

Факультет міжнародної економіки і менеджменту
Кафедра міжнародної торгівлі і маркетингу

Форма навчання: денна
очна (денна), заочна, дистанційна

Київ 2024

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

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

**ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА
ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ**

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

ПОГОДЖЕНО

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

_____ Столярчук Я.М.
(підпис)

« _____ » _____ 20__ р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувачка кафедри міжнародної торгівлі
і маркетингу

_____ Циганкова Т.М.
(підпис)

« _____ » _____ 20__ р.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

Здобувачу вищої освіти — Данилюк Ользі Валеріївні _____
(прізвище, ім'я, по батькові)

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

на підготовку кваліфікаційної бакалаврської роботи

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

Тему затверджено наказом ректора Університету від «28» лютого 2024 р. № 462-ст

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

План кваліфікаційної бакалаврської роботи

Розділ 1

**ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ
МІГРАЦІЇ**

Розділ 2	АНАЛІЗ СУЧАСНИХ ПРОЦЕСІВ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ
Об’єкт дослідження:	Регулювання зовнішньої трудової міграції
Предмет дослідження:	Перспективи розвитку та удосконалення державного регулювання зовнішньої трудової міграції України
Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи:	Обґрунтування напрямів удосконалення державного регулювання зовнішньої трудової міграції на основі узагальнення її теоретичних аспектів

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

У розділі 1	Конкретизувати сутність, види та причини зовнішньої трудової міграції
	Визначити соціально-економічні наслідки зовнішньої трудової міграції
	Проаналізувати міжнародне та державне регулювання зовнішньої трудової міграції
У розділі 2	Провести аналіз сучасного стану і динаміки зовнішньої трудової міграції
	Охарактеризувати глобальні тренди зовнішньої трудової міграції
	Обґрунтувати перспективи розвитку та удосконалення державного регулювання зовнішньої трудової міграції України

**Завдання підготував
науковий керівник**

д. е. н., професор Оболенська Т. Є.

(підпис)

«__» _____ 2024 р.

**Завдання одержав
здобувач**

(підпис)

«__» _____ 2024 р.

Реферат

Кваліфікаційна бакалаврська робота містить 63 сторінки, 4 таблиці, 6 рисунків, список використаних джерел з 55 найменувань, 1 додаток.

«Регулювання зовнішньої трудової міграції»

Об'єктом дослідження є регулювання зовнішньої трудової міграції.

Предметом дослідження є перспективи розвитку та удосконалення державного регулювання зовнішньої трудової міграції України.

Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи – обґрунтування напрямів удосконалення державного регулювання зовнішньої трудової міграції на основі узагальнення її теоретичних аспектів. Відповідно до поставленої мети були визначені такі завдання:

- з'ясувати сутність, види та причини зовнішньої трудової міграції;
- виділити соціально-економічні наслідки зовнішньої трудової міграції;
- охарактеризувати міжнародне та державне регулювання зовнішньої трудової міграції;
- розглянути сучасний стан і динаміку зовнішньої трудової міграції;
- визначити глобальні тренди зовнішньої трудової міграції;
- надати рекомендації до перспектив розвитку та удосконалення державного регулювання зовнішньої трудової міграції України.

Практичне значення отриманих результатів полягає у виявленні проблем регулювання зовнішньої трудової міграції та перспектив удосконалення державного регулювання трудової міграції.

Рік виконання кваліфікаційної бакалаврської роботи 2024_ Рік захисту роботи 2024

Ключові слова: зовнішня трудова міграція, регулювання трудової міграції, соціальні аспекти зовнішньої трудової міграції, вплив трудової міграції на ринок праці, міжнародні конвенції і угоди з питань трудової міграції, економічні наслідки зовнішньої трудової міграції, державна міграційна політика, трудові мігранти.

В і д г у к

про кваліфікаційну бакалаврську роботу
здобувачки факультету міжнародної економіки і менеджменту
освітньо-професійної програми «Міжнародна економіка»

Данилюк Ольги Валеріївни

на тему: «Регулювання зовнішньої трудової міграції»

1. Актуальність теми: з огляду на національну безпеку в умовах агресії РФ регулювання зовнішньої трудової міграції є надзвичайно важливим фактором для забезпечення стійкості економіки та соціальної стабільності.

2. Позитивні риси кваліфікаційної роботи: авторкою використовуються останні досягнення світової та вітчизняної наукової думки щодо регулювання зовнішньої трудової міграції, охарактеризовані засади міжнародного та державного регулювання зовнішньої трудової міграції.

3. Наявність самостійних розробок авторки: досліджено сучасний стан і динаміка зовнішньої трудової міграції, конкретизовані глобальні тренди зовнішньої трудової міграції.

4. Цінність теоретичних висновків та практичних рекомендацій: на основі теоретичних пошуків авторкою уточнені сутність, види та причини зовнішньої трудової міграції, а також обґрунтовані перспективи розвитку та удосконалення державного регулювання зовнішньої трудової міграції України

5. Наявність недоліків: висновки необхідно було структурувати відповідно завданням КБР.

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

Наукова керівниця:

д. екон. н., проф.

Оболенська Т.Є.

(підпис)

“24” травня 2024 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ	9
1.1 Сутність, види та причини зовнішньої трудової міграції.....	9
1.2 Соціально-економічні наслідки зовнішньої трудової міграції.....	17
1.3 Міжнародне та державне регулювання зовнішньої трудової міграції.....	25
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ СУЧАСНИХ ПРОЦЕСІВ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ.....	34
2.1 Сучасний стан і динаміка зовнішньої трудової міграції.....	34
2.2 Глобальні тренди зовнішньої трудової міграції.....	42
2.3 Перспективи розвитку та удосконалення державного регулювання зовнішньої трудової міграції України.....	50
ВИСНОВКИ.....	56
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	58
ДОДАТКИ	65

ВСТУП

Актуальність теми. Зовнішня трудова міграція є складною та багатогранною проблемою, яка безперервно змінюється в умовах глобалізації, технологічних трансформацій та економічних зрушень, стає все більш глобальним явищем через посилення економічних, політичних та соціокультурних зв'язків між країнами. Поглиблення цих взаємозв'язків створює необхідність для країн вдосконалення своїх стратегій регулювання міграції для забезпечення гармонійного розвитку та уникнення конфліктів. Регулювання цього явища стає надзвичайно актуальним завданням для численних країн, які шукають ефективні механізми управління та викорінення негативних наслідків міграційних процесів.

Одним з основних факторів, який робить тему зовнішньої трудової міграції актуальною, є її економічний вплив. Мігранти часто здійснюють переїзд за кордон у пошуках кращих можливостей заробітку. Регулювання цього потоку стає ключовим елементом для економічного розвитку та управління робочою силою. Спрямування міграції у вигідний економічний канал та відповідна адаптація національної політики може забезпечити країні значні конкурентні переваги.

Міграція визначається як ключовий елемент світового економічного ланцюжка. Забезпечення балансу між пропозицією та попитом на ринку праці є критичним для сталого економічного зростання. Регулювання зовнішньої трудової міграції сприяє ефективному функціонуванню глобальної економічної системи.

Багато країн стикаються з проблемою старіння населення та зниження робочої сили. Міграція може бути ефективним інструментом для компенсації цих демографічних тенденцій. Регулювання міграційних процесів дозволяє країнам збалансувати внутрішні потреби на ринку праці та забезпечити сталість економічного зростання.

Зовнішня трудова міграція створює соціокультурні виклики, пов'язані з інтеграцією мігрантів у новий соціальний та культурний контекст. Регулювання цього процесу дозволяє країнам створювати ефективні політики інтеграції, що сприяють формуванню гармонійного та різноманітного суспільства.

Особливу увагу привертає зростання міграції в галузі інтелектуального капіталу. Країни активно залучають висококваліфікованих фахівців та науковців для сприяння інноваційному розвитку. Регулювання цього процесу вимагає високофункціональних стратегій для забезпечення взаємовигідного обміну інтелектуальним потенціалом.

З погляду національної безпеки, контроль над зовнішньою трудовою міграцією є критично важливим. Правильно спрямована політика дозволяє уникнути проблем, пов'язаних з нелегальною міграцією, та мінімізувати ризики щодо введення небажаних елементів у суспільство.

Тема "Регулювання зовнішньої трудової міграції" є надзвичайно актуальною та важливою в сучасному світі. Зі зростанням глобалізації та економічної взаємозалежності країн, ефективне управління трудовою міграцією стає ключовим фактором для забезпечення сталого економічного розвитку, соціальної стабільності та національної безпеки. Все це і визначає актуальність теми дослідження.

