміною громадянства     | Дмитрук Б.П., Чудаєва І.Б. [14, с. 5] |

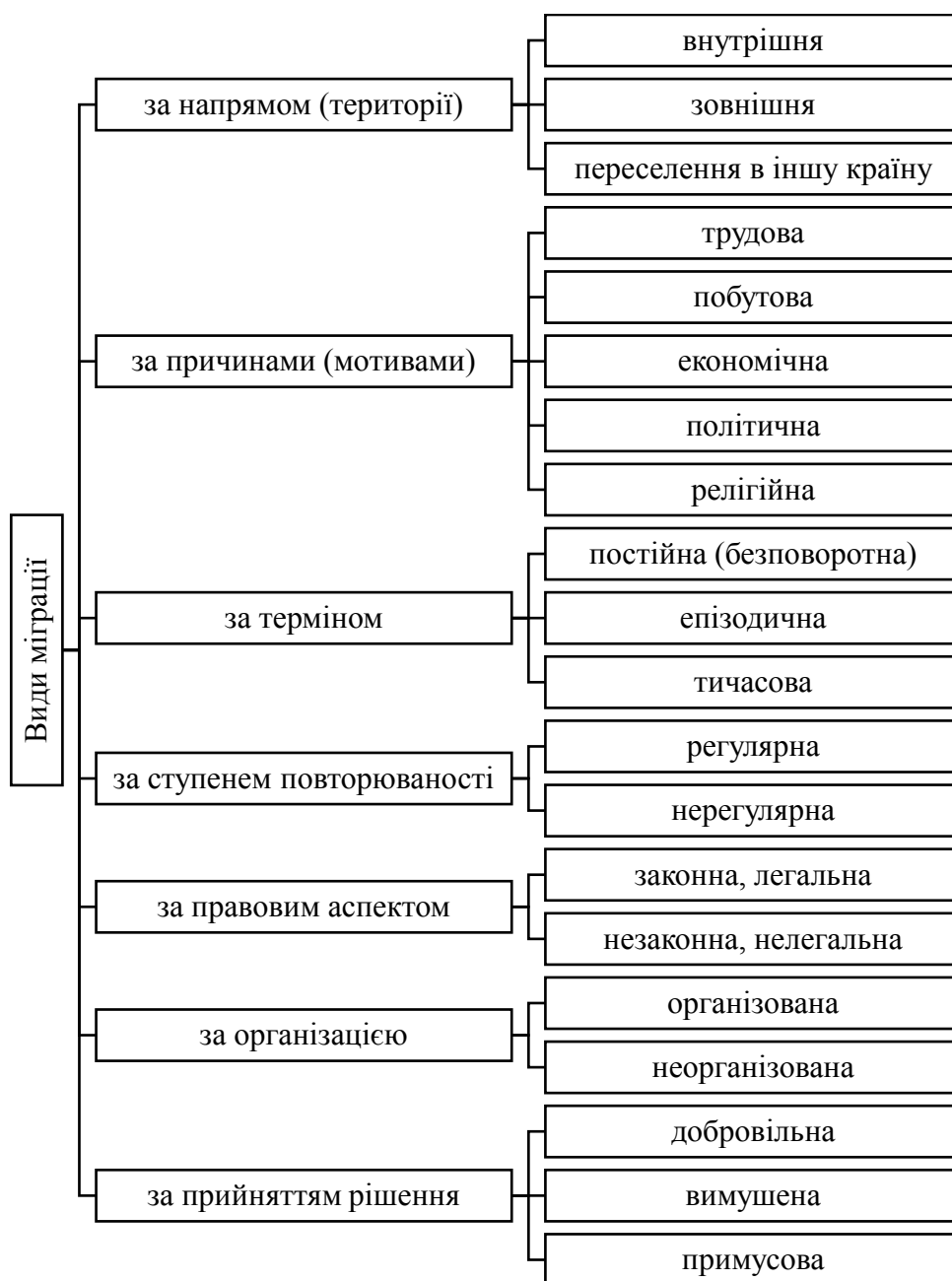
*Джерело: систематизовано автором на основі [5; 6; 7; 8; 14; 16; 21; 28; 36]*

При безлічі існуючих класифікацій ми не бачимо доцільності у створенні ще однієї, до того ж, це не входить у завдання дослідження. Тому обмежимося систематизацією за видами, підвидами та змістом найпоширеніших класифікацій, привівши їх до єдиної форми (рисунок 1.1).

Проведення систематизації основних видів міграції потребує аналізу їх змісту, внаслідок чого зроблено такі практичні висновки, що позначилися на змісті рис. 1.1.:

- оскільки визначення видів міграції, що наводяться в літературі, неоднозначні, в систематизацію включені ті, які видаються найбільш вичерпними;
- основні види міграції є складними утвореннями, що, своєю чергою, зробило доцільним підрозділ їх у підвиди;
- типологія міграції досить умовна - той самий вид може розглядатися з позицій декількох класифікаційних ознак як характеристики першого або другого

рівня. Вид, виділений за однією ознакою, може бути підвидом під час розгляду іншого (внутрішня і зовнішня міграція також трудова);



**Рис.1.1. Основні класифікаційні підходи до типології міграції**

*Джерело: узагальнено автором на основі [13; 37; 40]*

– оскільки міграція – це рух населення у часі та просторі, то один її вид може згодом трансформуватися в інший або виступати його вихідним пунктом (наприклад, епізодичні туристичні поїздки можуть перерости у регулярну трудову міграцію, а остання – перейти у безповоротне переселення);

– нарешті, поширені трактування термінів небезперечні. Так, вживаний термін «безповоротна міграція» є досить безглуздим, набагато точніше, на нашу думку, говорити в даному випадку про переселення. Поняття «міграційна мобільність», на наш погляд, має поєднувати механічні, а також соціально-статусні (зміна соціального статусу, кар'єрного ступеня) та посадові переміщення (зміни у професійній реалізації) об'єктів (як дано нами на рис. 1.1.), що важливо для економічного трактування трудової міграції та як можливий критерій працевлаштування.

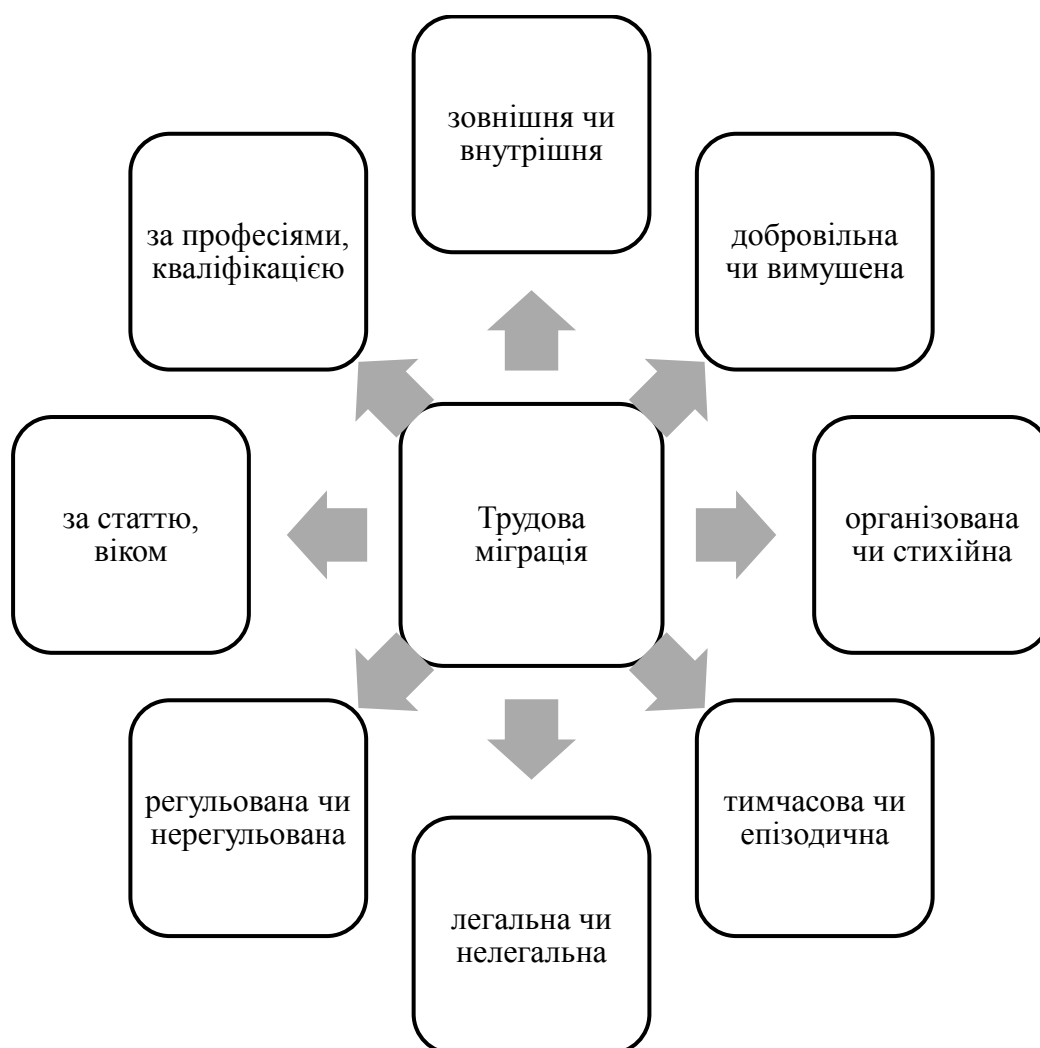
Виходячи з того, що наводиться на рис. 1.1, систематизована нами типологія міграції претендує на уточнюючий характер і служить базою для запропонованого далі трактування понять «трудова міграція» та «зовнішня трудова міграція» як їхнього виду.

Зовнішня трудова міграція поєднує дві ознаки міграції («трудова» і «зовнішня»), але з погляду завдань роботи домінуючим є її трудовий характер. Тобто в подальшому дослідженню підлягає трудова міграція іноземної робочої сили, її функціонування на ринку праці, а також трудовий мігрант як особа, яка шукає роботу. З типології міграції, наведеної в рис. 1.1 пропонуємо наступну структурну характеристику міграції трудової, яка може бути не тільки зовнішньою, а й внутрішньою (рисунок 1.2).

Трудова міграція у двох градаціях - підвидах, які прийнято вважати основними: внутрішня і зовнішня. Обидва підвиди дуже складні і мають велику різницю між собою, тому часто досліджуються окремо. Проте обидва впливають на економіку в цілому, трудові ресурси та ринок праці. Тому ми вважаємо неправильним вивчати їх у відриві один від одного або в процесі регулювання створювати кращі умови одному з цих підвидів, як це робиться.

Комплекс причин і мотивів трудової міграції, як правило, пов'язаний з економічним неблагополуччям потенційного мігранта та його сім'ї: високим безробіттям або нестачею робочих місць у його регіоні чи країні, відсутністю або низьким попитом на наявні у нього професійно-кваліфікаційні характеристики, низькою заробітною платою тощо. Тому мігранти в якості напряму виїзду

обирають регіони або країни, де вони зможуть знайти заняття з більш високим доходом, ніж наявний (можливий) за місцем постійного проживання, або краще реалізуватись у статусно-професійному аспекті.



**Рис. 1.2. Основні види трудової міграції – структурна характеристика як сукупність визначальних ознак**

*Джерело: складено автором на основі [23]*

Виходячи з запропонованого набору характеристик трудової міграції, конкретний її різновид може бути представлений, наприклад, групою іноземних громадян певної країни, різних за статтю, віком та професійно-кваліфікаційними ознаками з переважанням осіб некваліфікованої праці, які добровільно ухвалили рішення про пошук роботи в іншій країні, але вимушених до цього неможливістю вижити сім'ї через високе безробіття у своїй країні, які прибули в країну в'їзду

легально на невизначений термін і стали об'єктом державного регулювання зайнятості в цій країні, відповідно до її законодавства.

Тому з погляду ієрархії та типологічної структури зовнішню трудову міграцію слід визначати як підвид трудової, що характеризується повною системною сукупністю основних ознак (наведених на малюнку 1.2). Крім того, дане визначення слід доповнити об'єктно-суб'єктною характеристикою поняття, що розглядається. При цьому, щоб уникнути понятійної плутанини, необхідно розмежувати два підходи.

З боку об'єкта дослідження слід розрізняти:

а) саме явище зовнішньої трудової міграції (рух, переміщення певних категорій населення з країни виїзду до країни, що приймає);

б) мігрантів, як об'єкту цього переміщення. До мігрантів слід відносити бажаючих знайти роботу осіб з певними демографічними та професійними характеристиками (і обмеженнями, які можуть вноситися законодавством країни, що приймає). Трудовими мігрантами стає економічно активна частина населення, а саме, люди працездатного віку, які бажають змінити роботу (зайняті на робочих місцях, що не влаштовують їх), або знайти її внаслідок відсутності (безробітні). У межах трудового законодавства України це можуть бути і особи за межами працездатного віку, що включаються до складу трудових ресурсів. Щоб претендувати на зайнятість, вони повинні володіти здатністю до праці з точки зору здоров'я, певних умінь або професійних знань, а іноді готовністю навчатися з цією метою (залежно від умов країни, де працюватиме мігрант).

З боку предмета дослідження у цій роботі розглядаються відносини ринку праці між шукаючими роботу зовнішніми трудовими мігрантами – пропозицією праці, і попитом на працю, пред'явленим роботодавцями, готовими надати мігрантам робочі місця. При вирішенні завдання збалансування на ринку праці пропозиції робочої сили з попитом роботодавців на працю мігрантів виступає об'єктом регулювання, а роботодавці – суб'єктами, які забезпечують їхню зайнятість. Причому в якості роботодавців у приймаючій мігрантів країні можуть виступати як юридичні, так і фізичні особи.

Причинами міграції робочої сили є ціла низка обставин та бажань мігрантів. Протягом останнього десятиліття на першу роль вийшли економічні причини: збільшення доходів, пошук роботи, а також рівень життя тощо. Ще однією важливою причиною збільшення міграції стало високе безробіття, яке досі існує і прогресує в деяких країнах (насамперед у країнах із слабо розвинутою економікою). Слід зазначити, що бурхливому розвитку і популяризації зовнішньої міграції останніми роками сприяють підвищення кількості капіталу і створення в зарубіжних країнах філій і представництв великих корпорацій, оскільки за капіталом, що інвестується, у зазначені країни спрямовується і велика кількість бажаючих отримати там роботу.

Внаслідок наявності в розвинених країнах механізмів вирішення комплексу соціально-економічних завдань, склався високий рівень життя населення, який, в основному, має певний рівень освіти і культури. У зв'язку з цим, у виробництві та інфраструктурі цих країн існує цілий ряд робіт і спеціальностей низькооплачуваних непрестижних серед місцевого населення, на які дуже важко знайти працівника. У країнах з економікою, що розвивається, і колишніх соціалістичних країнах, де рівень безробіття досі залишається високим, а рівень заробітної плати – низьким, є велика кількість бажаючих зайняти такі місця і, таким чином, вирішити проблему матеріальної забезпеченості себе та своєї сім'ї.