Окремі аспекти досліджуваної проблеми розглянуті в роботах українських та зарубіжних вчених: В.С.Венедіков [1], О.А.Малиновська [16], У.Я.Садова[26], К.В.Шкарупа[36], та інші.

Метою бакалаврської роботи є обґрунтування напрямів удосконалення державного регулювання зовнішньої трудової міграції на основі узагальнення її теоретичних аспектів..

Відповідно до сформульованої мети були поставлені та розв'язані наступні *завдання*:

- з'ясувати сутність, види та причини зовнішньої трудової міграції;
- виділити соціально-економічні наслідки зовнішньої трудової міграції;
- охарактеризувати міжнародне та державне регулювання зовнішньої трудової міграції;
- розглянути сучасний стан та динаміку зовнішньої трудової міграції;
- визначити глобальні тренди зовнішньої трудової міграції;

- надати рекомендації до перспектив розвитку та удосконалення державного регулювання зовнішньої трудової міграції України.

Об'єктом дослідження є регулювання зовнішньої трудової міграції.

Предметом дослідження є перспективи розвитку та удосконалення державного регулювання зовнішньої трудової міграції України.

Методи дослідження, які використовувались при написанні роботи, наступні:

абстрактно-логічний – для узагальнення та формування висновків;

аналіз - поділення сучасних процесів зовнішньої трудової міграції на складові і дослідження кожної частини окремо;

метод індукції - встановлення принципів зовнішньої трудової міграції на основі фактів та явищ;

методи теоретичного пізнання - розкриття перспективи розвитку та удосконалення державного регулювання зовнішньої трудової міграції України;

синтез - дослідження процесу міжнародного та державного регулювання зовнішньої трудової міграції в цілому, на основі об'єднання пов'язаних один з одним елементів в єдине ціле;

спостереження –отримання первинного матеріалу для вивчення процесів регулювання зовнішньої трудової міграції.

Практичне значення дослідження полягає у виявленні проблем регулювання зовнішньої трудової міграції та перспектив удосконалення державного регулювання трудової міграції.

Джерельна база дослідження представлена матеріалами міжнародних нормативно-правових актів в галузі міграції, навчальних посібників та підручників, монографій, наукових статей, Інтернет-джерел та статистичними даними.

Структура роботи. Бакалаврська робота складається із вступу, двох розділів, шести підрозділів, висновків, списку використаної літератури, додатків. Робота виконана на (63) сторінках без урахування списку використаних джерел та додатків; містить (4) таблиці, (6) рисунків, (1) додаток. Список використаних джерел містить (55) найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

1.1 Сутність, види та причини зовнішньої трудової міграції

Світова історія нерозривно пов'язана з рухом населення. Міграція визначила створення держав, формування різноманітних територій і суттєво вплинула на економічне, культурне та політичне життя суспільства та цивілізацій. Під міграцією розуміється переміщення населення внаслідок різних чинників, таких як економічні, політичні, релігійні, етнічні та екологічні фактори. Міграція, з одного боку, вбачається як необхідна складова суспільних відносин, а з іншого - як індикатор економічного розвитку країни. Процес міграції характеризується якісними змінами, напрямками та тенденціями на кожному етапі свого розвитку, роблячи його складним і багатогранним.

Рух населення – це природне явище, що відбувається завжди. Міграція що росте стає однією з найсуттєвіших проблем для розвинених та країн, що розвиваються через економічні зміни, такі як глобалізація, культурні та моральні зміни, а також розширення бідності та міжнародних чи етнічних конфліктів. Причинами міграції можуть бути погана економічна ситуація чи невлаштована політична обстава.

Міграція є важливою для економічного розвитку багатьох країн, оскільки вона забезпечує перерозподіл робочої сили з країн з її надлишком на ті, де дефіцит, що призводить до зростання попиту на трудові ресурси. Трудова міграція є ключовим сегментом, оскільки мігранти швидко входять на ринки праці країн що приймає, заповнюючи вакансії або конкуруючи за робочі місця з місцевим населенням[20, с.25].

У загальному розумінні трудова міграція – це різні форми територіальної міграції, пов'язаної з працевлаштуванням в інших країнах. Суворе тлумачення спрощене, оскільки переселення жителів супроводжується їхнім подальшим працевлаштуванням. Всі ці визначення, описані вище, є самостійними, але в

комбінації вони утворюють нові визначення внутрішньої та зовнішньої трудової міграції, що набувають великого соціально-економічного значення. В умовах глобалізації та прагнення покращити умови праці виокремлюється зовнішня трудова міграція.

Можна зробити висновок, що трудова міграція, за своїми параметрами, є більш обмеженим явищем, а різні підходи та теорії до її дослідження не суперечать один одному, а доповнюють один одного, надаючи комплексне розглядання міграційних процесів. З'єднана з іншими концепціями, трудова міграція вносить нове та актуальне бачення у XXI століття. Категорія міжнародної трудової міграції стає значущою у соціально-економічному вимірі.

Важливим позитивним ефектом виїзду висококваліфікованих працівників до країн їх походження є зниження рівня безробіття. У країнах, де внутрішній ринок праці не може забезпечити достатньо робочих місць для національної робочої сили, еміграція допомагає зменшити фінансовий тиск на державу та знижує рівень безробіття. Якщо система вищої освіти стає надто розгалуженою, що ускладнює ефективне включення випускників на ринок праці, або виникає невідповідність між спеціальностями та потребами економіки, втрати від еміграції некваліфікованих фахівців є мінімальними[7].

Загальним негативним результатом міграційних змін, зумовлених дефіцитом робочої сили в стратегічних галузях, технологічними змінами та зусиллями деяких країн зменшити витрати на підготовку кадрів, є виїзд висококваліфікованих працівників із країн походження. Відхід кваліфікованих фахівців веде до зменшення податкових надходжень до бюджету, оскільки вони сплачують більше податків і менше користуються соціальними послугами. Втрати від формування людського потенціалу виявляються неекономічними. Проте у деяких випадках можливість еміграції сприяє частковому зростанню людського потенціалу в країнах походження[1, с.243].

Зовнішня трудова міграція є важливим явищем сучасного світу, яке суттєво впливає на економіку, соціокультурний ландшафт та геополітичні відносини. Цей процес виникає з різних причин і приймає різні форми.

Зовнішня трудова міграція – це переміщення населення з однієї країни в іншу для пошуку роботи та покращення соціально-економічного статусу. Цей процес може мати тимчасовий або постійний характер, а також охоплює різні категорії працівників, від низькокваліфікованих до висококваліфікованих спеціалістів.

Зовнішня трудова міграція являє собою добровільне переміщення осіб, які стали постійними мешканцями своєї країни, за її межі на законних підставах. Це також охоплює іноземних громадян та осіб без громадянства, які постійно проживають за межами певної країни та прибувають на її територію для здійснення оплачуваної трудової діяльності.

Відповідно до вищезазначеної класифікації можна сказати, що трудова міграція є соціальним процесом, під час якого особа, зазначена у трудовій міграції, переміщується через кордон, перебуваючи в межах або за межами свого місця постійного проживання. Це відбувається за умови укладення трудового (цивільно-правового) договору чи контракту з роботодавцем з метою досягнення власних цілей. Важливим аспектом є відповідність цьому процесові встановлених державою перебування процедур і визначених періодів. Варто відзначити, що ця формула не охоплює аспекти нелегальної трудової міграції.

Зовнішня трудова міграція негативно впливає на економіку країни-донора, одночасно забезпечуючи позитивний вплив на економіку країн-реципієнтів через доповнення трудових ресурсів. Оскільки мігранти переважно належать до молодшої або середньої вікової групи, міжнародна міграція трудових ресурсів в частині або повністю компенсує природне старіння населення країн Центральної Європи. Це пояснюється тим, що іммігранти в середньому юніші за корінне населення країни-донора трудових ресурсів і мають вищий рівень народжуваності в їхніх сім'ях, сприяючи покращенню стану трудових ресурсів у довгостроковій перспективі[39, с.26].

Основні види зовнішньої трудової міграції включають сезонну роботу, тимчасові контракти, пошук нових можливостей праці та економічні міграції. Сезонна робота зазвичай пов'язана з аграрним сектором і залежить від сезонності

сільськогосподарських робіт. Тимчасові контракти виникають при потребі працівників у конкретних галузях, наприклад, будівництві або інформаційних технологіях. Пошук нових можливостей праці пов'язаний з бажанням покращити своє фінансове становище та знайти кращі умови праці.

Зовнішня трудова міграція може приймати різні форми залежно від обставин та мети мігрантів. Організація Об'єднаних Націй (ООН) визначає міжнародну міграцію як будь-яке переміщення людей через національні кордони зі зміною місця проживання більше ніж на 12 місяців. Згідно з класифікацією ООН, існують різні види міжнародної міграції (див. рис. 1.1).



Рисунок 1.1 – Види зовнішньої трудової міграції

Джерело: складено за даними [16,18]

Розгляньмо сутність різних типів міграції.

Безповоротна міграція: це переміщення людей з отриманням посвідки на постійне проживання.

Сезонна міграція включає переміщення людей з метою пошуку тимчасової або сезонної роботи на термін не менше одного року, наприклад сезонні робітники у сільському господарстві для збирання врожаю.

Тимчасова міграція охоплює здорове населення, яке шукає постійну роботу на кілька років. Міграція на обмежений термін для роботи за контрактом чи участі в конкретних проєктах, наприклад інженери, які приїжджають працювати на будівельному проєкті, та отримують тимчасовий контракт. Цей тип міграції є поширеним серед некваліфікованої робочої сили та висококваліфікованих спеціалістів. Тимчасові іммігранти часто повертаються на батьківщину,

накопичивши капітал за кордоном, але деякі залишаються назавжди, особливо якщо досягли успіху в країні що приймає.

Маятникова міграція описує переміщення людей через кордон щонайменше один раз на тиждень для роботи в сусідній державі. Це щоденні або щотижневі переміщення між місцями проживання та місцями роботи, розташованими по різні боки кордону.

Вимушена міграція виникає внаслідок територіальних переміщень, що можуть бути постійними або тимчасовими та зумовлені стихійними лихами, екологічними катастрофами, політичними подіями, військовими діями або порушенням основних прав і свобод громадян. Вимушені мігранти-біженці змінюють своє місце проживання внаслідок обставин, які не залежать від них і, як правило, проти їх волі.

Зовнішня трудова міграція може приймати різні форми залежно від потреб ринку праці, економічних обставин, а також соціально-політичного контексту країн-емігрантів та країн-іммігрантів[19, с.87].

Існує багато причин, що призводять до зовнішньої трудової міграції. Однією з найбільш поширених причин є економічний рівень та низький рівень зайнятості в країні. Наприклад, країни з низьким розвитком економіки можуть мати обмежені можливості для робочого місця та гідних доходів, що змушує громадян шукати роботу за кордоном.

Іншою важливою причиною є політична нестабільність та конфлікти. Країни, які перебувають у стані війни або політичної нестабільності, часто стають сценою великого потоку біженців і трудових мігрантів, які шукають безпеку та стабільність в інших країнах.

Також важливим чинником є соціокультурні та освітні можливості. Багато людей мріють про отримання якісної освіти та підвищення рівня життя для себе та своїх сімей. Інші можливості, такі як отримання нового досвіду, розвиток кар'єри та культурний обмін, також можуть бути стимулами для міграції.

Основні причини виникнення та поширення міграційних процесів показано на рис. 1.2.

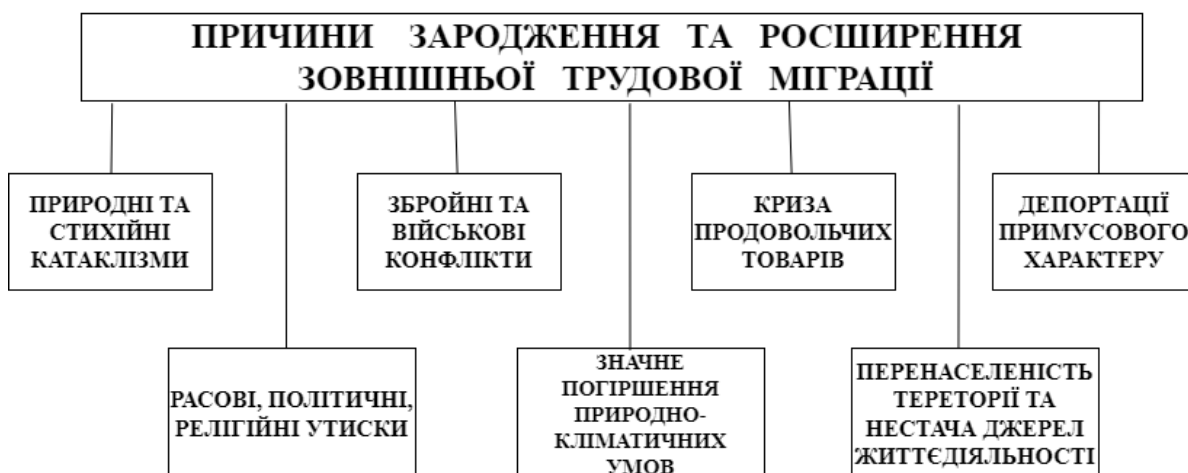


Рисунок 1.2 – Основні причини появи та розширення зовнішньої трудової міграції

Джерело: складено за даними [16]

Безробіття виступає важливим фактором, який може впливати на зовнішню трудову міграцію. Цей економічне явище може бути як причиною самої міграції, так і відображенням проблем на ринку праці в конкретних регіонах. Розглянемо, як безробіття може взаємодіяти з зовнішньою трудовою міграцією.

Еміграція з країн з високим рівнем безробіття – в країнах, де велика частина населення знаходиться без роботи, люди можуть шукати можливостей за кордоном для покращення свого фінансового становища та забезпечення себе роботою.

Зростання конкуренції – з великою кількістю безробітних осіб на внутрішньому ринку праці, конкуренція за доступні робочі місця може зростати. Це може привести до того, що деякі люди шукатимуть можливостей за межами своєї країни.

Відсилення грошей назад – мігранти, які знаходять роботу в інших країнах, можуть відсилати гроші назад до своєї родини в країні походження, що може підтримати рівень життя та зменшити тиск на ринок праці в країні-відправниці.

Молоді та висококваліфіковані працівники – молоді та висококваліфіковані особи, які стикаються з обмеженими можливостями власної країни через

безробіття, можуть обирати міграцію для реалізації свого потенціалу в інших країнах.

Залучення робочої сили в країни-приймачі – безробіття в деяких секторах економіки країн-приймачів може стимулювати прийняття мігрантів для покриття попиту на працю в цих галузях.

Рівень безробіття в Україні обумовлений і недостатньою кількістю робочих місць для активного населення, і неформальною зайнятістю: значна кількість роботодавців залучає працівників на неформальних умовах, щоб уникнути виплат, і працівники згоджуються на ці умови, оскільки бачать у цьому певні вигоди (відсутність оподаткування та відрахувань у соціальні фонди) і не хочуть втрачати свої доходи[2, с.195].

Крім того, серйозною проблемою є недостатня кількість вакансій для працевлаштування безробітних, оскільки на 1 вакансію припадає 3-6 безробітних (рис. 1.3).

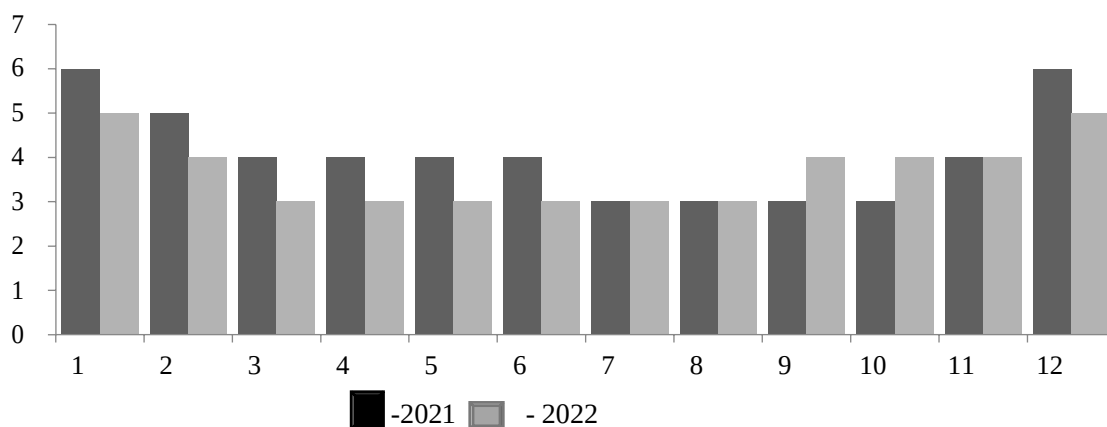


Рисунок 1.3 – Навантаження офіційних безробітних в Україні на одну вільну вакансію у 2021-2022 рр.

Джерело: складено автором на основі даних [19]

Безробіття може бути як внутрішнім, так і зовнішнім чинником, який впливає на ринок праці. Розуміння взаємодії між цим явищем та міграційними процесами є важливим для розробки ефективних політик, які сприяють розвитку стійкого та збалансованого ринку праці.