Проте, як свідчить практика, міграція робочої сили існує і безпосередньо між розвиненими країнами. Вона, своєю чергою, здійснюється насамперед із неекономічних причин. У даному разі значну роль грають такі чинники, як: престиж роботи, самої корпорації, можливість професійного і кар'єрного зростання, культурні потреби. У розвинених країнах є така ж суттєва проблема – так званий «відплив мізків», наприклад, із країн Європи в США.

Більшість трудових мігрантів переміщуються з однієї країни, що розвивається, в іншу, де різниця в рівні життя і заробітної плати є незначною.

Ще одним напрямком потоку міграції робочої сили є від'їзд висококваліфікованих фахівців та науковців до країн, що розвиваються. Найчастіше він викликаний різними економічними факторами, новими

можливостями в роботі або простим бажанням влаштуватися на новому місці, перевірити свої можливості в нових умовах праці та життя. Однак цей потік мігрантів порівняно невеликий.

Таким чином, бачимо, що проблема міжнародної міграції вимагає пильної уваги як у великій кількості зарубіжних країн, так і в Україні. Зовнішні міграційні потоки вносять корективи до структури ринків праці всіх задіяних країн, і навіть впливають на рівень безробіття.

## **1.2. Особливості зовнішньої трудової міграції за умов формування світових ринків (праці, капіталу, товарів)**

У економічній теорії існують різні визначення ринку праці. Деякі вчені вважають, що це сфера формування попиту та пропозиції на робочу силу, і те, що через нього здійснюється продаж робочої сили на конкретний термін. У широкому сенсі ринок праці являє собою систему соціально-економічних та юридичних відносин у суспільстві, а також норм та інститутів, покликаних забезпечити безперервний процес відтворення робочої сили та ефективного використання праці.

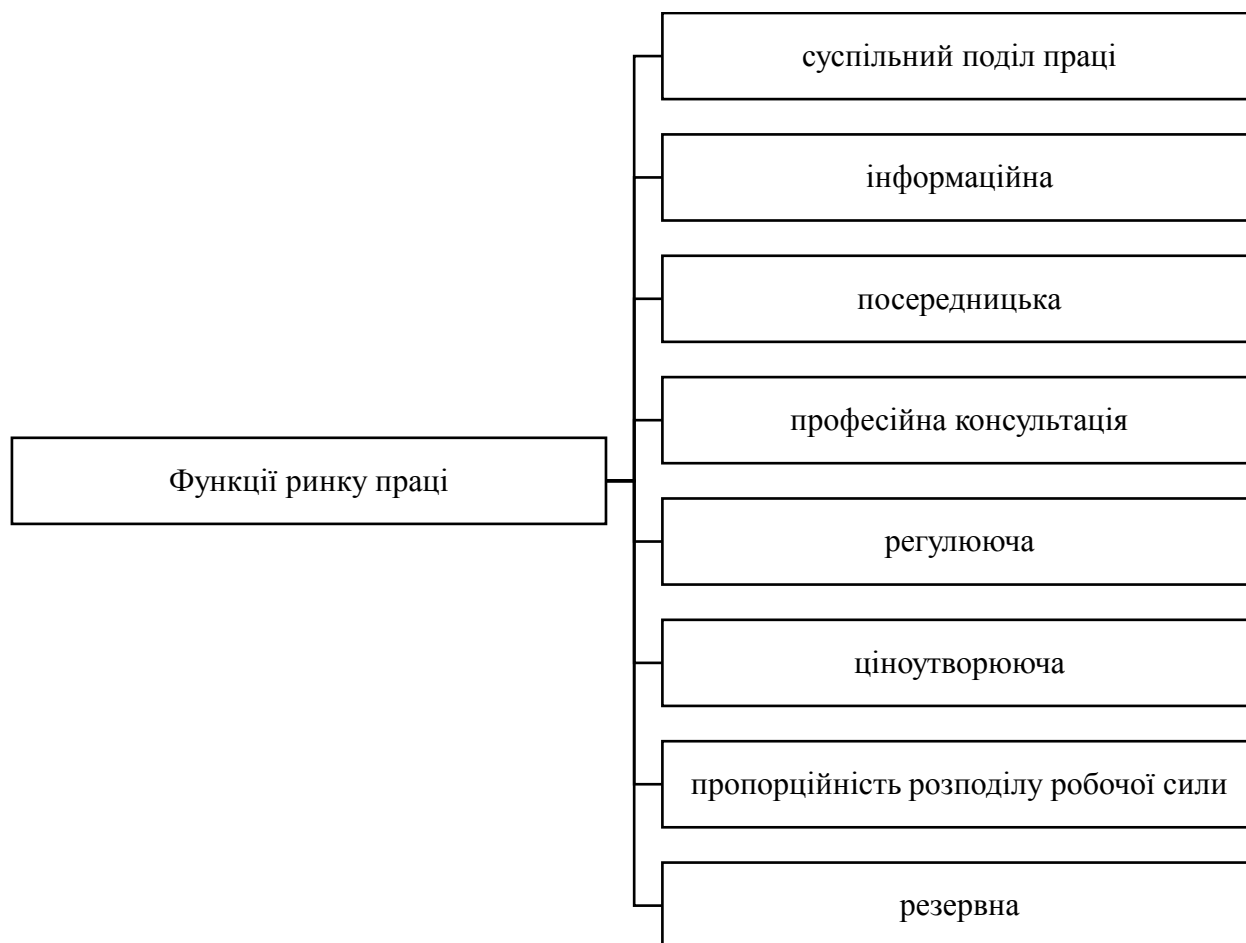
Необхідно відзначити, що об'єктом купівлі-продажу на ринку трудових ресурсів є право на використання робочої сили, знань, кваліфікації та здібностей для здійснення трудового процесу. Тоді як відносини на цьому ринку регулюються громадськими і державними інститутами.

Всі функції ринку праці наведені на рис. 1.3.

Головні функції ринку праці наступні:

- економічні;
- соціальні.

Соціальна функція полягає у забезпеченні нормального рівня доходів та добробуту людей, а також нормального рівня відтворення виробничих здібностей працівників. Економічна ж функція ринку праці полягає в раціональному залученні, розподілі, регулюванні та використанні праці.



**Рис. 1.3. Функції ринку**

*Джерело: складено автором на основі [29, с. 878-879]*

Таким чином, можна зробити висновок про те, що ринок праці – важлива частина будь-якої економічної системи, оскільки темпи економічного зростання цієї системи значною мірою визначаються станом даного ринку. У той самий час ринок праці одна із ключових елементів соціально-економічної політики, проведеної владою різних країн. Таким чином, бачимо, що ринок праці відчуває на собі одночасно вплив і економічної, і соціальної політики окремих держав.

Попит на робочу силу в умовах вільної конкуренції формується під впливом двох основних показників<sup>9</sup>:

- реальної заробітної плати та вартості граничного продукту праці (продукту праці, виробленого останнім найнятим працівником);
- потребами роботодавців у наймі певної кількості працівників необхідної кваліфікації для виробництва товарів та послуг.

Крім того, він перебуває у зворотній залежності від ставки реальної заробітної плати, яка визначається як відношення номінальної заробітної плати до рівня цін. На конкурентному ринку праці крива попиту на працю має негативний кут нахилу: зі зростанням загального рівня заробітної плати попит на працю падає.

Пропозиція праці, у свою чергу, прямо залежить від рівня оплати праці: чим вища зарплата, тим вищий рівень пропозиції робочої сили, і визначається чисельністю населення, часткою у ньому працездатного населення, середнім числом годин, відпрацьованих робітником за рік, якістю праці та кваліфікацією робітників. Більше того, пропозиція праці залежить від величини заробітної плати. Крива пропозиції праці має позитивний кут нахилу: зі зростанням загального рівня заробітної плати пропозиція праці збільшується.

Необхідно також зазначити, що в даний час, одним з найважливіших параметрів, за яких можливе економічне зростання в країні, є мобільність трудових ресурсів.

Як показує практика, міграція робочої сили може бути вигідна країнам, що експортують робочу силу, і водночас тим країнам, які її приймають. Для деяких країн експорт робочої сили є важливим джерелом валюти, що надходить у ці країни. Вона систематично надходить у вигляді різних грошових переказів мігрантів на батьківщину, а також після повернення працівника з-за кордону. Пересилання у країну грошових коштів дозволяють членам сім'ї мігранта підвищувати рівень споживання, збільшують сукупний попит, стимулюють розвиток виробництва, цим даючи можливість всій країні загалом найуспішніше вирішувати комплекс внутрішніх соціально-економічних проблем. Через купівлю різних акцій, землі чи нерухомості частина одержаних грошей безпосередньо вкладається у розвиток національної економіки. Необхідно зазначити, що експорт робочої сили до інших держав знижує тиск надлишкових трудових ресурсів на ринку праці в самій країні.

У той самий час трудові мігранти, які працюють за кордоном, у процесі праці набувають нових професійних навичок, досвіду, знань, які можуть

використовувати при поверненні на батьківщину, підвищуючи продуктивність праці у своїй країні.

Проте, як було зазначено раніше, міграція робочої сили може мати для країни-експортера і негативні наслідки. Серед них слід зазначити [38, с. 33-34]:

- тенденції зростання споживання зароблених коштів за кордоном;
- зростаюче бажання приховати отримувані доходи;
- «відплив мізків»;
- у деяких випадках спостерігається зниження кваліфікації працюючих мігрантів.

Незважаючи на трансформацію багатьох секторів економіки та впровадження передових технологій у виробництво, в економіці як розвинених, так і країн, що розвиваються, на високому рівні зберігається попит на дешеву некваліфіковану працю. Значною мірою цей попит створюється такими галузями, як сільське господарство, будівництво, видобувна промисловість, а також переробна та легка промисловість. Досі активно зростає попит на роботу по дому, догляд за хворими, нагляд за дітьми та літніми людьми.

Тим часом, навіть кваліфіковані робітники-іммігранти, як правило, мають значно нижчий рівень доходів, порівняно з місцевими робітниками. У зв'язку з цим, країни-імпортери робочої сили вирішують насамперед завдання зниження витрат на виробництво та підвищення конкурентоспроможності національних товарів на світовому ринку. Крім того, якщо в країну імпортується висококваліфікована робоча сила, чий рівень заробітної плати схожий на загальнонаціональний рівень, то відразу ж знижуються витрати країни на підготовку та навчання власних кадрів. Крім того, іноземні робітники висувають додатковий попит на товари та послуги в країні, що стимулює зростання виробництва та робочої зайнятості. Крім того, іноземна робоча сила сприймається як певний амортизатор, так як за умов кризи іноземних робітників звільняють, як правило, першими. Вони так само не враховуються під час реалізації державних соціальних програм і не забезпечуються пенсією.

З іншого боку, трудові мігранти, які мають високий інтелектуальний, трудовий та професійний потенціал, які претендують на високопосадовці, незважаючи на "значні гонорари", досі в дефіциті.

Так, саме цей клас працівників розглядається як найважливіший соціально-економічний ресурс, за залучення якого конкурують США, Франція, Канада, Швеція та інші країни, які здійснюють спеціальні програми підвищення рівня своєї міграційної привабливості для осіб, рівень освіти яких високий.

Основну масу емігрантів в Україні на даний момент складає молодь, в основному студенти, а також вчені та різного рівня підприємці. Зростання рівня еміграції на сьогоднішній день пояснюється великою різноманітністю студентських програм, за якими сучасна молодь здатна забезпечити собі як навчання в іноземному вищому навчальному закладі, так і подальше працевлаштування за кордоном. Що стосується підприємців, то багатьох з них лякає відсутність в Україні, на сучасному розвитку країни, можливостей ведення здорового бізнесу і досить низька якість будь-яких соціальних гарантій.

Еміграція вчених, своєю чергою, веде до «експорту інтелекту», від чого середній рівень інтелекту країни знижується. Цей факт можна визначити як загрозу інтелектуальної безпеки країни. Не менш важливим є те, що одночасно з експортом інтелектуального потенціалу в Україні відбувається імпорту значної кількості менш кваліфікованих працівників. Таким чином, відбувається постійне зниження інтелектуального потенціалу країни.

Зовнішні міграційні процеси вносять корективи й у структуру безробіття як у країні-імпортері, так і у країні-експортері робочої сили. Безробіття сприймається як один з найважливіших показників ринку праці. В даний час воно присутнє у всіх країнах світу в різних обсягах та формах.

Способів обчислення безробіття відома велика кількість. Загальноприйнятим, своєю чергою, вважається розрахунок норми безробіття. Цей спосіб прийнято Міжнародною організацією праці [48]. Цей показник розраховується як відношення загальної кількості безробітних до чисельності робочої сили та виявляється у відсотках.

Безробіття в сучасній економічній теорії сприймається як природна частина ринкового господарства. Воно може сприяти наступним явищам:

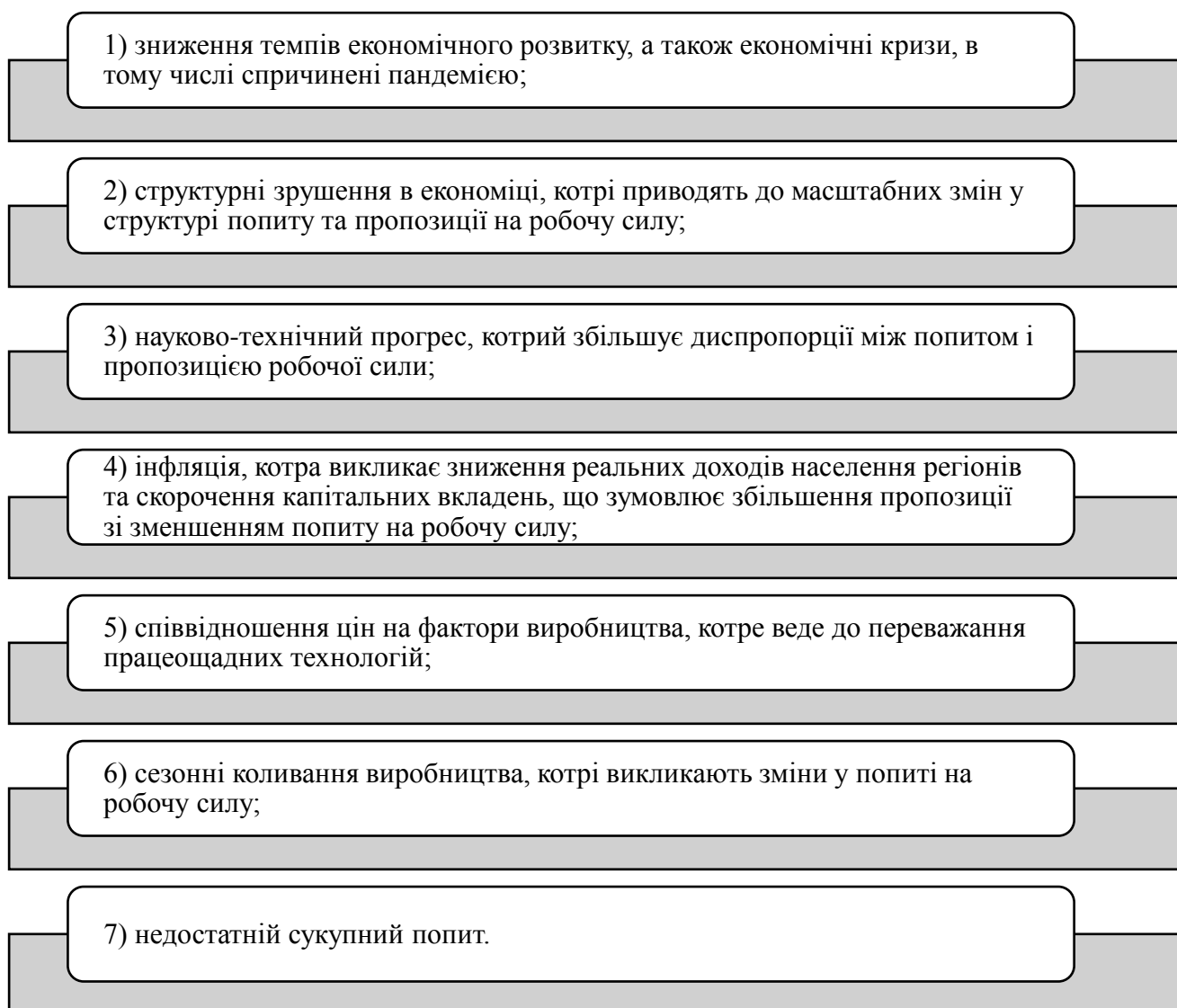
- поліпшення якісної структури робочої сили, а саме покращення її конкурентоспроможності як товару;
- формуванню нового механізму мотивації;
- формуванню трудового резерву на випадок необхідності оперативного збільшення виробничих потужностей або розгортання нового виробництва.