Ключовими показниками використання людських ресурсів у виробничому процесі країни є рівень безробіття та зайнятість. Безробіття стає не лише економічною, але й важливою соціальною проблемою, і його соціальні аспекти мають визначальне значення для суспільства.

Зовнішня трудова міграція також ставить перед країнами численні виклики та перспективи. Одним із викликів є необхідність розробки ефективних міграційних політик, які б дозволяли контролювати потік працівників та забезпечували їхню соціальну та економічну інтеграцію[10].

Перспективи полягають у можливостях збагачення культурного середовища та створенні інновацій шляхом обміну знань та досвіду між різними культурами. Міграція також може стати фактором економічного розвитку, особливо у випадку висококваліфікованих спеціалістів, які приносять свої знання та навички в нове місце роботи.

Зовнішня трудова міграція – це складний та багатогранний процес, що виникає з різноманітних економічних, соціальних та політичних причин. Вона впливає на економіку, демографію та культурні особливості як країн-емігрантів, так і країн-іммігрантів[28, с.212].

Попри на виклики, які вона ставить перед суспільством, міграція також може приносити численні переваги, включаючи розвиток економіки та обмін культурними цінностями.

Однак для досягнення позитивних наслідків необхідно розробляти та впроваджувати ефективні стратегії управління міграцією, які забезпечать гідні умови для працівників та сприятимуть гармонійному розвитку

1.2 Соціально-економічні наслідки зовнішньої трудової міграції

Сучасний світ визначений численними явищами, серед яких зовнішня трудова міграція відіграє ключову роль. Цей процес впливає на соціально-економічний ландшафт не тільки країн-джерел, але й країн-приймачів. Розглянемо різні аспекти цієї теми, зосереджуючись на наслідках, які відчуває суспільство у контексті економіки та соціальної сфери.

Економічні наслідки зовнішньої трудової міграції. Зовнішня трудова міграція має значний вплив на економіку як країн-джерел, так і країн-приймачів. По-перше, країни-джерела вииграють від відсилення своїх громадян на роботу за кордон. Гроші, які працівники відсилають додому, можуть стати важливим джерелом фінансування для родин та для національної економіки в цілому. Однак, з іншого боку, це може також призвести до втрати кваліфікованої робочої сили в країні-джерелі, що може негативно впливати на її розвиток та інновації.

З іншого боку, країни-приймачі отримують робочу силу, яка може бути важливою для поповнення недостатньої робочої сили в певних галузях економіки. Залучення іноземних працівників може сприяти зростанню виробництва та розвитку певних галузей, таких як будівництво, сфера обслуговування та інші.

Внесок мігрантів у економіку країни-приймача є значущим і різноманітним. Їхня працездатність і внесок у різні сфери економіки сприяють розвитку та виправленню певних викликів, з якими зіштовхуються країни-приймачі.

Мігранти часто вибираються для виконання низькокваліфікованих робіт або тих, на які місцеві жителі не завжди готові піти. Вони можуть виступати як робоча сила у сферах будівництва, сільського господарства, обслуговування та інших галузях, де є нестача робочої сили[21, с.180].

Мігранти, які працюють за кордоном, часто відсилають частину свого заробітку додому. Ці кошти стають важливим ресурсом для родин у країні-джерелі та можуть визначати соціально-економічний розвиток. У 2021 році загальний обсяг грошових переказів українців на 12,2% перевищив аналогічний показник попереднього року та значною мірою сприяв збільшенню середньої заробітної

плати в країні. Структура грошових переказів громадян України у цей період показана на рис. 1.4.

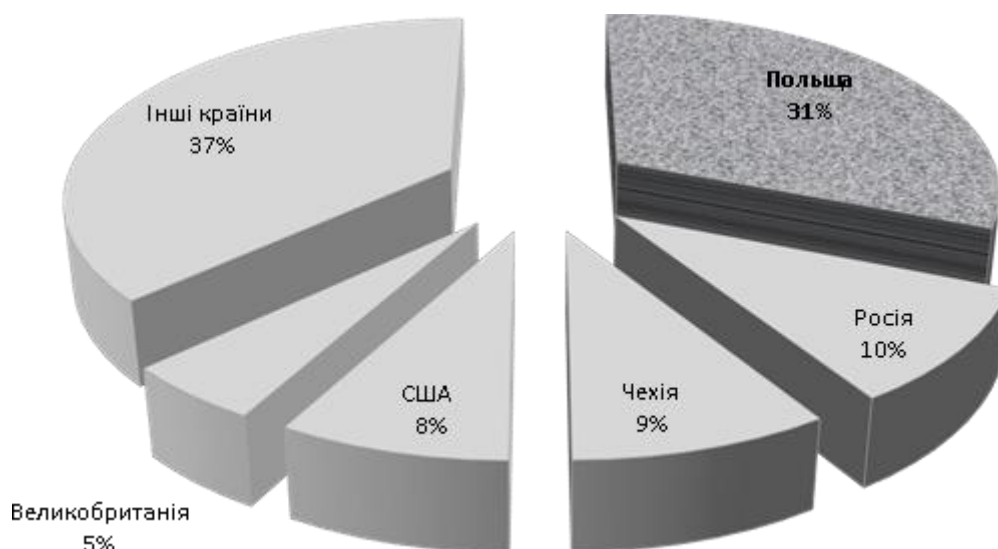


Рисунок 1.4 – Структура переказів громадян України у 2021 р.
загалом, %

Джерело: складено автором на основі даних [4]

Гроші, які отримують українські робітники за кордоном, стали важливим джерелом підтримки для української економіки. Отже, основним позитивним аспектом трудової міграції українців є те, що більша частина зароблених коштів за кордоном повертається в Україну. Ці фінанси сприяють укріпленню курсу національної валюти та підтримці рівня споживання населення. Таким чином, Україна, з урахуванням її багатих природних ресурсів, культурних традицій та людського потенціалу, значною мірою підтримується завдяки праці своїх громадян[38, с.110].

Треба відзначити, що зростання міжнародної міграції з України може мати негативний вплив на економіку країни та соціальний захист громадян, зокрема щодо пенсійного забезпечення. Якщо нинішні тенденції залишаться незмінними, обсяг грошових переказів може зменшитися, що призведе до значної кризи в

українській економіці через дефіцит робочої сили та відсутність впливу на залучення трудових мігрантів з інших країн.

Мігранти також можуть приносити важливий внесок у виробництво та обслуговування. Вони можуть мати різні навички та кваліфікації, що сприяє різноманітності на робочому місці та підвищенню продуктивності. Деякі мігранти вирішують відкривати власні підприємства у країні-приймачі. Це сприяє розвитку малих і середніх підприємств, створює нові робочі місця та сприяє економічному зростанню.

Мігранти часто приносять із собою нові ідеї, підходи та культурне розмаїття. Це може сприяти інноваціям у різних галузях, таких як наука, технології та мистецтво, а також сприяти покращенню взаєморозуміння між різними культурами. Мігранти можуть забезпечити допомогу в розвитку певних економічних секторів, які можуть відчувати дефіцит робочої сили. Це особливо актуально в сучасному глобальному світі, де певні сфери можуть потребувати додаткової робочої сили для забезпечення стабільності та розвитку[34, с.86].

Враховуючи ці аспекти, важливо зауважити, що ефективне управління міграцією та інтеграція мігрантів в суспільство та економіку є ключовими факторами для максимізації позитивного внеску. Розробка та впровадження адекватних політик, які забезпечують права та можливості для мігрантів, сприяє створенню стійкого та позитивного ефекту в усьому господарстві країни-приймача.

Проте, важливо враховувати та тіньовий бік цього явища. Наприклад, велика кількість низькокваліфікованих іноземних працівників може призвести до зниження рівня заробітної плати в окремих галузях, що може викликати соціальну нестабільність. Також існує ризик зловживання правами іноземних працівників через їхню залежність від роботодавців[3, с.122].

Міграція має значний вплив на ринок праці країн-приймачів. Цей вплив виявляється в різноманітних аспектах, які можна розглядати як позитивні, так і негативні. Однією з найбільш очевидних переваг міграції є можливість заповнити вакансії та дефіцит робочої сили у певних галузях. Мігранти, особливо ті, що готові

приймати низькокваліфіковану роботу, можуть розв'язати проблему нестачі робочої сили в окремих секторах економіки.

Приведення іноземних працівників на ринок праці може сприяти економічному зростанню. Збільшення робочої сили може призвести до зростання обсягів виробництва, розвитку нових галузей та підвищення конкурентоспроможності економіки в цілому[26, с.201].