Трактування поняття «безробіття» має різні наукові підходи. Так, учений С. Мочерний визначає безробіття як соціальне явище, за якого певна кількість працездатних осіб не має змоги знайти роботу [27]. Проте Л. Абалкін зауважує, що безробіття – це перш за все ситуація в економіці, відповідно до якої частина економічно активного населення регіону не може застосувати наявну робочу силу [2]. Згідно зі ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», безробіття розглядається як соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування [1]. З огляду на вищезазначене безробіття в Україні – це насамперед соціально-економічна проблема, котра характеризується вимушеною незайнятістю частини економічно активного населення, що виникає в результаті порушення рівноваги на ринку праці, спричиненої перш за все економічною кризою, а також неефективною соціально-економічною політикою.

Виділяють кілька різних видів безробіття:

- фрикційне;
- структурне;
- інституційне;
- циклічне;
- сезонне.

Важливо зауважити, що до чинників, котрі спричиняють проблему безробіття в регіонах України, слід віднести ті, що наведені на рис. 1.4.



**Рис. 1.4. Чинники, що спричиняють проблему безробіття в регіонах України**

*Джерело: складено автором на основі [35, с. 72]*

Необхідно все ж таки відзначити, що в промислово розвинених країнах рівень життя значно вищий, так само як і вища оплата праці. Ці факти постійно збільшують кількість українських громадян, які бажають виїхати на роботу за кордон. Але водночас виникають протидіючі чинники, такі як: мовний бар'єр та невисока кваліфікація робітників та службовців загалом.

З вищесказаного можна дійти висновку у тому, що міжнародна трудова міграція несе у собі як негативні наслідки, так і велику кількість позитивних. Незважаючи на виїзд цінних кадрів за межі своєї країни, міграція сприяє міжнародному обміну знаннями та технологіями, створює стимули для збільшення

індивідуальних інвестицій у людський капітал і, зрештою, формує умови для підвищення якості робочої сили, необхідної для розвитку інноваційної економіки.

Але в той же час не можна не відзначити таке явище, як незаконна трудова міграція. Незаконна міграція та пов'язані з нею негативні наслідки нерідко стають додатковим чинником виникнення міжнаціональних конфліктів та вносять дисбаланс на ринку праці.

Форми протиправної діяльності організаторів незаконної міграції стають все більш різноманітними - створення підставних фірм, завищення квоти на іноземну робочу силу, підробка документів, печаток, штампів, використання протиріч, неточностей та двозначних формулювань у чинному законодавстві, налагодження корупційних зв'язків з органами влади та правоохоронними структурами.

Процес міжнародної міграції робочої сили не можна оцінити однозначно. У цього процесу дві сторони і сказати яких моментів більше, позитивних чи негативних, досить складно. У зв'язку з цим велика кількість вчених та дослідників як вітчизняних, так і зарубіжних, протягом багатьох років займаються вивченням та оцінкою впливу зовнішніх міграційних процесів на ринок праці в багатьох країнах, у тому числі й в Україні.

### **1.3. Управлінський підхід до вивчення зовнішньої трудової міграції**

Трудова міграція громадян України, яка часто трансформується в еміграцію, на сьогодні є однією з найгостріших проблем, вирішення якої потребує детального аналізу, який має базуватися на достовірній та своєчасній інформації щодо різних аспектів зовнішньої трудової міграції. Водночас це питання є досить складним для дослідження через відсутність єдиної комплексної системи збору даних про зовнішню трудову міграцію та наявність суперечливої інформації про неї в різних джерелах. Враховуючи це, за результатами звітів Державної служби статистики України визначимо основні параметри міграційних потоків, такі як їх масштаби, напрями міграції, характеристики мігрантів, мотиви міграції тощо; за результатами МОМ, МОП, інших урядових та неурядових організацій та результати опитування,

проведених за останні 5 років різними соціологічними установами та організаціями.

Оцінити реальні обсяги трудової міграції досить складно через фрагментарність та різнорідність міграційних даних. Кількість трудових мігрантів з України коливається, за різними даними, від 1,3 до 9,0 млн (табл. 1.2).

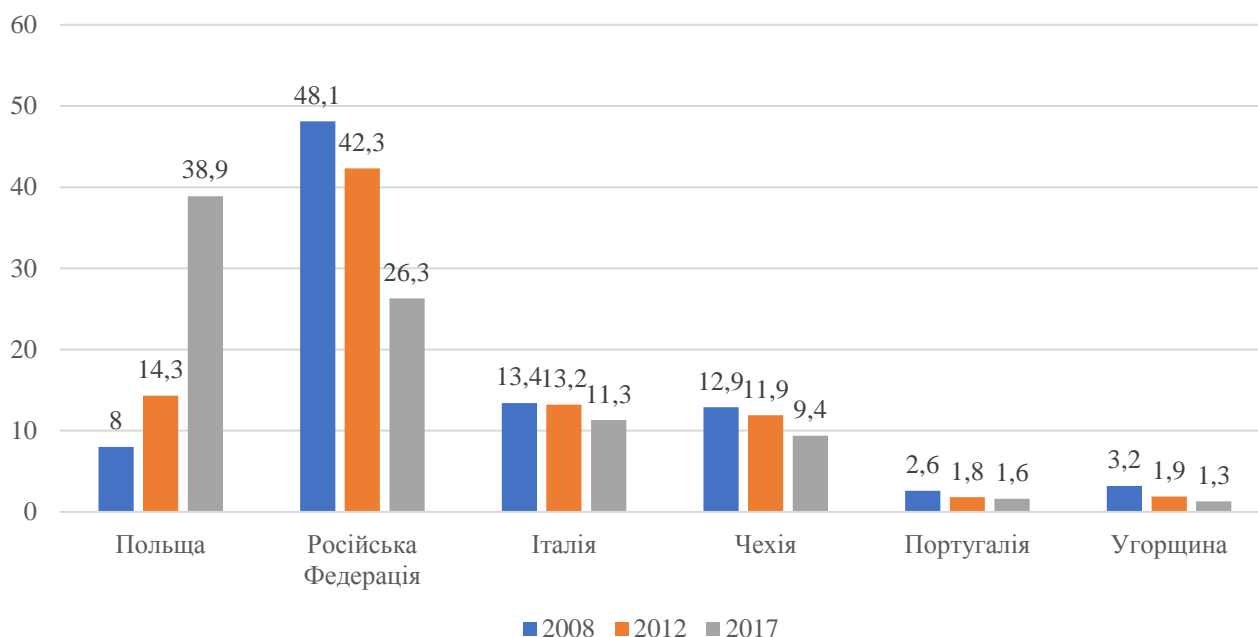
Таблиця 1.2

### Оцінка масштабів трудової міграції за різними джерелами

| Джерело інформації (установа)      | Кількість трудових мігрантів (з України), млн. чол. | Частка трудових мігрантів у загальній чисельності населення віком 15—70, % |
|------------------------------------|---|--|
| Державна служба статистики України | 1,3   | 4,5  |
| Національний банк України          | 2,5   | 8,7  |
| Центр економічної стратегії (ЦЕС)  | до 4  | до 14  |
| Міжнародний Валютний Фонд          | 2 – 3   | 7 – 10   |
| Мінсоцполітики                     | 7 – 9 (на регулярній основі 3,2)                    | 11 (на регулярній основі)  |
| Міжнародна організація з міграції  | 1,05  | 3,60   |

*Джерело: складено автором на основі [3; 12; 24; 42]*

Незважаючи на таку значну розбіжність даних, масштаби трудової еміграції вражають, особливо якщо врахувати результати дослідження МОМ (2019), згідно з яким спостерігається стійка тенденція до збільшення кількості потенційних трудових мігрантів серед населення України. У 2015 році ті, хто вже знайшов або планував знайти роботу за кордоном, становили 6% населення країни; у 2019 р. вони становили 14% [15]. Змінилися і орієнтири трудових мігрантів, значно скоротилася міграція у східному напрямку (насамперед до Росії), а зросла у західному (ЄС), насамперед до Польщі (рис. 1.5).

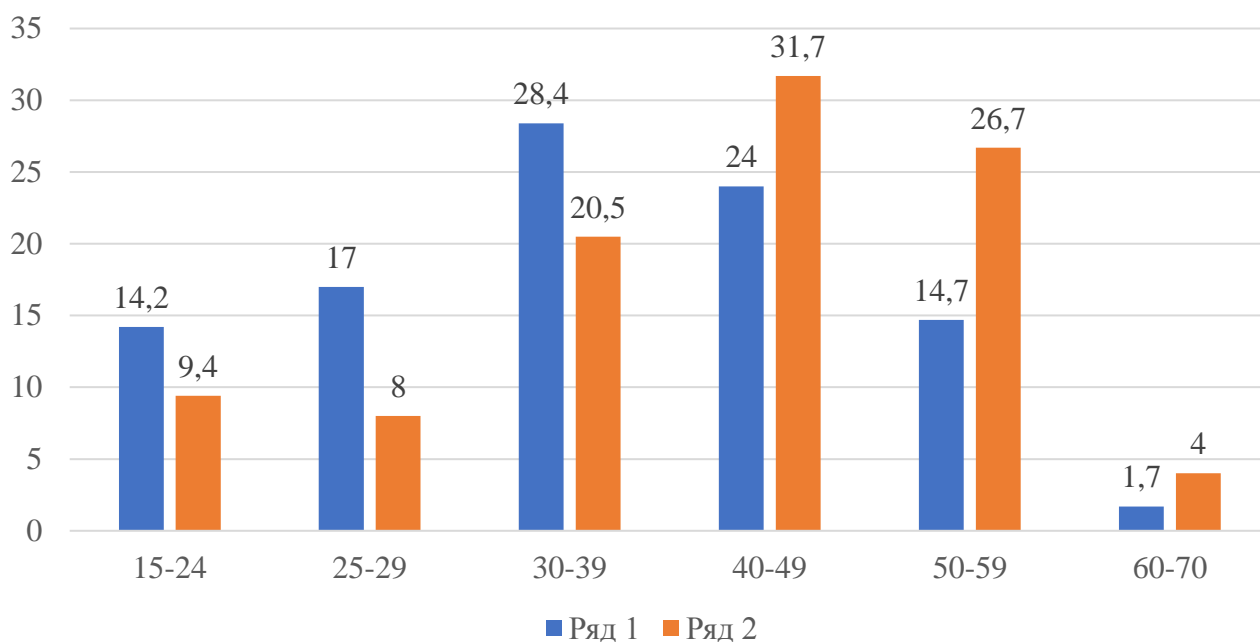


**Рис. 1.5. Країни призначення трудових мігрантів (за даними опитувань Державної служби статистики України), %**

*Джерело: складено автором на основі [12]*

Важливу інформацію про вплив зовнішньої трудової міграції на ринок праці можна отримати, аналізуючи соціально-демографічні характеристики трудових емігрантів, їх вік, стать, місце проживання, рівень освіти тощо. За даними Державної служби статистики України [12], у 2017 році кількість трудових мігрантів становила 1,3 млн осіб, у тому числі 385,8 тис. осіб — жінки, 917,5 тис. осіб — чоловіки.

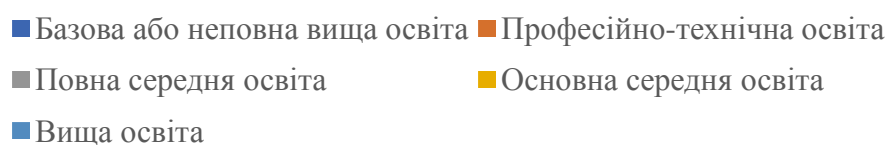
На рис. 1.6 наведено дані щодо розподілу трудових мігрантів за віковими групами та статтю. У віковій групі 30—39 років переважають чоловіки (28,4%), більше жінок — у віковій категорії 40—49 років (31,7%).



**Рис. 1.6. Характеристика трудових мігрантів за віковими групами та статтю**

*Джерело: складено автором на основі [12]*

Видно, що Україна втрачає найбільш економічно активну частину свого трудового потенціалу, хоча все ще точаться суперечки про те, чи є трудова міграція українців «відпливом мізків» чи лише «відпливом робочих рук». За даними Державної служби статистики України, у більшості випадків трудовими мігрантами є особи із середньою та середньою спеціальною освітою (рис. 1.7).



**Рис. 1.7. Рівень освіти українських трудових мігрантів (2015—2017 рр.)**

*Джерело: складено автором на основі [12]*

Хоча статистика свідчить, що на ринку праці України нині спостерігається дефіцит працівників робітничих професій (табл. 1.3), тобто їх міграція має не менш згубні наслідки для національної економіки, ніж відтік висококваліфікованих спеціалістів.