Однак, велика кількість іноземних працівників може також створити напруженість на ринку праці, особливо в секторах з низькокваліфікованою роботою. Це може призвести до зниження рівня заробітної плати для окремих професій та викликати конфлікти між мігрантами та місцевими жителями.

Велика кількість мігрантів може також створити соціальні виклики, пов'язані з конкуренцією за робочі місця та житло. Це може викликати напруження в суспільстві та ставити завдання перед владою щодо забезпечення адекватного житла та соціальних послуг.

Мігранти приносять різноманіття у робочу силу. Це може бути корисним для компаній, оскільки різні культури та досвід можуть сприяти творчому підходу до розв'язання проблем та інноваціям[50, с.251].

Внесок мігрантів у податкову систему і соціальне страхування може бути значним, особливо якщо мігранти отримують високу заробітну плату та працюють на повний робочий день. Це може допомогти фінансуванню пенсійних та інших соціальних програм. Загалом, вплив міграції на ринок праці є складним і залежить від багатьох чинників, таких як сектор економіки, рівень освіти та кваліфікації мігрантів, а також ефективність політики інтеграції та регулювання міграційних процесів.

Основні економічні наслідки міграційних процесів включають:

Зменшення пропозиції робочої сили в країні походження та збільшення її в країні приймання, що призводить до зменшення рівня безробіття в країні походження та одночасно до його збільшення в країні приймання.

Вирівнювання реальної заробітної плати, зі збільшенням її в країні походження та зменшенням в країні приймання.

Скорочення ВВП у країні-відправнику та в країні-приймачі, що може призвести до його зростання.

Збільшення обсягів виробництва в країнах-відправниках та приймаючих країнах при одночасному зменшенні обсягів виробництва в країні-відправнику.

Зменшення доходів капіталу мігранта в країні походження та їх збільшення в країні міграції, що може призвести до зниження інвестиційної привабливості країни походження.

Можливість збільшення доходів домогосподарств через грошові перекази мігрантів, що може призвести до зростання попиту та цін на ринку вантажних перевезень.

Зниження рентабельності експортних продажів країни походження, якщо експортери не компенсують збільшення витрат на робочу силу підвищенням цін або скороченням інших витрат виробництва.

Тривожним ефектом міграції на ринок праці країни походження є втрата освічених та талановитих людей (відтік мозків). У місці міграції вони заробляють більше, ніж у країні походження, що створює ситуацію, коли держава фінансує навчання спеціалістів, які потім виїжджають розвивати іншу економіку.

З позитивних наслідків міграції важливо відзначити можливість збільшення доходів домогосподарств через грошові перекази мігрантів, що сприяє зниженню рівня бідності та вирівнюванню дефіциту зовнішньої торгівлі. Однак, серед негативних аспектів, слід відзначити психологічні труднощі для мігрантів та фінансові витрати, пов'язані з міграцією[16, с.450].

Соціальні наслідки зовнішньої трудової міграції. Зовнішня трудова міграція впливає на соціальну сферу країн-джерел і країн-приймачів. У країнах-джерелах можливий розрив у сімейних стосунках через віддаленість та тривалі періоди роботи за кордоном. Це може викликати психологічний стрес і соціальні проблеми, такі як розриви в сім'ях, погіршення дитячого сприйняття батьків та інші аспекти.

У країнах-приймачах соціальні наслідки можуть включати формування нових соціальних груп та культурних взаєморозумінь. Залучення іноземних

працівників може стати каталізатором культурного обміну, але також може викликати напруги через відмінності в мові, звичаях та релігії.

Соціальні наслідки зовнішньої трудової міграції стосуються не лише економічних аспектів, але і великої кількості культурних та мовних взаємодій. Культурні та мовні аспекти можуть впливати на формування ідентичності суспільства, міжкультурне розуміння, а також створювати виклики та можливості для мігрантів та їхніх нових спільнот[22, с.126].

Зовнішня трудова міграція може сприяти збільшенню культурного розмаїття у країнах що приймає. Мігранти приносять із собою свої традиції, обряди, мови, кухню та інші культурні елементи, які збагачують соціокультурний ландшафт. Однак, це також може породжувати виклики, пов'язані зі збереженням та інтеграцією різних культур.

Мігранти привозять з собою різні мови, що може призвести до багатомовності в суспільстві. Це може бути сприятливим для культурного обміну та взаєморозуміння, але також може викликати труднощі в комунікації між різними групами населення. Розвиток багатомовного оточення вимагає від суспільства адаптації до різних мовних реалій[16, с.85].

З великою кількістю мігрантів може виникати необхідність в розвитку міжкультурного розуміння. Суспільство повинно навчати своїх членів взаємоприйнятою різних культур та вміню взаємодіяти з представниками різних національностей.

З іншого боку, зі збільшенням чисельності мігрантів можуть виникати культурні конфлікти. Різниці в цінностях, традиціях та поглядах можуть призводити до напруження між різними групами суспільства. Мігранти стикаються з завданням інтеграції в нове суспільство та адаптації до його культурних стандартів. Наявність ефективних програм інтеграції може сприяти подоланню культурних бар'єрів та забезпечити більш успішну адаптацію мігрантів.

Важливо розвивати політики та програми, які сприяють збереженню індивідуальної мовної та культурної ідентичності мігрантів, а також їхню активну участь у культурному та громадському житті.

Загалом, культурні та мовні аспекти зовнішньої трудової міграції визначаються великою мірою відкритістю та готовністю суспільства приймати та інтегрувати нові культурні реалії. Справедливий та ефективний підхід може створити гармонію та взаєморозуміння у різнобарвному суспільстві.

Соціальна адаптація та інтеграція мігрантів у суспільство визначаються низкою факторів, включаючи культурні, економічні та правові аспекти. Ці процеси важливі для того, щоб мігранти почували себе частинами нового оточення, розуміли його цінності та норми, а також могли внести свій власний позитивний внесок у суспільство[8, с.205].

Одним з основних етапів адаптації є вивчення мови країни-приймача. Володіння мовою дозволяє мігрантам легше спілкуватися, знаходити роботу та інтегруватися в культурний контекст. Успішна мовна адаптація може відкривати багато нових можливостей для мігрантів.

Забезпечення можливостей для отримання освіти та навчання є важливим елементом інтеграції. Це включає доступ до системи освіти для дорослих, професійні курси та програми навчання мови. Забезпечення доступу до медичного обслуговування та соціальних послуг є ключовим аспектом соціальної адаптації. Це допомагає забезпечити мігрантам фізичне та психічне добробут.

Продуктивна зайнятість є важливим чинником інтеграції. Забезпечення доступу до робочих можливостей та усунення бар'єрів для вступу на робочий ринок сприяє економічній самостійності мігрантів. Організація культурних заходів, навчання місцевих традицій та звичаїв допомагає мігрантам краще розуміти та взаємодіяти з новим соціокультурним оточенням[39, с.23].

Важливим елементом інтеграції є захист прав мігрантів. Забезпечення їхньої правової безпеки та дотримання прав та свобод сприяє позитивній соціальній адаптації. Розвиток програм та ініціатив, спрямованих на підвищення міжкультурного взаєморозуміння, може сприяти зменшенню стереотипів та побудові позитивних відносин між мігрантами та місцевим населенням. Створення можливостей для мігрантів брати участь у соціальних заходах, громадських

організаціях та культурних ініціативах допомагає їм відчувати себе частинами громадськості.

Успішна соціальна адаптація та інтеграція мігрантів вимагають спільних зусиль з боку влади, громадянського суспільства та самих мігрантів. Це сприяє створенню гармонійного та взаєморозуміючого суспільства, де різні культури та групи можуть спільно існувати та сприяти своєму розвитку[36, с.248].

Перспективи для майбутнього, щоб зрозуміти, як керувати соціально-економічними наслідками зовнішньої трудової міграції, важливо розвивати міжнародні стандарти та політики, які б враховували інтереси всіх сторін. Країни-джерела та країни-приймачі повинні спільно працювати над стратегіями, які сприяють взаємному розвитку, а не лише розподілу ресурсів.

Наукові та соціологічні дослідження також грають ключову роль у розумінні наслідків зовнішньої трудової міграції та вдосконаленні політик для їхнього управління. Важливо враховувати потреби робочої сили, адаптувати програми навчання та інтеграції, щоб створити сприятливі умови для іноземних працівників та їхніх родин[40, с.31].

У останні роки проблема еміграції, зокрема з причин професійної діяльності, значно ускладнила ситуацію як для країн прийому, так і для країн, з яких мігранти походять. Наслідки міграції відчутні в різних аспектах суспільного життя, таких як економіка, політика, культура та психологія. З одного боку, експерти у галузі міграції вказують на позитивні аспекти цього явища, такі як покращення економічного становища мігрантів чи розширення їхніх можливостей.

З іншого боку, вони визначають численні негативні наслідки, особливо в соціальній та демографічній сферах. Порівнюючи позитивні та негативні аспекти трудової міграції, ми вважаємо, що цей явище є ключовим елементом, що впливає на глобальну економічну систему світу, оскільки трудові мігранти виступають як носії одного з основних факторів виробництва.

Соціально-економічні наслідки зовнішньої трудової міграції визначаються комплексом факторів, включаючи економічні вигоди та втрати, соціальні зміни та виклики. Щоб забезпечити позитивний вплив цього процесу, важливо розвивати

збалансовані та добре обґрунтовані політики як у країнах-джерелах, так і країнах-приймачах. Тільки через спільні зусилля та обмін досвідом можна досягти гармонії в соціально-економічних відносинах, пов'язаних з зовнішньою трудовою міграцією.

1.3 Міжнародне та державне регулювання зовнішньої трудової міграції

Сьогодні зовнішня трудова міграція є актуальним і складним явищем, яке впливає на економічний, соціальний та політичний розвиток країн. Міжнародне та державне регулювання цього процесу визначається рядом факторів, таких як економічні потреби, соціокультурні особливості, правові норми та політичні стратегії.

Однією з ключових складових ефективного регулювання зовнішньої трудової міграції є визначення економічних потреб країн та робочої сили. Здійснення зовнішньої трудової міграції часто є результатом нерівномірного розподілу праці та ресурсів у різних регіонах світу.

Економічно розвинені країни, які стикаються з дефіцитом робочої сили в окремих галузях, шукають можливості компенсації цього дефіциту шляхом приваблення іноземних працівників. У цьому контексті регулювання трудової міграції сприяє вирішенню економічних викликів та сприяє розвитку конкретних галузей, таких як інформаційні технології, медицина чи будівництво [34, с.87].

З іншого боку, важливо враховувати соціокультурні аспекти зовнішньої трудової міграції при розробці політики регулювання. Процес інтеграції іноземних працівників в нове соціокультурне середовище може призвести до виникнення конфліктів та нерозуміння. Тому держави повинні приділяти увагу створенню програм інтеграції та культурної адаптації, які сприяють формуванню позитивного міжетнічного співжиття.

Однак, разом із позитивними аспектами, зовнішня трудова міграція може мати й негативні наслідки, такі як експлуатація робочої сили, неправомірне

використання та порушення прав іноземних працівників. З цієї точки зору, важливо визначити правовий статус та гарантувати права мігрантів як один із пріоритетів регулювання.

Наприклад, встановлення чітких правил та стандартів для роботодавців, а також механізмів захисту прав праці для мігрантів може допомогти уникнути випадків експлуатації та підвищити загальний рівень соціальної відповідальності.

Трудова міграція є визнаним економічним інструментом для балансування попиту та пропозиції робочої сили. При цьому можливість міждержавної трудової міграції визначається не лише економічними чинниками, такими як гнучкість національних ринків праці та оцінка трудової діяльності, але й політичними аспектами, такими як державні кордони, політичні союзи та візові режими. У цьому контексті ключовими факторами міждержавної трудової міграції є угоди між країнами щодо реалізації спільної політики у сфері економічної міграції.

В Україні існує єдина законодавча база для регулювання міграційних процесів. У 2011 році було затверджено Концепцію державної міграційної політики України, яка визначає стратегії, пріоритети та напрями міграційної політики відповідно до національних інтересів України. Основні пріоритети державної міграційної політики у регулюванні трудової міграції ґрунтуються на запобіганні загрозам для національної безпеки України, таким як втрата трудового потенціалу через зовнішню трудову міграцію та високий рівень нелегальної міграції іноземців в Україну [32, с.90].

У результаті були визначені пріоритети державної політики України у сфері закордонної трудової міграції громадян України, такі як забезпечення соціально-правового захисту трудових мігрантів, впровадження профілактичної політики стосовно потенційних трудових мігрантів та створення привабливого внутрішнього ринку праці для повернення громадян, які працюють за кордоном.

Головні концептуальні положення реалізації державної міграційної політики згідно з Концепцією державної міграційної політики України наведено на рис. 1.5.

Також важливо відзначити, що у вересні 2019 року Кабінет міністрів України прийняв рішення делегувати Міністерству розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства функції регулювання трудової міграції українців. Це рішення було ухвалено на засіданні Ради Міністрів 18 вересня 2019 року.

Уряд також схвалив законопроект, який надає Міністерству розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства повноваження щодо формування державної політики у сфері праці, включаючи зайнятість населення, професійно-технічну освіту, навчання та підвищення кваліфікації працівників, а також регулювання трудової міграції громадян України. Однак поки не визначено, як саме буде здійснюватися регулювання трудової міграції та його вплив на громадян.



Рисунок 1.5 – Основні складові реалізації державної міграційної політики України

Джерело: складено автором на основі даних [36]

Державне регулювання трудової міграції ґрунтується на нормативно-правовій базі, яка містить закони та інші правові акти, розроблені з метою визначення умов, порядку та правил міграційних процесів. Ця база визначає різноманітні аспекти, такі як правовий статус мігрантів, порядок їхнього в'їзду та виїзду, умови працевлаштування та соціальний захист. При цьому, законодавство країни відправлення та країни прийому взаємодіє та взаємодіє для забезпечення ефективного та справедливого регулювання трудової міграції[9, с.548].

Нормативно-правова база в країні відправлення включає:

закони про трудові відносини – ці закони визначають права та обов'язки працівників, включаючи ті, які мають намір виїхати на роботу за кордон. Вони також можуть містити положення про захист прав мігрантів.

міграційне законодавство – визначає порядок виїзду громадян за кордон для роботи, умови отримання віз та інших документів.

соціальне законодавство – нормує соціальний захист громадян, які працюють за кордоном або планують туди виїхати. Це може включати правила щодо страхування, пенсій та інших соціальних вигід.

закони про боротьбу з нелегальною міграцією – встановлюють відповідальність за нелегальний перетин кордону та незаконне працевлаштування за кордоном.

Нормативно-правова база в країні прийому охоплює:

законодавство про імміграцію та працевлаштування – визначає умови в'їзду для роботи, процедури видачі робочих віз та дозволів на працевлаштування.

закони про права та обов'язки мігрантів – забезпечують захист прав іноземних працівників в країні прийому, включаючи умови праці, оплату, житло та інші соціальні гарантії.

соціальне та медичне законодавство – визначає правила надання соціальних та медичних послуг іноземцям, які працюють в країні прийому.

антидискримінаційне законодавство – забезпечує рівні права та можливості для всіх працівників, незалежно від їхнього походження чи статусу.

Важливо відзначити, що державне регулювання трудової міграції ґрунтується на принципах взаємності та взаємодії між країнами відправлення та прийому. Міжнародні угоди та конвенції, а також спільні механізми контролю, можуть забезпечити спільний підхід до регулювання міграції та сприяти захисту прав та інтересів мігрантів.

Глобальна економіка передбачає можливість трудової міграції, що призводить до внесення "свіжої крові" в суспільство та обміну новими ідеями та знаннями. Це завдає стимулу корінному населенню не зупинятися на досягнутому і сприяє конкуренції на ринку праці[23, с.68].

Забезпечення здорової конкуренції на ринку праці є важливою частиною державної політики зайнятості. Це сприяє можливостям для національних трудових ресурсів використовувати повний спектр заходів з навчання та підвищення кваліфікації, що своєю чергою захищає національний ринок праці.

Міжнародне регулювання зовнішньої трудової міграції є складною задачею, оскільки воно передбачає співпрацю різних країн та врахування їхніх інтересів. Міжнародні організації, такі як Міжнародна організація праці (МОП) та Організація Об'єднаних Націй (ООН), відіграють важливу роль у розробці стандартів та рекомендацій для країн-учасниць. Наприклад, Конвенція МОП про працю на морі встановлює мінімальні стандарти для умов праці моряків, що забезпечує їхню соціальну захищеність та безпеку[13, с.22].

Згодом, держави розробляють внутрішню політику, яка враховує міжнародні стандарти та рекомендації. Важливою частиною цього процесу є розробка механізмів співпраці та обміну інформацією між країнами, що здійснюють трудову міграцію та країнами-приймачами. Такий підхід дозволяє створити ефективні інструменти контролю за потоками міграції та забезпечити взаємовигідні умови для всіх сторін.