Таблиця 1.3

### Список найпопулярніших працівників серед роботодавців в 2020

| Сфери зайнятості                       | Найпопулярніші професії   |
|--|---|
| Сільське та лісове господарство        | трактористи, агрономи, робітники з комплексного обслуговування сільськогосподарського виробництва тощо. |
| Торгівля та послуги                    | продавець продуктів харчування, касир, кухар, прибиральник, робітник з озеленення                       |
| Логістика                              | кур'єр, водій, вантажник, сумісник, пакувальник, завідувач складу                                       |
| Охорона здоров'я та соціальна допомога | медична сестра, соціальний працівник  |
| Забезпечення правопорядку              | сторож, вартовик  |
| Усі області                            | електрогазоварники, дорожники, слюсарі, ремонтники, електромонтажники                                   |

*Джерело: складено автором на основі [24]*

Численні дослідження, проведені різними соціальними організаціями в різні роки, свідчать про незмінність основних мотивів трудової міграції — бажання покращити свій матеріальний стан, мати можливості для розвитку та самореалізації, впевненість у завтрашньому дні. МОМ визначає ієрархію факторів трудової міграції населення України [15]:

1. Рівень заробітної плати;
2. Законність працевлаштування;
3. Детальна інформація про роботодавців;
4. Умови праці;
5. Зайнятість (робота по дому, будівельні роботи, виробництво);
6. Умови проживання;

7. Країна ймовірного працевлаштування;
8. Особисті зв'язки (сім'я, родичі, друзі в країні ймовірної роботи);
9. Здатність оволодіти новими навичками;
10. Період працевлаштування на роботі за кордоном.

Цілком природно, що матеріальна складова є найважливішою при виборі місця роботи. Хоча заробітна плата в Україні зростає щорічно (таблиця 1.4), це становить лише близько чверті середньої заробітної плати в нинішніх країнах із зайнятістю, таких як Польща чи Чехія, і менше однієї десятої зарплати в західних або північних країнах ЄС (рис. 1.8).

Таблиця 1.4

### Динаміка середньої заробітної плати в Україні

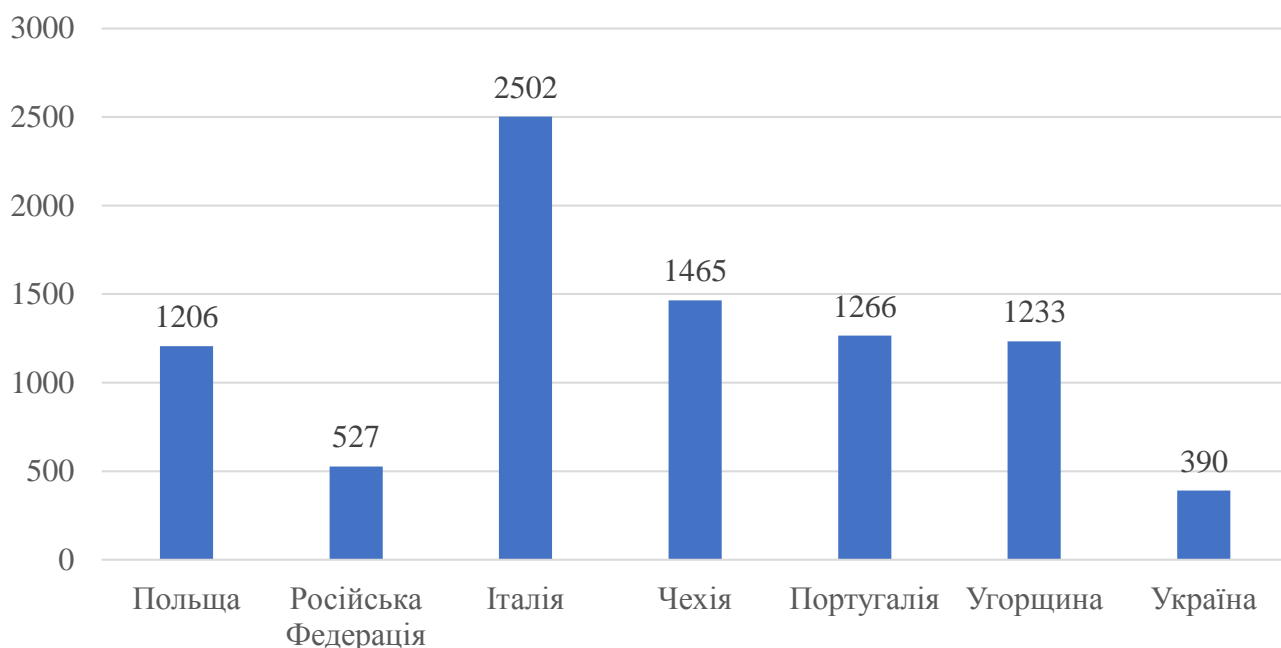
| Станом на | Середня зарплата | Зміна за рік |       | Exchange rate |
|-----------|------------------|--------------|-------|---------------|
|           |                  | Євро         | %     |               |
| 01.2015   | 189,0            | -101,2       | -34,9 | 18,28         |
| 01.2016   | 159,1            | -29,9        | -15,8 | 27,42         |
| 01.2017   | 208,4            | 49,3         | 31,0  | 28,83         |
| 01.2018   | 221,7            | 13,2         | 6,4   | 34,79         |
| 01.2019   | 290,7            | 69,1         | 31,2  | 31,72         |
| 01.2020   | 390,4            | 99,7         | 34,3  | 27,48         |
| 01.2021   | 361,7            | -28,7        | -7,3  | 34,10         |

*Джерело: складено автором на основі [39]*

Навіть беручи до уваги неофіційну заробітну плату в Україні та нижчу вартість життя, різниця в заробітній платі є і, ймовірно, залишиться значним стимулом для міграції в майбутньому.

Для багатьох українських сімей зовнішня трудова міграція – єдиний спосіб заробити на придбання житла, навчання дітей, відкриття власної справи.

Зростання трудової міграції приносить ринку праці свої позитивні можливості і, водночас, багато негативних наслідків, викликів та загроз (рис. 1.9).



**Рис. 1.8. Рівень середньої заробітної плати в країнах, куди українці найчастіше емігрують, євро (2020 р.)**

*Джерело: складено автором на основі [39]*

Найпозитивнішим наслідком міграції для України як країни-експортера трудових ресурсів є зниження напруженості на внутрішньому ринку праці, зниження рівня безробіття, а отже, економія на виплаті допомоги по безробіттю. У національній доповіді, підготовленої Інститутом демографії та соціальних досліджень НАН України, зазначалося, що за відсутності зовнішньої трудової міграції рівень безробіття в Україні в різні роки був би в 1,5-2 рази вищим за фактичний [31]. Однак не виключено, що в майбутньому плюси можуть обернутися суцільними недоліками, тому що брак робочих рук щороку гальмував би економічне зростання в Україні.



**Рис. 1.9. Вплив зовнішньої трудової міграції на ринок праці: позитивні та негативні наслідки**

*Джерело: узагальнено автором на основі [33; 4]*

Ще одним позитивним наслідком є те, що Україна отримує додаткове джерело іноземної валюти у вигляді грошових переказів від емігрантів. За останні п'ять років українські трудові мігранти стали основними інвесторами в економіку

країни. За даними Національного банку України, у 2019 році перекази становили 7,7% ВВП України. У 2020 році обсяг приватних грошових переказів в Україну з-за кордону склав 12,121 млрд. доларів. Це на 200 мільйонів доларів більше, ніж роком раніше (11,921 мільярд доларів США) [42].

Ще одним позитивним наслідком для ринку праці може стати розвиток підприємництва та покращення можливостей працевлаштування за рахунок створення нових робочих місць колишніми трудовими мігрантами, які заробили достатньо грошей для відкриття власного бізнесу. Опитування домогосподарств мігрантів у прикордонних регіонах показало, що серед осіб з міграційним стажем частка самозайнятих була в 1,5 раза вищою, а частка роботодавців – на третину, ніж серед зайнятого населення в цілому [22]. Проте варто зазначити, що відкриття власного бізнесу в сучасних українських реаліях – це скоріше виняток. Нерухомість, ремонт житла, навчання дітей – типові інвестиції українців, які виїхали працювати за кордон. Інвестування в нерухомість з подальшою її орендою зараз є одним із найбезпечніших видів бізнесу в Україні, на відміну від інвестицій у підприємництво чи банківську систему. Приблизно 60% трудових мігрантів купують житло для проживання, а 40% — для отримання прибутку [34].

Набуття трудовими мігрантами знань, навичок, нового досвіду в іншій країні, що сприяє підвищенню якості робочої сили, також є позитивним аспектом міграції, але це стосується лише осіб, які спеціалізуються за своєю професією або виконують кваліфіковану працю. У 2019 році можливість отримати нові навички зайняла лише 9 місце з 10 [15].

До основних негативних факторів можна віднести:

- втрату талановитих спеціалістів, що призводить до зниження якості людських ресурсів та продуктивності праці;
- зниження кваліфікації працівників, які не працюють за своєю професією в інших країнах;
- збільшення витрат за рахунок повернення трудових мігрантів пенсійного віку;

- проблему соціальних дитячих будинків;
- зниження фертильності;
- старіння нації;
- втрату державних ресурсів для навчання спеціалістів, які реалізують свої компетенції за кордоном;
- втрату людського капіталу.

Однією з найбільш загрозливих для ринку праці є ситуація, пов'язана з виїздом українців на тривалий час або перетворенням тимчасової трудової міграції на постійну. Gremi Personal, міжнародний аналітичний центр із зайнятості, посилається на нещодавнє дослідження Національного банку Польщі, в якому опубліковано інформацію про те, що у 2020 році більшість українців, які працюють у Польщі (52%), планують залишитися на період понад 3 роки. При цьому кожен третій (31%) українець мав плани, пов'язані з асиміляцією в Польщі: отримання посвідчення на постійне проживання/громадянство, перевезення сім'ї, придбання нерухомості чи відкриття бізнесу [3].

До негативних аспектів трудової міграції можна віднести формування у більшості трудових мігрантів думки про «нормальність» неправильних практик на ринку праці. Як показує опитування МОМ, 11% українців були готові працювати без офіційного працевлаштування [24]. Двоє з трьох трудових мігрантів з України не були офіційно зареєстровані [32]. Наслідком набуття такого досвіду є бажання працювати в тіньовому сегменті в Україні, про що свідчать результати досліджень, які фіксують більшу залученість трудових емігрантів до «тіньової економіки».

Крім того, трудова міграція призводить до неоднозначних наслідків, серед яких формування попиту на високий рівень заробітної плати та поширення прекаріату в українському суспільстві. Зростання заробітної плати працівників окремих професій за рахунок зменшення пропозиції на внутрішньому ринку праці є позитивним явищем, але, водночас, таке зростання має супроводжуватися випереджальним підвищенням продуктивності, що спостерігається не завжди в Україні. Що стосується зростання нестабільного сегмента робочої сили, то його

оцінка подвійна, оскільки до прекаріату одночасно можуть входити найменш конкурентоспроможні групи людей, зайнятих на низькокваліфікованій праці, яка носить вимушений і нестабільний характер (що в основному здійснюється трудовими мігрантами), а також представники креативних та ІТ-індустрій, самозайнятого населення, які працюють і надають кваліфіковані послуги в розрізі тих професійних сфер, в яких вони зайняті.

Загалом, як свідчать результати досліджень, трудова міграція є неоднозначним явищем з важко передбачуваними наслідками. Більше того, тривала трудова міграція та еміграція українців сьогодні призводять до значних негативних наслідків для інклюзивного розвитку національної економіки [45; 47; 51; 52; 53]; в майбутньому ця ситуація може тільки погіршуватися.

## РОЗДІЛ 2.

### МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ ЗОВНІШНІХ ТРУДОВИХ МІГРАЦІЙНИХ ПОТОКІВ

#### **2.1. Узагальнення досвіду регулювання зовнішніх міграційних потоків у зарубіжних країнах**

Досвід регулювання зовнішніх міграційних потоків у зарубіжних країнах розпочнемо з США.

США. Важливим напрямком імміграційної політики є регулювання припливу іноземної робочої сили. Візи тут діляться на два типи: тимчасові, після закінчення яких мігрант зобов'язаний покинути США, і постійні, що дають право подати на посвідку на проживання і потім - на громадянство. Тимчасові візи в основному видаються мігрантам, за яких клопоче роботодавець. Причому в разі отримання дозволу на в'їзд вони не володіють свободою дій у виборі роботи, опиняючись свого роду «прикріпленими» до місця початкового працевлаштування. У той же час є ряд винятків: клопотання роботодавця не є необхідним для мігрантів груп E-1, E-2, E-3 (інвестори, представники деяких спеціальностей з Австралії, працівники за договором, які прибувають з метою проведення прямих торговельних операцій між США і країною виїзду).

Серед тимчасових дозволів на в'їзд розрізняють близько 20 видів віз: типу L-1 (переміщення робочої сили в рамках однієї компанії), типу Р для спортсменів і представників виконавського мистецтва), типу R-1 для служителів церкви, типу А для дипломатів, О 1 (для осіб з видатними здібностями), типу Н для осіб з різними рівнями кваліфікації. Між вищезгаданими типами дозволів на в'їзд присутній ряд відмінностей, проте є і об'єднуючий фактор: отримали дані візи приїжджі зобов'язані покинути територію США після закінчення терміну трудового договору.

Система видачі постійних віз також передбачає преференції, причому найбільшу перевагу віддається тим, хто володіє так званими корисними навичками

(valuable skills). Від наявності відповідної кваліфікації залежить внесок, який іноземець може внести в розвиток країни. До цієї категорії першої переваги входять мігранти з видатними здібностями в науці, освіті, бізнесі, спорті або мистецтві, імениті професори і міжнародні менеджери. До другої переваги традиційно відносять мігрантів зі ступенем магістра або осіб з винятковими здібностями (на ранг нижче, ніж видатні), до третьої - тих, хто недавно отримав диплом бакалавра, до четвертої - служителів культу. У п'яту групу входять інвестори, готові вкласти в американську економіку від п'ятисот тисяч до мільйона доларів США. Ті, хто отримав постійну візу мають право вибрати практично будь-яку вакансію і не зобов'язані залишати територію США в разі втрати роботи.

У сукупності всі п'ять категорій мігрантів, які претендують на постійну візу, підпадають під квоту в 140 тисяч чоловік. Для отримання візи необхідний документ, що підтверджує намір роботодавця здійснити найм потенційного іммігранта, і проходження сертифікації в Міністерстві праці (процедури, за допомогою якої визначається наявність постійних резидентів або громадян США, які претендують на дану вакансію). Цікаво, що особливу силу в Штатах має список Schedule A, який затверджує перелік спеціальностей, в яких у американського ринку праці є потреба. Якщо спеціальність, на яку претендент подає заявку, відповідає будь-якій зі списку, то сертифікацію проходити не обов'язково.