У всьому світі країни намагаються залучити висококваліфікованих фахівців, чиї навчальні витрати були покладені на країну-донора робочої сили, сприяючи прямій економічній вигоді. Проте цивілізовані нації вживають жорстких заходів для захисту свого ринку праці, усвідомлюючи можливі соціальні наслідки.

Наприклад, у Німеччині роботодавець не може наймати іноземного фахівця, якщо серед громадян країни є хоча б один безробітний у відповідній професії. Органи праці відповідають за видачу дозволів на залучення іноземної робочої сили, проводячи перевірку кваліфікацій та знань законодавства та мови в країні-донорі.

Лібералізація міграційних підходів, політика мультикультуралізму та інтеграція в Європейському Союзі мають сумнівний успіх і призводять до значних потенційних ризиків. Негативний досвід слід враховувати[31, с.339].

Модернізація економіки вимагає технічного переозброєння, впровадження прогресивних технологічних процесів та пріоритетного розвитку з метою підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності української економіки. Цей підхід передбачає використання висококваліфікованих спеціалістів, перепідготовку персоналу та скорочення робочої сили шляхом використання нових технологій і обладнання, що повністю компенсує демографічний розрив і звільняє кадри для створення нових виробництв. Однак цей шлях є витратним для суспільства і влади, особливо з точки зору короткострокової орієнтованих бізнес-спільнот.

У країнах ЄС, які активно залучають трудових мігрантів, а також там, куди українські трудові мігранти мігрують добровільно, така практика зумовлена об'єктивними причинами (демографічна криза, безвізовий в'їзд) і зазначена в міграційних політиках торгових угод. Проте це не завжди відповідає інтересам суспільства і держави.

Для розуміння шляхів побудови ефективної міграційної політики та розв'язання нагромаджених проблем потрібні системні рішення, а не вжиття окремих екстрених заходів, які можуть лише заглибити проблеми.

Також необхідно акцентувати увагу на тому, що співробітництво України та ЄС у сфері ринку праці передбачає цілі, показані у Додатку А.

Угода про асоціацію з ЄС вимагає, щоб Україна дотримувалася ряду директив ЄС. З моменту підписання Угоди не відбулось прогресивних змін у законодавстві. Позитивним аспектом є введення правил, які гарантують рівність

між тимчасовими та постійними працівниками та обмежують тимчасові відносини на особливо шкідливих роботах.

Загалом, європейська соціальна модель дозволяє використовувати тимчасові стосунки, але встановлює різні обмежувальні заходи. Водночас Директива про строкову зайнятість надає перевагу безстроковим відносинам, спрямована на забезпечення рівного доступу до навчання та вакансій і уникнення зловживань шляхом необмеженого укладання послідовних контрактів.

На практиці багато країн ЄС ускладнюють перехід від тимчасових до безстрокових відносин (збільшують кількість продовжень або максимальний термін), що суперечить нормам директив ЄС. Слід зазначити, що акти ЄС постійно критикують за використання недекларування[18, с.251].

Законодавство держав-членів вважається більш розвиненим, ніж директиви. Основними перевагами трудового права ЄС є антидискримінаційні та інклюзивні положення, розвиток інституту соціальної співпраці та пріоритет безпеки та гігієни праці. Гармонізація в цих сферах була б корисною для України, хоча є особливості, які можуть послабити захист, такі як детальна регламентація термінових відносин, послаблення захисту жінок і дітей, звуження повноважень профспілок та дерегуляція малого бізнесу[9].

Також важливо відзначити, що ЄС допомагає Україні впроваджувати електронне управління на всіх рівнях державного управління, включаючи робоче місце. Наприклад, Державна служба зайнятості України впровадила сервіс "електронна черга реєстрації безробітних", що дозволяє кожному безробітному записатися на індивідуальний прийом до спеціалістів будь-якого центру зайнятості України.

Міжнародна організація праці (МОП) відіграє ключову роль у регулюванні трудової міграції шляхом розробки стандартів, конвенцій та рекомендацій, спрямованих на захист прав мігрантів та забезпечення справедливих та безпечних умов праці. Під впливом МОП укладаються міжнародні конвенції та угоди, а також приймаються інші міжнародні документи, які встановлюють стандарти та принципи у галузі трудової міграції.

Розробка міжнародних стандартів, МОП приймає Конвенції та Рекомендації, які встановлюють права та обов'язки мігрантів та працедавців, зокрема у сфері безпечних умов праці, права на соціальний захист, захист від експлуатації та дискримінації. Надання технічної допомоги, МОП сприяє країнам у розробці та впровадженні національних політик щодо трудової міграції, надаючи консультації, експертну допомогу та розробляючи програми співпраці.

Моніторинг та звітність, МОП здійснює моніторинг за дотриманням міжнародних стандартів у галузі трудової міграції та вимагає від країн-членів звітування про заходи, прийняті для їх виконання[26, с.201].

Конвенція МОП про працю моряків (Міжнародна конвенція про норми праці та умови життя моряків, 2006 р.), встановлює мінімальні стандарти щодо умов праці та життя моряків, включаючи трудові права, умови праці, відпочинок, харчування та медичне обслуговування. Конвенція МОП про трудові мігрантів (Конвенція № 97 та № 143), встановлюють права мігрантів-працівників, включаючи умови праці, соціальний захист, медичне обслуговування та інші аспекти їхнього трудового життя.

Є також низка міжнародних документів, що регламентують права трудових мігрантів. Декларація ООН про права мігрантів, затверджена Генеральною Асамблеєю ООН, декларація закликає до захисту прав мігрантів та забезпечення їхнього гідного та справедливого статусу.

Міжнародна конвенція з трудової міграції (Міжнародна організація з міграції), створена з метою сприяти ефективному та безпечному управлінню міграційними потоками та захисту прав мігрантів. Міжнародний план дій з трудової міграції (Глобальна комісія з міграції та розвитку), затверджений у 2017 році, план закликає до співпраці країн для забезпечення справедливої та безпечної трудової міграції та розвитку політик і програм відповідно до потреб та прав мігрантів[10].

Загальна мета цих міжнародних документів полягає у створенні правового та інституційного середовища, яке сприяє захисту прав мігрантів та забезпеченню їхньої безпеки та гідності під час трудової міграції.

На підсумок, міжнародне та державне регулювання зовнішньої трудової міграції вимагає комплексного підходу, який об'єднує економічні, соціокультурні та правові аспекти. Позитивні наслідки можуть бути досягнуті лише при умові розробки та впровадження ефективних політик, які сприяють сталому розвитку та забезпечують права та гідні умови праці для всіх мігрантів. Міжнародна співпраця та взаємодія між країнами грають важливу роль у розв'язанні цієї глобальної проблеми, сприяючи створенню справедливих та ефективних механізмів регулювання.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СУЧАСНИХ ПРОЦЕСІВ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

2.1 Сучасний стан і динаміка зовнішньої трудової міграції

Зовнішня трудова міграція в сучасному світі стала однією з найбільш актуальних тем, що викликає значний інтерес як серед науковців, так і серед громадськості. Прагнення поліпшити економічний стан, отримати нові можливості та забезпечити краще майбутнє – це лише кілька чинників, що підштовхують людей до переїзду за кордон для працевлаштування.

Сучасний світ характеризується різноманітністю і взаємозалежністю економік, соціальних структур і культур. Зовнішня трудова міграція є важливим аспектом цього глобального ландшафту, який впливає на економічний, соціальний та культурний розвиток країн [41].

Зовнішня трудова міграція розподілена нерівномірно по всьому світу, і це пов'язано з рядом економічних, соціокультурних та політичних факторів. За величиною інтенсивності зовнішньої трудової міграції лідирують країни з високим рівнем економічного розвитку, такі як Сполучені Штати, Канада, Австралія та країни Європейського Союзу. Ці країни забезпечують привабливі умови праці та соціальний захист для іноземних працівників.

Однак також важливо враховувати країни, з яких відбувається масова трудова міграція. Зазвичай це регіони з низьким рівнем економічного розвитку, великою кількістю населення та обмеженими можливостями для працевлаштування. Такі країни часто стикаються з викликами у сфері розвитку і втратою кваліфікованої робочої сили [32, с.98].

Масштаби зовнішньої трудової міграції сягають мільйонів людей, і це стає суттєвим чинником для розвитку як окремих країн, так і світової економіки в цілому. Наприклад, за даними Міжнародної організації праці (МОП), станом на 2022 рік, близько 281 мільйонів людей живуть та працюють за межами своєї країни походження.