Політика в області імміграції економічного класу говорить про мету підвищення числа іноземців, здатних внести вклад в соціально-економічний, політичний, науковий та культурний розвиток країни. Прийом видатних вчених забезпечує науково-технічний прогрес і позначається на зростанні числа патентів, зареєстрованих в США; інвесторів - на економічний розвиток, підвищення числа робочих місць для громадян США і зниженні рівня безробіття; відомих артистів - на розвиток індустрії мистецтва; спортсменів - на успіхи американських збірних в міжнародних змаганнях; служителів культу - на забезпеченні лояльності віруючих громадян США, що мають іноземне коріння. Даний метод, заснований на перевазі іммігрантів, які сприяють всебічному прогресу, дозволяє використовувати імміграцію в якості одного з ресурсів розвитку.

Одним з напрямків, що перетинається з політикою залучення кваліфікованих кадрів, можна вважати імміграцію студентів. Йдеться про тимчасову візу, яка видається в академічних цілях, проте після закінчення її терміну дії (від року до трьох років) можлива подача заявки на отримання статусу постійного резидента. Така імміграція забезпечує приплив коштів в американську економіку, так як більшість студентів навчаються на платній основі і тільки восьми відсоткам вдається виграти гранти, розмір яких повністю покриває відповідні витрати. Крім того, багато студентів після завершення навчання залишаються в США, що означає приплив кваліфікованих (причому, що важливо, за американськими стандартами) кадрів на внутрішній ринок праці. Тобто, студентська міграція вирішує ті ж завдання, що і міграція трудових ресурсів.

Таким чином, ми бачимо, що імміграційна політика США є доволі жорсткою.

Швеція. Усі іноземні працівники в Швеції повинні мати дозволи на роботу; будь-яке перебування в Швеції більше трьох місяців вимагає також дозволу на проживання. З іншого боку, Швеція також знаходиться на шляху лібералізації. Згідно з новим законом, Шведська державна служба зайнятості більше не може блокувати працевлаштування іноземця на підставі того, що на цю посаду є альтернативний варіант у Швеції, іншій країні ЄС чи ЄЕЗ (Європейській економічній зоні) чи Швейцарії. Також наголошується, що всі умови працевлаштування відповідають шведським стандартам, встановленим колективними договорами, включаючи заробітну плату та страховий захист. Також було розширено перелік іноземців, яким не потрібно отримувати дозвіл на роботу. Тепер він включатиме певні висококваліфіковані професії, такі як представники компаній, запрошені дослідники або викладачі вищих навчальних закладів (максимальна тривалість три місяці протягом дванадцяти місяців), виконавці, технічні працівники та інший туристичний персонал, а також спеціалісти, які працюють у багатонаціональних корпорації, які працюватимуть у Швеції загалом менше одного року [50].

Франція. Франція також видає дозволи на роботу іноземним працівникам. Однак, щоб отримати дозвіл для іноземця, роботодавець повинен довести, що

жоден працівник у Франції чи ЄС не може виконувати цю роботу. У Франції є два види дозволів на роботу: тимчасове відрядження та повний дозвіл на роботу. Тимчасове відрядження обслуговують іноземні компанії, які відправляють своїх співробітників на місце зі своїми клієнтами у Франції. Щоб отримати такий вид дозволу, іноземний працівник повинен заробляти мінімум 3835 євро на місяць. Повні дозволи на роботу потрібні будь-якій компанії, яка працевлаштовує у Франції працівників не з ЄС або ЄЕЗ. Вони не мають обмежень у часі. Кандидати, як правило, повинні мати досвід роботи високого рівня та вищу освіту. Крім того, вони повинні заробляти більше, ніж еквівалент французького працівника (щонайменше 3835 євро на місяць). Щоб отримати дозвіл, заявник повинен мати можливість продемонструвати серйозні наміри та здатність отримувати дохід у країні [50].

Німеччина. Процес отримання дозволу на роботу для іноземного працівника в Німеччині важкий і складний. Дозволи на роботу зазвичай видаються лише у зв'язку з певною посадою і лише у випадках, коли жоден громадянин Німеччини чи інший громадянин ЄС (або ЄЕЗ) не може зайняти цю посаду [50]. Крім того, іноземці повинні отримати згоду Федерального агентства зайнятості на роботу в Німеччині, якщо звільнення не передбачено міжнародним договором. Спочатку дозволи на роботу та проживання є тимчасовими. Їх можна змінити на необмежені лише після мінімального перебування протягом п'яти років. Якщо мігрант погано знає мову та культуру, від нього також можуть вимагати відвідування спеціальних інтеграційних курсів. Звичайно, були певні кроки до більш лібералізованого доступу для висококваліфікованих трудових іммігрантів, які не є членами ЄС, науковців зі спеціальними професійними знаннями, високопоставлених викладачів і дослідників, а також спеціалістів або керівників вищої ланки зі спеціальним професійним досвідом і зарплатою на рівні щонайменше дорівнює максимальному внеску на державне пенсійне страхування (63 600 євро).

Великобританія. Імміграційну систему було оновлено у 2008 році. Основною зміною було впровадження системи на основі балів для іммігрантів з-за меж ЄС, ЄЕЗ чи Швейцарії. Відповідно до нової системи всі мігранти поділені на п'ять

рівнів. Перший рівень включає висококваліфікованих іммігрантів, підприємців, інвесторів та аспірантів. Кваліфіковані працівники, які мають пропозиції роботи, належать до другого рівня. Третій рівень призначений для менш кваліфікованих працівників, які заповнюють тимчасову нестачу на ринку праці. Міграція студентів охоплює четвертий рівень, а рівень п'ятий розроблено для регулювання мобільності молоді та тимчасових працівників. Кандидатам на імміграцію необхідно набрати певну кількість балів, щоб продемонструвати, що вони відповідають всім вимогам певного рівня. Кожен рівень має особливу систему оцінювання [50].

Наведений вище огляд був зроблений для того, щоб показати, що національна та міграційна політика на рівні ЄС та США має тенденції до передбачення змін, спрямовані на залучення висококваліфікованих іммігрантів. З іншого боку, ця політика також передбачає низку інституційних та адміністративних бар'єрів для мігрантів, які не є членами ЄС, а іноді й всередині ЄС. Важливо також, що більшість дозволів на роботу є тимчасовими. Це означає, що майбутнє іммігрантів в іноземній країні, навіть коли вони отримують тимчасовий дозвіл, неясно; жодне майбутнє право на громадянство в країні перебування не гарантується.

## **2.2. Організаційно-економічні механізми регулювання та інституційне забезпечення трудової міграції в Україні**

Трудова міграція є основним видом світової міграції XXI ст. Це процес територіального міждержавного переміщення (мобільності) працівників, міжнародна трудова міграція є досить складним і неоднозначним явищем, про що свідчать офіційні міжнародні документи. Міжнародна нормативна база з міжнародної трудової міграції включає документи ООН, МОП, РЄ щодо загальних прав людей-мігрантів та спеціальних прав трудящих-мігрантів, захисту біженців, боротьби з незаконним ввезенням мігрантів та торгівлею людьми.

Основними документами щодо регулювання процесів міграції у світі [30]:

- Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей (ООН, 1990);
- Конвенція про зловживання у сфері міграції та забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей та рівного відношення № 143 (МОП, 1990);
- Конвенція про приватні агенції зайнятості № 181 (МОП, 1997);
- Факультативний протокол до Конвенції про права дитини щодо торгівлі дітьми, дитячої проституції та дитячої порнографії (ООН, 2000);
- Протокол про запобігання та припинення торгівлі людьми, особливо жінками та дітьми, та покарання за неї, що доповнює Конвенцію ООН проти транснаціональної організованої злочинності (ООН, 2000);
- Протокол проти незаконного ввезення мігрантів суходолом, морем і повітрям, що доповнює Конвенцію ООН проти транснаціональної організованої злочинності (ООН, 2000);
- Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів (РЄ, 1977);
- Конвенція про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) № 189 (МОП, 2011).

За визначенням Конвенції МОП № 97 (1949), «працівник-мігрант» - це особа, яка мігрує з однієї країни до іншої з наміром отримати інакше, ніж за свій рахунок [20]. Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів РЄ (1977) терміном «трудоий мігрант» визначає «громадянина Договірної Сторони, якому інша Договірна Сторона дозволила перебувати на її території для виконання оплачуваної роботи» [17].

З економічних причин основні потоки мігрантів завжди прямували з країн із низькими особистими доходами до країн із вищими доходами. У доповіді Генерального секретаря ООН «Міжнародна міграція та розвиток» (2018) наголошується, що сьогодні більше, ніж будь-коли раніше, люди живуть за межами своєї країни походження. У період 1990-2019 рр. кількість міжнародних мігрантів у всьому світі зросла більш ніж на 77 млн., або 50%. Більша частина цього

зростання відбулася у період між 2000-2019 роками. Загальносвітова кількість міжнародних мігрантів за оцінками ООН збільшилася зі 155 млн. осіб у 1990 році до 214 млн. осіб у 2010 р. та до 272 млн. осіб у 2019 році, що становить 3,5% населення світу порівняно з 2,8% у 2010 [19].

У 2017 р. у Європі знаходилася найбільша кількість міжнародних мігрантів (78 млн.), на другому місці Азія (67 млн.), потім Північна Америка (58 млн.), Африка (20 млн.). За останні 10 років їх чисельність у найрозвиненіших регіонах зросла на 56%, тоді як кількість мігрантів у країнах Півдня збільшилася на 18%. У 2017 році три чверті всіх міжнародних мігрантів були у віці від 20 до 64 років, жінки становили 48% [49]. Найбільш потужними стабільними центрами тяжіння населення з найбідніших країн світу та у 2000-2010 рр. і у 2010-2019 рр. були такі країни імміграції, як Сполучені Штати Америки, Австралія, Канада, Нова Зеландія, європейські країни [26].

За даними ООН, Україна входить до десятки країн з найбільшою кількістю емігрантів. Кількість трудових мігрантів Держстат оцінює в 1,3 млн., а експерти наводять оцінки від 2 до 4 млн. А багато політиків стверджують, що за останні роки від 5 до 8 млн. українців залишили країну, рятуючись від злиднів та безробіття [25].

Можна виділити такі країни та регіони, які є точками тяжіння мігрантів з інших країн: США, Канада та Австралія. Як найбільш економічно розвинена країна сучасного світу, США є основним напрямом міграції як низькокваліфікованої, так і висококваліфікованої робочої сили. Основні потоки низько кваліфікованої робочої сили йдуть у США з прилеглих латиноамериканських країн – Мексики, країн Карибського басейну. Висококваліфіковані працівники іммігрують до США практично з усіх країн світу, включаючи Західну Європу, Латинську Америку, Україну, Індію тощо. У США легально іммігрують 700 тис. осіб на рік та емігрують 160 тис. осіб. Чиста імміграція (міграційне сальдо) становить 540 тис. [46].

Серед сучасних тенденцій розвитку світового господарства слід особливо відзначити зростання частки високоосвічених іммігрантів в цілому, і в країнах ОЕСР, зокрема. Так, кількість іммігрантів із закінченою вищою освітою в останні

десятиліття в країнах ОЕСР збільшилася практично на 70%, переважно за рахунок працівників Азіатського регіону та Північної Америки [26].

Використовуючи іноземну робочу силу, приймаючі держави отримують значну економію на інвестиціях в людський капітал. Особливо у високорозвинених країнах, де держава несе витрати на відтворення національної робочої сили протягом життя. Це витрати на освіту, медичне обслуговування, професійну підготовку та підвищення кваліфікації, пенсії за віком, інвалідності, допомогу по безробіттю та сімейну допомогу. Іноземні працівники практично позбавлені такої підтримки [10].

У багатьох розвинених країнах, насамперед європейських, приплив іммігрантів дозволяє пом'якшити наслідки демографічної кризи, що виникла внаслідок катастрофічного скорочення природного приросту населення та його старіння. Вже у 1960-х роках. У Норвегії, Швеції, Великобританії, Данії, Німеччині, Італії, Франції коефіцієнт відтворення населення став меншим за 1. Прогнозується, що до 2030 р. кожен четвертий громадянин ЄС буде старший за 65 років. У той самий час у Африці населення старше 65 років становить лише 3%, а цілому світі - 6%. За даними, населення Європейського Союзу по 2018 рік зросло на 1 млн. 400 тис. осіб. Дві третини приросту населення (900 тис. чоловік) забезпечили мігранти. Найбільше іммігрантів прийняли Італія (318 тис.) та Великобританія (182 тис.) [49].

Вагомою проблемою для еміграцій є безповоротні втрати кваліфікованої робочої сили. Наприклад, в 1990-2000 рр. із Зімбабве виїхало 90% підготовлених лікарів. Україна внаслідок еміграції у 1990-ті роки втратила 15–20% свого інтелектуального потенціалу. За період реформ країну залишили 70-80% її математиків, 50% фізиків-теоретиків, які продовжують свою діяльність за кордоном. Щорічні втрати України від виїзду вчених та висококваліфікованих фахівців оцінюються у понад 1 млрд. дол. [10].

Неоднозначно розцінюється й економічний ефект заробітку мігрантів. Грошові перекази емігрантів є важливим джерелом валютних надходжень країни та суттєво знижують соціальну напруженість у країні. Згідно з даними ООН, у 2016

найбільшими країнами за обсягом одержуваних переказів від мігрантів були США (66,6 млрд, дол.), Саудівська Аравія (38,9 млрд, дол.), Китай (20,3 млрд, дол.), Росія (16,6 млрд, дол.), а за часткою ВВП Непал (30%), Таджикистан (27%), Йорданія (22,5%), Гамбія (18%), Ємен (15%), Албанія (14,1) %. Грошові перекази в Україну у 2019 р. становили 12,6 млрд. дол., що становить 3,3 % ВВП [11].

З іншого боку, міграція негативно впливає на розвиток соціальної сфери в країні-донорі. Працюючи за кордоном, мігранти не роблять жодних внесків до соціальних фондів своєї країни, не сплачують податків. Проте мігранти повертаються і члени їхніх сімей користуються за рахунок держави медичними та освітніми послугами. Мігранту, який втратив працездатність за кордоном, нараховується пенсія за віком або інвалідністю. Таким чином, тягар соціальних виплат трудовим мігрантам та членам їхніх сімей несе країна-донор.

У 2018 році всього на пенсії було виплачено 346 млрд. грн., з яких 139,3 млрд. грн. – це дотації з держбюджету, викликані якраз нестачею громадян-платників податків. І з кожним роком ситуація посилюється. 2019 року уряд мав намір збільшити фінансування дефіциту Пенсійного фонду на 20% (+27 млрд. грн.). І це при тому, що доходи скарбниці, за розрахунками Кабміну, зростуть лише на 9,8%.

Якщо взяти Польщу, то кожен другий українець працює там не більше трьох місяців на рік, ще 25% – у межах від 3 до 6 місяців та більше року – лише 3%. Тобто люди виїжджають із України на відносно короткий період. Це не страшно. Проблема у зниженні народжуваності. Рано чи пізно ми будемо змушені шукати вільні робочі руки, насамперед в Узбекистані, Казахстані, Киргизії.

У країнах-донорах внаслідок виїзду людей репродуктивного віку, порушення сімейних відносин за тривалої відсутності одного з подружжя, відкладення народження або відмова від народження дітей, погіршення стану здоров'я виникають неминучі демографічні втрати. Загрозу для демографічного розвитку становить перетворення значного сегмента тимчасової міграції на стаціонарну, коли за працівником для возз'єднання виїжджають їхні сім'ї.

До негативних відносяться і соціально-психологічні наслідки трудової міграції: девальвація сімейних відносин, труднощі у побудові міжособистісних

відносин батьків та дітей, соціальне сирітство, емоційні розлади у емігрантів та їхніх сімей, пияцтво, поширення споживчих настроїв серед молоді, яка через батьківські грошові транші через кордон втрачає мотивацію до навчання та роботи.

Зрештою, масова еміграція погіршує міжнародну репутацію країни через отримання іміджу держави, яка не здатна забезпечити нормальні умови праці та стандарти життя для своїх громадян. З боку країн, що приймають, часто висувуються політичні та економічні претензії до країн еміграції, особливо у разі значного припливу нелегальних мігрантів. Зокрема, Іспанія, Великобританія, Італія наполягають на застосуванні жорстких санкцій щодо держав, які не перешкоджають незаконному виїзду своїх громадян до Європи. Надання економічної допомоги країнам, що розвиваються, часто залежить від ефективності здійснюваних ними заходів щодо стримування нелегальної міграції [41].

Складність та суперечливість міграції трудових ресурсів викликає необхідність державного регулювання цього процесу, проведення міграційної політики, під якою розуміються спеціальні заходи, що обмежують або, навпаки, стимулюють міграцію. Основними методами регулювання трудової міграції у високорозвинених країнах є:

1. Адміністративно-правові, які включають: заходи національного законодавства, що визначають юридичний, політичний та професійний статус іммігрантів у цій країні; заходи національних служб міграції зокрема контроль за виїздом до країн міграції, видача дозволів на виїзд до країн, видача дозволів на роботу та заходи міжурядових угод щодо регулювання міграції.

2. Економічні, які застосовують для здійснення залучення іноземних робітників, з одного боку та репатріації своїх робітників на батьківщину. Для цього необхідно забезпечити надання їм роботи з високим рівнем заробітної плати, надання житла, покращення житлових умов, медичне обслуговування, допомагати розвитку добровільної міграції, у т.ч. і зворотної, включаючи репатріацію [34].

Програми повернення талановитої молоді розробляються з 60-х років 20 століття різними країнами, серед яких Туреччина, Індія, Південна Корея та інші. Такі програми передбачають направлення студентів на навчання або роботу до

країн Європи чи США з обов'язковим поверненням до країни-походження. Деякі міжнародні організації, серед яких МОМ (за фінансової підтримки ЄС), Програма розвитку ООН, також розпочинають програми сприяння поверненню інтелектуального капіталу. Існують також двосторонні програми з Німеччиною та Францією [10, с. 124].

Іноземна політика щодо підтримки співвітчизників за кордоном, у т.ч. на території України сприяє втраті Україною своїх громадян у разі найгіршої економічної ситуації, ніж у сусідніх державах.

На жаль, в Україні, на відміну багатьох країн, ресурс репатріації співвітчизників задіяний недостатньо. Хоча сприяння їй неодноразово декларувалося як один із пріоритетів міграційної політики, не було закону, який би визначав статус репатріантів, державна допомога при здійсненні репатріації та облаштуванні на батьківщині не надавалася. Таким чином міграційна політика України має бути спрямованою на залучення іммігрантів (насамперед вихідців з України) через співпрацю з діаспорою, здійснення спеціальних заходів, створення спеціального органу виконавчої влади, а також на запобігання еміграції відтоку через задоволення потреб етнічних меншин, працевлаштування громадян як альтернативи переселення.

### **2.3. Методичні підходи до оцінки якості іноземної робочої сили**

Рациональний підхід до дослідження та використання зовнішньої трудової міграції визначає доцільність визначення її внеску у розвиток приймаючої території, у тому числі її ринку праці. У нашій країні робота в цьому напрямку ведеться давно, і сьогодні можна говорити про два її аспекти: науково-методичний та практичний.

Існують різні методичні підходи до вирішення цього питання. В основному можливість оцінки вкладу міграції в економіку території розглядається опосередковано через вплив міграційних процесів на трудові ресурси. З таким оцінним показником можна погодитись, тому що іноземні трудові мігранти

поповнюють сукупну робочу силу території, на якій працюють. Деякі автори використовують для оцінки факторний аналіз, що теж правомірно, але, на наш погляд, не цілком досягає мети. На основі такого підходу більшістю виконавців визначається тіснота зв'язку будь-яких сторін міграційного процесу з факторами, обраними для аналізу, виявляються головні, найдієвіші фактори, але не самий внесок. Автори низки публікацій обмежуються лише загальними міркуваннями, не конкретизуючи їх методичними розробками.

Залишилося не вирішеним у науково-методичному плані, особливо з позиції єдиного підходу в країні, питання про те, які категорії іноземців слід відносити до іноземної робочої сили при оцінці внеску у розвиток території. Теоретично не підлягає сумніву, що необхідно враховувати усі їхні категорії. Однак на практиці зробити це непросто через різницю діючих підходів до обліку.

Як відомо, під економічною ефективністю прийнято розуміти забезпечення максимально можливих результатів тієї чи іншої діяльності при раціональному використанні задіяних ресурсів – трудових, фінансових, матеріальних, науково-технічних, інформаційних та інших. Витрати ресурсів порівнюються з отриманими результатами, причому, зазвичай, у вартісному вираженні. Соціально-економічна ефективність розглядається через вплив використовуваних факторів на розвиток особистості працівників, їхню професійну реалізацію, посилення творчої активності, гармонізацію умов життєдіяльності тощо.

У економічній науці немає єдиного поняття «внесок», але словники пропонують його тлумачення як внесок, пожертвування, пай (частка), інвестиція, досягнення. Виходячи з цього, з позиції економічного сенсу, визначимо поняття «внесок зовнішньої міграції у розвиток території» як сукупний пайовий внесок від результатів діяльності мігрантів, що інвестується у розвиток території автоматично або відповідно до законодавства і виступає у будь-яких формах.

Так, зовнішні трудові мігранти автоматично стають частиною трудових ресурсів регіону, є іноземним сегментом споживачів товарів та послуг. Результат їх трудової діяльності автоматично вливається до складу сукупного продукту території, а частину отриманих доходів вони за законом сплачують як податків до

бюджету. Цей сукупний результат дійсно є інвестицією, так як довго використовується в економіці, багаторазово приносячи дохід, що поступово згасає. З такого підходу очевидно, що форма вкладу може бути трудовою, матеріальною, грошовою та ін.

У змісті методики вважаємо за необхідне виділити два розділи, доповнивши їх відсутніми специфічними показниками.

Розділ 1 - Внесок іноземної робочої сили у розвиток ринку праці:

1.1. у трудові ресурси – їх поповнення за рахунок іноземних трудових мігрантів, що прибули на територію, що розглядається у двох аспектах – кількісному та якісному (структурному);

1.2. у сукупну робочу силу – за рахунок її поповнення працевлаштованими іноземними працівниками (облік ведеться як і у двох аспектах);

Розділ 2 - Внесок іноземної робочої сили в економічний розвиток галузі:

2.1. зростання валового продукту за рахунок участі мігрантів у виробництві товарів та надання послуг жителям;

2.2. на поповнення бюджету рахунок податкових платежів з отриманих мігрантами доходів, оплати придбання дозвільних документів працювати, штрафів та інших надходжень;

2.3. у споживання товарів та послуг;

2.4. інвестиційну сферу, оскільки мігранти можуть бути вкладниками банків, а кошти останніх інвестуються в економіку.

Таким чином, вважаємо, що до науково-методичних новацій у роботі ми маємо право віднести пропозицію до визначення на регіональному рівні вкладу зовнішньої трудової міграції в економічний розвиток території.

Для перетворення даного методичного підходу на повноцінну методику потрібна повна апробація, для чого необхідні зміни у формуванні інформаційної бази із зовнішньої трудової міграції, а частково – перехід до відкритості низки наявних даних.

## **2.4. Перспективні напрями державного регулювання зовнішньої трудової міграції**

Виходячи з наведених оцінок можливої зміни обсягу ВВП, у тому числі за окремими ВЕД та секторами економіки, і зниження рівня зайнятості, можна визначити досить умовні часові етапи виходу з економічної рецесії та подолання економічних наслідків карантину, які обумовлюють зміст, характер та глибину прояву соціальних ризиків в системі соціально-трудова відносин та в сфері зайнятості [44, с. 180].

I етап. I-III квартал 2020 року – падіння макроекономічних показників супроводжується суттєвим зростанням соціальної незахищеності та недостатності засобів життєзабезпечення.

II етап. IV квартал 2020 року – початок 2021 року – поступова стабілізація економічного стану та забезпечення економічного зростання. В системі соціально-трудова відносин зберігаються ризики безробіття, але з меншою інтенсивністю їх прояву. Одночасно розширюється сфера прояву ризиків, пов'язаних з невідповідністю пропозиції робочої сили освітньо-професійним потребам ринку праці, посиленням трудової міграції, збільшенням часткової, неповної та неформальної зайнятості з відповідним зростанням рівня соціальної незахищеності.

III етап. Кінець 2021 року – 2022 рік – формування умов для економічного зростання одночасно супроводжується активним втіленням процесів цифровізації. В системі соціально-трудова відносин створюються умови для прояву та зростання соціальних ризиків, які обумовлені інтенсивністю цифровізації.

В першу чергу, акценти державного втручання і участі не повинні обмежуватися лише апостеріорними методами вирішення проблем, а зміщуватися в напрямку здійснення превентивних заходів регулювання процесами, що відбуваються на ринку праці, заснованих на знанні поточної ситуації та прогнозуванні її динаміки, а також турботі про якість національного трудового ресурсу.

Нинішній стан соціальної, політичної та економічної ситуації в Україні вимагає створення нових підходів вдосконалення кожної з цих політик з точки зору їх реальної ефективності, зосередження зусиль на вирішення пріоритетних і гострих проблем.

Основне завдання, що стоїть перед державою, - це проведення такої соціально-економічної політики, яка забезпечить соціальний прогрес України, що в свою чергу передбачає прагнення до найбільш повної зайнятості і формування гнучкої і проактивної державної системи соціальної підтримки своїх громадян. Необхідно більш активно розвивати сферу впливу в галузі створення нових робочих місць, поліпшення системи перекваліфікації, удосконалення роботи служб зайнятості. Не можна забувати про еластичність і кореляційний зв'язок між проблемами в економічній, соціальній, політичній сферах і забезпеченням стабільності в державі.

Хотілося б розглянути два приклади успішної реалізації політики щодо сприяння зовнішньої і внутрішньої зайнятості.

Як приклад успішної реалізації зовнішньої політики хотілося б розглянути інтеграційну політику Швеції, яка була і залишається зразком для наслідування на європейському просторі. Метою інтеграційної політики Королівства є «створення рівного підходу до прав, обов'язків і можливостей кожного, незалежно від етнічного походження та культурної складової».

Одними з найбільш успішних і діючих механізмів шведської інтеграційної політики є проекти «крок у професію - step-in-jobs» і «відкриття діалогу – dialogue introduction». Перша ініціатива передбачає сприяння у трудовій зайнятості новоприбулим з паралельною і обов'язковою організацією мовних курсів. Для кожного роботодавця, який прийняв рішення про наймання новоприбулого мігранта, уряд компенсує 75% заробітної плати працівника. Друга ініціатива передбачає чітку взаємодію між уповноваженими міграційними органами і самим мігрантом. Так, особа, яка отримала дозвіл на перебування/проживання в країні, одночасно отримує консультацію / рекомендацію уповноважених органів на те, в якій області його знання і навички можуть бути найбільш застосовні.

На приклад успішної внутрішньої політики можна віднести політику щодо сприяння зайнятості на ринку праці Азербайджану, метою якої був розвиток підприємництва, прискорення відкриття робочих місць і підтримка своїх громадян на державному рівні. Держава прийняла ряд заходів, які увінчалися успіхом. Максимально було знижено кількість податків і сама ставка кожного податку. Виробники сільськогосподарської продукції практично були від них звільнені. Це послужило розвитку підприємництва та створення нових робочих місць.

Необхідно вибудувати єдину інформаційну систему «освітня установа - випускник - роботодавець». Система базується на концепції якісного «зворотного зв'язку» між елементами даної інформаційної «інфраструктури» і посереднього впливу агентів трудового ринку, що робить необхідним побудову нової інфраструктури, яка дозволить розробити способи швидкого отримання інформації для використання її в рішенні певних завдань. Часто знання, отримані у вузі, не приносять користі, втрачаються в процесі заповнення численних документацій, а на саму роботу, її якісне виконання залишається мало часу, сил і бажання. Таким чином, освітня установа буде формувати пропозицію під попит роботодавців, виступаючи особливим посередником на ринку праці. Питання структуризації пропозиції буде вирішуватися вже не тільки на рівні держави, але освітнього інституту. Необхідна тісна співпраця представників бізнесу та освіти з метою сприяння підготовки та працевлаштування випускників навчальних закладів, які відповідають сучасним вимогам ринку праці. У цьому контексті перспективною буде взаємодія та інтегрована діяльність всіх елементів «інфраструктури»: учнів, студентів і школярів, освітніх установ і роботодавців.

Важливо забезпечити повноцінну систему з охорони прав і захисту інтересів громадян України, які здійснюють трудову діяльність за кордоном через діяльність дипломатичних представництв. Цьому допоможе встановлення контактів з урядовими відомствами в приймаючій державі для пошуку можливих джерел зайнятості, також налагодження зв'язків з галузями, асоціаціями, торговими будинками, компаніями та підприємцями, які є потенційними джерелами зайнятості для громадян України.

Ефективну систему управління трудовою міграцією можна сформувати за рахунок поліпшення законодавства в сфері міграції, включаючи в себе розробку і вдосконалення нормативно-правової бази з трудової міграції за кордоном, покращення міжвідомчої координації та інституційний розвиток уповноваженого органу в сфері міграції та інших партнерів по регулюванню питань міжнародної трудової міграції .

За свідченнями соціальних працівників, в Україні є численні приклади «бідних династій», які поколіннями живуть на соціальну допомогу, але отримані кошти витрачають на розваги, алкоголь, дорогі телевізори тощо; нерідко сім'ї, які отримують соціальну допомогу, мають дорогі телевізори, смартфони, комп'ютери і водночас голодних і недоглянутих дітей, шалену бідність навколо дорогої речі, поставленої в центр системи цінностей споживання.

Чи не найважливішою ознакою бідності є погане здоров'я, що пояснюється передусім недоступністю якісної медичної допомоги для бідних верств населення. Але, як з'ясували дослідники, створення спеціальних, цілком доступних медичних закладів, у яких можна отримати первинну допомогу, не спрацьовує: бідні особи переважно уникають безкоштовної системи охорони здоров'я (половина з них зверталася до доволі дорогих приватних закладів, та ще й не по профілактичній, а по лікувальній послугі, а чверть — до народних цілителів). Навіть за умови безкоштовної імунізації 80 % дітей з бідних родин не проходять повного курсу. Порівняння витрат бідних і небідних родин на лікування свідчить про те, що на допомогу при короткострокових недугах бідні люди витрачають приблизно стільки ж, як і небідні, але останні спрямовують значно більше коштів на лікування хронічних захворювань (у таких випадках бідні або не лікуються зовсім, або вдаються до послуг народних цілителів).

То чому бідні потребують багато засобів охорони здоров'я, водночас демонструючи байдужість до цих послуг? Шукаючи відповідь, дослідники дійшли висновку, що бідні знаходять певну втіху в тому, що використовують не найдешевший товар/послугу. Отже, і у цьому віддзеркалюється вже згаданий ефект престижності.

Особливості української ситуації полягають не стільки в тому, що наші бідні мають принципово інші настанови і не орієнтуються на ціну, а радше в тому, що все населення налаштоване на безплатну медицину. Разом з тим, в Україні постійно зростає мережа аптек, у яких люди купують дорогі імпортні ліки навіть за наявності дешевших вітчизняних аналогів, оскільки є стійке переконання в тому, що ціна ліків прямо пропорційна їх якості, а лікування дешевими засобами неефективне. В результаті українці — і це стосується також доволі бідних верств — споживають надто багато ліків, натомість практично не застосовують засоби профілактики. Отже, різниця у ставленні до медичної допомоги не така вже й значна

Серед усіх програм подолання бідності чільне місце належить забезпеченню доступу до якісної освіти, принаймні на початковому та середньому рівнях. Це завдання зафіксовано і в Цілях розвитку тисячоліття (на 2000–2015 рр.), і в Цілях сталого розвитку (на 2015–2030 рр.), прийнятих ООН. І в цьому плані, дійсно, багато зроблено, особливо помітні зрушення в країнах, що розвиваються. Так, в Індії 95 % дітей відвідують школи, розташовані на відстані менше 1 км від їх житла. Проте, як підкреслюють Абхіджит Банерджі і Естер Дюфло, це дає небагато користі, якщо діти погано навчаються або фактично не відвідують уроків. Безперечно, українська ситуація із середньою освітою істотно відрізняється, але не всі відмінності на нашу користь, принаймні це стосується відстані до шкіл у сільській місцевості. Чи можемо ми бути переконаними в якості навчання в так званих малокомплектних школах? Чи стане в пригоді за таких умов дистанційне навчання, зокрема для підлітків? Чи не репродукуємо ми сільську бідність саме через низьку якість освіти?

Значна частина експертів вважають недоцільним фінансування освіти, зокрема вищої, за відсутності стійкого попиту на неї. Але що робити, якщо ринок праці й економіка загалом явно застарілі, значною мірою орієнтовані на низькокваліфіковану робочу силу? Скоротити бюджетне фінансування освіти, очікуючи формування попиту на освічених працівників? Чи намагатися впливати на це формування іншими методами і одночасно забезпечувати масштабну професійну підготовку кадрів? Наразі Україна стоїть саме перед такою дилемою. І

чи не зростуть міграційні наміри молоді, яка не хоче виконувати нецікаву, неефективну і низькооплачувану роботу? Гонитва за економією бюджету може привести країну в нікуди: важливою ознакою XXI ст. є конкуренція не так за природні ресурси, як за робочу силу, і політика більшості європейських країн яскраво це підтверджує.

Демографічні аспекти бідності, які начебто вже досить глибоко вивчені, набувають іншого значення в мікроекономічному контексті. Зокрема, можна під іншим кутом подивитися на зв'язок бідності з багатодітністю, рівнем народжуваності загалом, ставленням до народження дівчаток і хлопчиків, внутрішніми родинними стосунками, зокрема між різними поколіннями, розподілом обов'язків між чоловіками й жінками, пенсійними програмами та програмами мікрокредитування. Автори цілком слушно підкреслюють важливість розуміння того, як саме функціонують родини, для формування політики подолання бідності, сімейної та демографічної політики.

Ситуація в Україні не надто відрізняється від тієї, що характерна для найбідніших країн: головним чинником підвищених ризиків бідності є наявність неповнолітніх дітей та безробіття хоча б однієї особи. За абсолютним критерієм рівень бідності серед родин у складі 2 дорослих і 3 або більше дітей у 2018 р. становив 58,7 % (проти 27,6 % в середньому по країні), а серед родин з дітьми та хоча б одним безробітним — 55,0 %. Це означає необхідність коригування програм підтримки родин з дітьми і програм допомоги безробітним: якщо у першому випадку слід говорити про більш ефективну пасивну допомогу, то в другому — вочевидь, про активізацію поведінки непрацюючих верств населення, допомогу в перекваліфікації (за потреби) і у працевлаштуванні.

Ознакою більшості робіт цьогорічних нобеліатів є чіткий виклад не тільки позитивних, а й негативних результатів проектів, орієнтованих на потреби бідних верств. Використовуючи їх досвід, варто і в Україні започаткувати поширення результатів не лише вдалих (хоча й це ми робимо не найкращим чином), а й невдалих практик, передбачити обговорення самого процесу визначення нужденних, надання їм допомоги та оцінювання отриманих результатів. Видається,

що іноді результати пілотних проєктів є не стільки поганими, скільки не такими, які очікувалися: скажімо, допомога при народженні дитини може сприяти не підвищенню народжуваності, а поліпшенню умов догляду немовлят у бідних родинах.

У своїх дослідженнях Абхіджит Банерджі, Естер Дюфло і Майкл Кремер намагаються з'ясувати різницю між психологією бідних людей у бідних країнах і небідних людей у розвинених країнах і в результаті доходять висновку, що відмінності пов'язані з так званим тонким патерналізмом: небідне населення в розвинених країнах живе в будинках, обладнаних сучасними вигодами (їм не потрібно щодня пам'ятати про необхідність знезаражувати питну воду, про відведення стічних вод, про опалення, захист від комарів тощо), вони не можуть уникнути вакцинації своїх дітей (інакше їх просто не допустять до школи чи дитячого садочка), але навіть якби вони цього й не зробили, колективний імунітет врятує малят від захворювання, страхові компанії вартістю полісу заохочують їх відвідувати тренажерні зали і т. ін. У бідних ризик — чи не основний чинник життя, вони не мають «подушок безпеки», володіючи дрібними підприємствами або працюючи тимчасово, без гарантій зайнятості. Вони не мають можливостей істотно диверсифікувати ці ризики. Офіційне страхування — медичне, від стихійних лих, від загибелі худоби, яке є стандартною процедурою для фермерів з економічно розвинених країн, практично відсутнє в країнах, що розвиваються. В такій ситуації навіть окремий нещасний випадок може мати катастрофічні наслідки. Все це свідчить про те, що на відміну від бідних осіб з бідних країн небідним жителям економічно розвинених країн значно менше доводиться покладатися на свій «обмежений фонд самоконтролю й рішучості». І, можливо, саме цей висновок є головним для розуміння психології бідних і усвідомлення напрямів дій щодо подолання бідності в сучасному світі.

Бідність, за висновком Абхіджита Банерджі, Естер Дюфло і Майкла Кремера, є замкненим колом, яке тягне своїх жертв донизу. Проте для тих, кому пощастило врятуватися, це коло перетворюється на справжнє колесо фортуни, яке раз у раз підштовхує їхні доходи вгору.

Аналізуючи результати численних багаторічних досліджень нинішніх лауреатів Нобелівської премії в контексті їх придатності для політики подолання бідності в Україні, варто звернути увагу не тільки на традиційні дії щодо допомоги бідним (поліпшення їх доступу до фінансових ресурсів, забезпечення медичних та освітніх послуг, запобігання соціальної відчуженості від суспільного життя), які вже протягом кількох десятиліть передбачаються в різних програмах. Ці дії, безумовно, потрібні, але доказові напрацювання Абхіджита Банерджі, Естер Дюфло і Майкла Кремера переконують у необхідності їх доповнення нетрадиційними напрямками державної та місцевої політики.

По-перше, слід істотно змінити інформаційну політику, акцентуючи увагу на надзвичайно важливих і водночас не надто поширених в Україні діях і забезпечуючи доступність і зрозумілість аргументів для бідних верств. Передусім йдеться про необхідність вакцинації дітей. Заходи щодо переконування мають доповнюватися адміністративними важелями, наприклад заборонаю невакцинованим дітям відвідувати дитячі дошкільні, шкільні й позашкільні заклади освіти. Повною мірою це стосується формування та поширення стандартів здорового способу життя, усвідомлення населенням необхідності й корисності профілактики не лише інфекційних хвороб, а й простудних та хронічних захворювань. Такий підхід, орієнтований на бідні та середні верстви населення (заможні люди в Україні дбають про своє здоров'я), сприятиме розвитку людського потенціалу, раціональному використанню коштів населення та суспільства, подоланню демографічної кризи. І знову ж таки лише роз'яснювальних дій недостатньо, потрібне заохочення. За наявності розвиненої системи страхування життя та/або медичного страхування це можна робити в рамках визначення ціни конкретного полісу. За відсутності такої системи страхування доцільним видається заохочення через контракти з роботодавцями — найманий працівник, який без лікарняних працював цілий рік, має право на кілька вільних оплачуваних днів, фактично на додаткову відпустку. Інший підхід пов'язаний із заохоченням сімейних відвідувань спортивних залів. Кошти на це можна отримати за рахунок економії витрат на оплату днів непрацездатності.

По-друге, конче потрібне підвищення якості шкільної освіти в сільських поселеннях, а це неможливо без запровадження систематичного і порівняльного контролю знань. Немає сенсу здійснювати такий контроль виключно силами шкільних учителів, оскільки в цьому разі оцінюються не так знання дітей, як якість своєї власної роботи. Для цього потрібно залучати кваліфікованих фахівців з інших місць. Проте обмежуватися лише тестами ЗНО недоцільно. Тести мають відігравати допоміжну роль, але не замінювати собою контроль якості набутих у процесі шкільного навчання знань, результати якого відображені, серед іншого, в атестаті про закінчення школи.

По-третє, необхідність значно частіше приймати відповідальні рішення, характерна саме для бідних людей, зокрема в умовах підвищених економічних ризиків, з одного боку, і переважна орієнтація бідних людей на найману працю — з другого, приводять до дещо парадоксального висновку про доцільність переформатування системи державного регулювання економіки так, щоб найбільшу підтримку надавати середнім за розміром підприємствам. Аргументи такі: саме на середніх підприємствах сконцентровано більшість робочих місць, а отже, саме вони забезпечують зайнятість населення, що значно знижує ризик бідності й зубожілості; середні підприємства на відміну від великих, які сконцентровані у потужних промислових і транспортних центрах, більш рівномірно розміщені на території країни, що, в кінцевому підсумку, надає підтримку бідним районам і сприяє зменшенню масштабів бідності.

По-четверте, децентралізація управління передбачає не тільки збільшення фінансових ресурсів територіальних громад, а й підвищення ефективності використання цих ресурсів, передусім їх спрямування на активізацію поведінки бідних людей, допомогу в працевлаштуванні та/або у відкритті власної справи, участі у волонтерському русі тощо. Вкрай необхідне підвищення якості життя не може ототожнюватися виключно (і навіть переважно) з облаштуванням парків, фонтанів тощо. Потрібно якомога ширше залучати населення до визначення пріоритетів у витратах місцевих бюджетів: перевага може надаватися, скажімо, дорогам, школам, лікарням, очисним спорудам тощо. Тим самим у переважній

більшості мешканців територіальних громад формуватиметься відповідальність, створюватимуться робочі місця, а отже, знижуватиметься бідність, як об'єктивна, так і суб'єктивна.

Поряд з цим вкрай необхідною видається обов'язкова доказова перевірка конкретних запланованих дій, але на відміну від поширених сьогодні пілотних проектів у 2–3 районах орієнтуватися потрібно на застосування перевірки у доволі численних експериментальних групах, наприклад перевірки шкіл, аптек, територіальних громад тощо. Тільки за умови дії закону великих чисел у таких експериментальних сукупностях можна розраховувати на те, що випадкові результати та відмінності від контрольної сукупності не набуватимуть статусу закономірних і систематичних. Водночас перевірка має включати психологічні дослідження — необхідно розуміти ставлення бідних людей до конкретних заходів, що їм пропонуються, і причини цього ставлення.

Отже, є всі підстави вважати, що включення до загальних програм подолання бідності нетрадиційних заходів допомоги у поєднанні з доказовою експериментальною перевіркою окремих заходів може дати бажаний і довгоочікуваний результат: помітне зниження рівня й глибини бідності в Україні.

## ВИСНОВКИ

Міжнародна міграція трудових ресурсів відбувається у всіх країнах, регіонах, континентах. Вона викликана насамперед економічними причинами: глобалізацією світового господарства та формуванням світового ринку праці; нерівномірністю економічного розвитку регіонів світу; доходів та можливостей у різних країнах, національними відмінностями у заробітній платі, рівні безробіття та соціального забезпечення.

Основними заходами щодо впливу на трудову міграцію з України є стабілізація політичної ситуації та зростання економіки країни. У цьому випадку український мігрант матиме змогу отримати гідну заробітну плату, щоб забезпечити нормальні умови життя для своєї сім'ї, соціальні гарантії, сприятливі умови для ведення бізнесу.

Дуже актуальною є проблема трудової міграції українців. Уряд не може ігнорувати ситуацію; певні кроки вже зроблені для вирішення проблеми масової трудової міграції. У 2017 році прийнято Закон України «Про зовнішню трудову міграцію»; у 2019 році затверджено Стратегію інтегрованого управління кордоном на період до 2025 року. Однак цього недостатньо. Основними напрямками, де регулювання міграційних процесів може бути удосконалено з метою збереження трудового потенціалу цієї країни, є:

- удосконалення системи моніторингу та оцінки міжнародних міграційних процесів (визначення обсягів, складу, сфер діяльності, векторів руху, динаміки, оцінка наслідків). Без повної та достовірної інформації про стан явища неможливо ефективно керувати ним;

- створити сприятливі умови для економічного зростання та соціального розвитку, які могли б покращити очікування людей щодо їхнього життя в Україні порівняно з потенційними країнами для працевлаштування. Україна повинна створити умови для підвищення конкурентоспроможності національного ринку праці, щоб українці не мали ідеї постійної роботи за кордоном, щоб досвід,

отриманий там громадянами, використовувався в цій країні для його зміцнення та процвітання. Основну увагу слід приділити таким пріоритетним завданням розвитку українського ринку праці, як удосконалення системи оплати праці; сприяння ефективному та доцільному переміщенню працездатного населення; запобігання зростанню безробіття шляхом створення робочих місць із застосуванням різних джерел фінансування; запровадження механізмів звільнення та перерозподілу зайнятих, перепідготовки робітників, якісної освіти, структурної перебудови економіки, зростання внутрішнього виробництва.

Стан ринку праці в Україні не можна назвати задовільним – зростання безробіття, тим більше в основному з причин звільнення за власним бажанням, більш того – низький рівень заробітної праці у порівнянні з європейськими сусідами – усі ці причини зумовлюють постійне зменшення рівня зайнятості та втрату професійних кадрів.

Спалах COVID-19 призвів до тяжких економічних наслідків для європейських країн, їм загрожує найглибша рецесія з часів Другої світової війни. За прогнозами Європейського центрального банку (далі - ЄЦБ), економіка Єврозони скоротилася на 8,7% в 2020 році, після чого зросте на 5,2% в 2021 році і на 3,3% в 2022 році. Інфляція може скласти 0,8% в 2021 році і 1,3% в 2022 році, що значно нижче цільового значення ЄЦБ на рівні майже 2% [18]. Європейський центральний банк розширив програму купівлі облігацій на 600 млрд. євро до 1,35 трлн. євро (1,52 трлн дол. США) заради підтримки економіки Єврозони на тлі пандемії коронавірусу. Термін дії програми, яка була передбачена до кінця року, продовжений до червня 2021 року. Також ЄЦБ пообіцяв реінвестувати доходи від облігацій як мінімум до кінця 2022 року.

Днями Міжнародна організація праці представила невтішні дані: пандемія коронавірусу може викликати гірші наслідки для світового ринку праці, ніж фінансова криза 2008-2009 років. Прогнозується, що коронакриза призведе до скорочення 25 мільйонів робочих місць в світі. При тому, що під час фінансової кризи 2008-2009 років безробітних в світі стало більше на 22 млн осіб. Український

ринок праці теж випробував на собі ці негативні наслідки, але відновлюється поступово, пристосовується до нових умов.

Рівень безробіття в Україні стрімко почав рости в квітні 2020 року, з введенням жорсткого карантину. Якщо в березні офіційно зареєстрованих безробітних в Україні було 349 тисяч чоловік (а реальний рівень набагато більше), то вже в квітні цей показник досяг 457 тисяч, в травні - 511 тисяч, а в червні - 517 тисяч чоловік. І тільки з липня почалося зниження цієї цифри - до 506 тисяч, і в серпні - до 474 тисяч.

Пандемія COVID-19 спричинила пряме та непряме зменшення залучення робочої сили до економічної діяльності. З одного боку, це було спричинено заборонами або обмеженнями певних видів економічної діяльності та призупиненням або обмеженнями трудової міграції з України за кордон (прямий вплив на український ринок праці); з іншого боку, попит на товари та послуги вітчизняних підприємств змінюється в Україні та за кордоном, що згодом змінило (насамперед зменшило) потребу в людській праці чи послугах (непрямий вплив).

Виходячи з наведених оцінок можливої зміни обсягу ВВП, у тому числі за окремими ВЕД та секторами економіки, і зниження рівня зайнятості, можна визначити досить умовні часові етапи виходу з економічної рецесії та подолання економічних наслідків карантину, які обумовлюють зміст, характер та глибину прояву соціальних ризиків в системі соціально-трудова відносин та в сфері зайнятості.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про зайнятість населення : Закон України. Відомості Верховної Ради. 2013. № 24. Ст. 24. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 15.02.2022)
2. Абалкін Л. Економічні та соціальні наслідки безробіття. *Питання економіки*. 2002. № 11. С. 45-49
3. Аналітичний звіт за підсумками опитування громадян України, які працюють в Польщі. *Gremi Personal*. 2021. URL: <https://gremi-personal.com.ua/backend/wp-content/uploads/2021/03/analitichnij-zvit.pdf> (дата звернення: 15.02.2022)
4. Балакірева О.М. Соціокультурні чинники розвитку українського ринку праці. Київ: ДУ «Інститут економіки та прогнозувань НАН України». 2017. 264 с.
5. Блюк Н.В. Детермінація трудової міграції населення в Україні: адміністративно-правовий аспект: дис. к.е.н.: 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. Львів, 2018. 209 с.
6. Бобровська О.Ю., Крушельницька Т.А., Латинін М.А. Потенціал розвитку територій: методологічні засади формування і нарощення: монографія. Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2017. 362 с.
7. Бортник Н., Єсімов С., Мороз Н. Міграційні процеси: поняття, сутність, сучасний стан. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: Юридичні науки. 2017. № 884. С. 64-71
8. Весельська Л.А. Поняття міграція та міграційний процес у сучасних наукових концепціях. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. Серія: Державне управління. 2018. Том 29 (68). № 1. С. 8-12
9. Герчанівська С.В., Петренко Н.І., Качмар О.В. Сутність і характеристика основних понять ринку праці в соціально-економічній системі. *Агросвіт*. 2021. № 7-8. С. 53-59
10. Гронтковська Г.Е., Ряба О.І. Венцурик А.М., Красновська О.І. Міжнародна економіка: Навч. Посібник. К. 2014. 384 с.

11. Грошові перекази мігрантів: джерела інформації (звітність банків та інших фінансових інститутів). URL: [https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.10/2017/mtg2/Item\\_04\\_Presentation\\_2\\_UNECE\\_Migration\\_CIS-STAT\\_Banks.pdf](https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.10/2017/mtg2/Item_04_Presentation_2_UNECE_Migration_CIS-STAT_Banks.pdf) (дата звернення: 21.02.2022)
12. Демографічна та соціальна статистика. Державна служба статистики України. URL: [http://ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu\\_u/ds.htm](http://ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/ds.htm) (дата звернення: 15.02.2022)
13. Длугопольська Т.І, Міжнародна міграційна політика: від теорій до імплементацій. Вісник ХНУ імені В.Н. Каразіна. Серія: «Міжнародні відносини. Економіка. Країнознавство. Туризм». 2020. № 12. С. 31-49
14. Дмитрук Б.П., Чудаєва І.Б. Еміграційні процеси в Україні: мотивації, тенденції та наслідки для країни. Економіка та держава. 2018. № 1. С. 4-10
15. Дослідження з питань міграції і торгівлі людьми: Україна, Молдова, Білорусь і Грузія. UNIOM. 2019. URL: [http://iom.org.ua/sites/default/files/iom\\_regional\\_ct\\_survey\\_2019\\_ukr\\_print.pdf](http://iom.org.ua/sites/default/files/iom_regional_ct_survey_2019_ukr_print.pdf) (дата звернення: 15.02.2022)
16. Дракохруст Т.В. Про державну міграційну політику: сучасне розуміння. Право і суспільство. 2019. № 2. С. 126-130
17. Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів. Конвенція Ради Європи від 24 листоп. 1977 р. № 93. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994\\_307](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_307) (дата звернення: 21.02.2022)
18. ЄЦБ спрогнозував скорочення ВВП Євросони в 2020 на 8,7%. Інтерфакс. 2020. URL: <https://www.interfax.ru/business/711832> (дата звернення: 22.02.2022)
19. Кількість мігрантів виросла до 272 млн. осіб - 3,5% населення світу. URL: <https://www.vestifinance.ru/articles/125161> (дата звернення: 21.02.2022)
20. Конвенція про працівників-мігрантів. МОП : Конвенція від 1 лип. 1949 р. № 97. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_159](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_159). (дата звернення: 21.02.2022)
21. Короленко Н.В., Петросян А.А. Міжнародна міграція робочої сили: причини та наслідки. Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». 2021.

- № 1. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1\\_2021/87.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2021/87.pdf) (дата звернення: 15.02.2022)
22. Малиновська О.А. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії. Київ: НІСД, 2018. 472 с.
23. Мельниченко О.А., Удовиченко Н.М. Трудова міграція: сутність і засоби реалізації державної політики. *Теорія та практика публічного управління*. 2017. № 1 (56). С. 1-7
24. Міграція в Україні. Цифри і факти. *UNIOM*. 2019. URL: [https://iom.org.ua/sites/default/files/iom-ukraine\\_facts-ukr\\_2019.pdf](https://iom.org.ua/sites/default/files/iom-ukraine_facts-ukr_2019.pdf) (дата звернення: 15.02.2022)
25. Міграція: чому ніхто в Україні не знає, скільки громадян виїхало за кордон. URL: <http://argumentua.com/stati/migratsiya-pochemunikto-v-ukraine-ne-znaet-skolko-sograzhdan-vyekhalo-za-granitsu>. (дата звернення: 22.02.2022)
26. Міжнародна міграція і розвиток: Доповідь Генерального секретаря ООН: 73 сесія. Нью-Йорк: ООН, 2018. URL: [https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/A\\_73\\_296\\_R.pdf](https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/A_73_296_R.pdf). (дата звернення: 22.02.2022)
27. Мочерный С. Экономическая теория. Москва: Книга-сервис, 2003. 416 с
28. Орловська Н.А. Нелегальна міграція: понятійні контексти та стратегічні напрями запобігання. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2019. № 4. С. 109-115
29. Павлюк Т.І., Ковальова А.А., Ніколайчук Н.П. Особливості ринку праці в Україні. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. № 8. С. 876-881
30. Петроє О.М., Васільєв В.Т. Міжнародна трудова міграція: аналіз ситуації та наслідків для України. *Вісник НАДУ*. № 4. 2015. С. 93-99.
31. Пирожков С.І. Українське суспільство: міграційний вимір. Київ: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2018. 396 с.
32. Подолання наслідків впливу COVID-19 на мобільність населення. *UNIOM*. 2019. URL: [https://iom.org.ua/sites/default/files/iom\\_ukraine\\_covid-19\\_migration\\_messages\\_ukr.pdf](https://iom.org.ua/sites/default/files/iom_ukraine_covid-19_migration_messages_ukr.pdf) (дата звернення: 15.02.2022)

33. Позняк О.В. Оцінювання наслідків зовнішньої трудової міграції в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2016. № 2 (27). С. 169-182
34. Прихід В. На що витрачають свої гроші українські заробітчани. URL: <https://p.dw.com/p/38kCQ> (дата звернення: 15.02.2022)
35. Ревко А.М., Гавриленко К.О. Безробіття як соціально-економічна проблема причорноморського регіону України. *Причорноморські економічні студії*. 2021. № 67. С. 71-76
36. Риндзак О. Т. Міграційна політика в системі інтеграційних процесів України: дис. докт. ек. наук: 08.00.07 - демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. Вінниця, 2020. 516 с.
37. Ровенчак О. Визначення та класифікації міграцій: наближення до операційних понять. *Політичний менеджмент*. 2006. 2 (17). С. 127-139.
38. Рощина Н.В., Борданова Л.С. Особливості міграційних процесів у сучасних економічних умовах. *Економіка та держава*. 2017. № 1. С. 32-36
39. Середня заробітна плата в Україні в доларах США. *Міністерство фінансів України*. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/average/usd> (дата звернення: 15.02.2022)
40. Смешко М.І. Класифікація статусу мігрантів у міжнародному праві. *Право та державне управління*. 2017. № 3 (28). С. 42-49
41. Соснін О.В., Воронкова В.Г., Постол О.Є. Сучасні міжнародні системи та глобальний розвиток: Навч. Посібник. К. 2015. 556 с.
42. Статистика. *Національний банк України*. 2021. URL: <https://bank.gov.ua/ua/statistic>
43. Трудова міграція: в Україні збільшується відтік кадрів. [https://24tv.ua/ru/trudovaja\\_migracija\\_v\\_ukraine\\_uvelichivaetsja\\_ottok\\_kadrov\\_n1063285](https://24tv.ua/ru/trudovaja_migracija_v_ukraine_uvelichivaetsja_ottok_kadrov_n1063285). (дата звернення: 22.02.2022)
44. Шамілева Л.Л., Хандій О.О. Оцінка впливу фінансово-економічної кризи та пандемії COVID-19 на національний ринок праці. *Економічний вісник Донбасу*. 2020. № 3 (61). С. 177-182

45. Bogachevska I., Aliexsieieva K. The Techno-Humanitarian Balance and Modernity. *Philosophy and Cosmology*. 2020. Vol. 25. P. 78—87.
46. By the numbers: how 2 years of Trump’s policies have affected immigrants. URL: <https://www.vox.com/policy-and-politics/2019/1/19/18123891/state-of-theunion-2019-immigration-facts>. (дата звернення: 22.02.2022)
47. Hutorov A. O., Lupenko Y. O., Zakharchuk O. V., Hutorova O. O., Dorokhov O. V. Inclusive Development of the Ukrainian Economy. *TEM Journal*. 2020. Vol. 9. Is. 1. P. 296—303.
48. International Labour Organization. *Official web-site*. URL: <http://www.ilo.org/> (Accessed: 15.02.2022)
49. International Migration Report 2017. *Department of Economic and Social Affairs*. New York: United Nations, 2018. 38 p. URL: [https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2017\\_Highlights.pdf](https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2017_Highlights.pdf). (дата звернення: 22.02.2022)
50. Kahanec, M., Zimmermann, K.F. (2010). High-skilled immigration policy in Europe. IZA Discussion Paper No. 5399. Bonn, Institute for the Study of Labor. 40 p.
51. Nitsenko V., Chukurna O., Mardani A., Streimikis J., Gerasymchuk N., Golubkova I., Levinska T. Pricing in the Concept of Cognitive Marketing in the Context of Globalization: Theoretical, Methodological and Applied Aspects. *Montenegrin Journal of Economics*. 2019. Vol. 15 (4). P. 131—147.
52. Rozin V. From Engineering and Technological Process to Post-Cultural Technology. *Future Human Image*. 2021. Vol. 15. P. 99—109.
53. Tkachenko O. Ukrainian Students’ Perception of the European Union, Euro Integration and External Policy of Ukraine. *Ukrainian Policymaker*. 2020. Vol. 7. P. 61—75.

## ЗВІТ ПОДІБНОСТІ



Дата звіту 6/8/2022  
Дата редагування ---



Звіт не був оцінений.

### метадані

Заголовок

Регулювання зовнішньої трудової міграції

Автор

Старовойтов Олександр Олексійович

Науковий керівник

к.е.н., доц. Субочев О.В.

підрозділ

кафедра міжнародних фінансів

### Перелік можливих спроб маніпуляцій з текстом

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            |  | 1   |
| Інтервали              |  | 0   |
| Мікропробіли           |  | 2   |
| Білі знаки             |  | 0   |
| Парафрази (SmartMarks) |  | 171 |

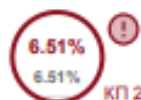
### Обсяг знайдених подібностей

Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.



25

Довжина фраз для коефіцієнта подібності 2



14197

Кількість слів



107690

Кількість символів

### Подібності за списком джерел

Прокручіть список та аналізуйте, особливо, фрагменти, які перевищують КП 2 (позначено жирним шрифтом). Скористайтесь посиланням "Позначити фрагмент" та перегляньте, чи є вони короткими фразами, розкиданими в документі (випадковій схожості), численними короткими фразами поруч з іншими (мозаїчний плагіат) або великими фрагментами без зазначення джерела (прямий плагіат).