Масштаби трудової міграції також впливають на демографічні та економічні процеси в країнах-місцях прийому. Наприклад, в багатьох країнах Європи та Північної Америки іноземні працівники стали необхідною складовою частиною робочої сили, заповнюючи вакансії в різних секторах економіки, від сільського господарства до інформаційних технологій.

Спільно з великими можливостями, зовнішня трудова міграція також ставить перед сучасним світом низку викликів. Одним з них є соціальна інтеграція іноземців, що може бути складним завданням через культурні, мовні та соціальні відмінності. Важливо враховувати, що успіх інтеграції великою мірою залежить від політики країни що приймає та готовності суспільства приймати іноземних працівників[48].

Крім того, проблемами можуть бути експлуатація та недоліки в правах трудящих мігрантів, які часто стикаються з несправедливими умовами праці, недостатнім соціальним захистом та відсутністю доступу до освіти та медичної допомоги. Однак можливості, які надає зовнішня трудова міграція, також значні. Вона може забезпечити можливість підвищення рівня життя для мігрантів та їхніх сімей, а також сприяти обміну культурними цінностями та інноваційними ідеями між країнами.

Перше, на що слід звернути увагу, це загальні тенденції трудової міграції за останні роки. За даними міжнародних організацій, кількість трудових мігрантів зростає, і це стає однією з головних характеристик сучасного світу. Країни прийому та відправлення мають свої власні динаміки, але загальна тенденція вказує на посилення міжнародних трудових зв'язків[38, с.116].

Дослідження статистики трудової міграції також вказує на те, що деякі країни виступають як основні джерела мігрантів, тоді як інші – як головні країни-приймачі. Наприклад, країни Південно-Східної Азії часто є великими експортерами робочої сили, в той час, як країни Заходу Європи часто приваблюють трудових мігрантів. Аналіз цих даних може допомогти розкрити причини таких тенденцій та визначити фактори, що впливають на рішення мігрантів обирати конкретні напрямки.

Детальний огляд статистики трудової міграції розкриває важливий аспект: вплив цього явища на господарство та суспільство. Країни-приймачі можуть скористатися додатковою робочою силою, що сприяє економічному зростанню, але водночас виникають питання про соціальну інтеграцію та права мігрантів. Деякі країни стикаються з проблемами, пов'язаними з нелегальною міграцією та експлуатацією робочої сили [6, с.8].

Статистика трудової міграції також підсвічує виклики, з якими стикаються як країни-приймачі, так і країни-відправниці. Наприклад, важливо розв'язувати питання нерівномірності в розподілі трудової міграції, а також забезпечити захист прав мігрантів. З іншого боку, існують можливості для співпраці між країнами для оптимізації використання людських ресурсів та спільного розвитку.

Основні тенденції зовнішньої трудової міграції включають наступні аспекти:

- зміна масштабів і структури глобальної зайнятості;
- зростання загального та структурного дефіциту робочої сили в розвинених країнах світу;
- підвищення вимог до якості робочої сили при збільшенні попиту на висококваліфіковану працю з боку транснаціональних корпорацій;
- суттєве відставання темпів зростання рівня заробітної плати відносно темпів підвищення продуктивності праці;
- збільшення міжнародної мобільності робочої сили;
- поглиблення поляризації доходів працівників різного рівня кваліфікації.

Поміж позитивних наслідків міграції, таких як підвищення конкурентоспроможності, зростання виробництва, додаткова зайнятість та економічні вигоди, існують значні негативні аспекти, які впливають як на країни-імпортери, так і на країни-експортери.

Наприклад, додаткова конкуренція від іммігрантів на внутрішньому ринку може призводити до безробіття, соціальної напруги, расових, національних та релігійних конфліктів, сприяючи зростанню злочинності, дискримінації та інших негативних явищ.

Крім того, зовнішня трудова міграція часто сприяє розриву сімей та соціальним проблемам. Відокремлення від родини, відсутність підтримки та адаптація до нових культурних умов можуть викликати стрес та психологічні проблеми у мігрантів, що впливає на їхню продуктивність та добробут.

Один з основних недоліків для країн-експортерів - це явище "відтоку мозків", коли втрачаються кваліфіковані кадри, на освіту яких витрачала держава і які є важливими для національної економіки[42].

Згідно з останньою доповіддю Організації Об'єднаних Націй, у 2020 році кількість мігрантів у світі становила близько 281 мільйонів, що складає 3,6 відсотка населення світу (табл. 2.1).

Це відзначає значний зріст порівняно з минулими десятиліттями, збільшившись на 119 мільйонів у порівнянні з 1990 роком (153 мільйони), і втричі перевищуючи кількість в 1970 році (84 мільйони).

Важливим моментом є те, що це дуже маленька частка загального світового населення, що свідчить про те, що залишання в країні народження залишається нормою, але все ж більшість людей вибирає міграцію, яка може бути та внутрішньою, і міжнародною (за оцінками, у 2009 році було 740 мільйонів внутрішніх мігрантів).

Таблиця 2.1 – Загальна кількість мігрантів, 1970-2022 р.р.

Рік	Загальна кількість мігрантів	% мігрантів по відношенню до світового населення
1970	84.460.125	2,3%
1975	90.368.010	2,2%
1980	101.983.149	2,3%
1985	113.206.691	2,3%
1990	153.011.473	2,9%
1995	161.316.895	2,8%

2000	173.588.441	2,8%
2005	191.615.574	2,9%
2010	220.781.909	3,2%
2015	248.861.296	3,4%
2019	271.642.105	3,5%
2020	281.357.492	3,6%
2021	301.118.286	3,8%
2022	306.241.174	3,9%

Джерело: Складено автором на основі [4]

Зовнішня трудова міграція є важливим явищем в сучасному світі, яке має значний вплив на соціально-економічний розвиток країн та регіонів.

Розподіл зовнішньої трудової міграції по різних частинах Землі визначається комплексом факторів, таких як економічна ситуація, політичний клімат, демографічні характеристики та інші (табл. 2.2).

Таблиця 2.2 – Регіональний розподіл зовнішньої міграції

Регіон	Кількість мігрантів	% від сумарного міграційного потоку
Європа	82 млн.	61%
Азія	84 млн.	
Північна Америка	59 млн.	22%
Африка	27 млн.	10%
Латинська Америка та Карибський басейн	11 млн.	4%
Океанія	8 млн.	3%

Джерело: Складено автором на основі [29]

Одним з ключових регіонів з великим обсягом трудової міграції є Європейський союз. Країни ЄС приваблюють мігрантів з різних частин світу, особливо з країн Східної Європи та Африки. Економічна стабільність, розвинута соціальна система та можливості для професійного зростання роблять країни ЄС привабливими для трудових мігрантів.

Азія також відзначається високим рівнем трудової міграції. Країни Передньої Азії, такі як Сполучені Арабські Емірати, Катар та Саудівська Аравія, є популярними місцями для трудової міграції з країн Південної та Південно-Східної Азії. Високі зарплати у цих країнах, особливо в галузі нафтової індустрії, привертають багатьох мігрантів.

На Північному американському континенті, Сполучені Штати Америки та Канада є основними цілями для трудової міграції. Мігранти з Латинської Америки, Азії та Африки шукають можливості для покращення економічного статусу та життя в цих країнах.

У 2020 році частка мігрантів у різних регіонах була різною в порівнянні з їхнім загальним населенням. Найвища частка мігрантів спостерігалася в Океанії, Північній Америці та Європі, де вони складали 21%, 16% та 11% відповідно. З іншого боку, в Азії та Африці цей показник був значно нижчим – 1,8% і 2% відповідно, а в Латинській Америці та Карибському басейні – також 1,8%[46].

За період з 2000 по 2020 рік найбільше зростання кількості мігрантів було зафіксовано в Азії – приблизно 69% або 34 мільйони людей. Європа мала другий найвищий приріст – 25 мільйонів мігрантів, за якими слідували Північна Америка (18 мільйонів) та Африка (11 мільйонів).

Згідно зі статистикою 2019 року, понад 40% всіх мігрантів (112 мільйонів) народилися в Азії, з Індією, Китаєм, та країнами Південної Азії, такими як Бангладеш, Пакистан і Афганістан, як основними джерелами. Другою за кількістю мігрантів була Мексика, а четвертою – Російська Федерація. Інші європейські країни, такі як Україна, Польща, Велика Британія та Німеччина, також відзначалися значною кількістю емігрантів[51].

За даними з 2017 року, у світі було близько 164 мільйонів трудових мігрантів, що становило понад 64% від загальної кількості мігрантів (258 мільйонів). З них 68% проживали в країнах з високим рівнем доходу, 29% – в країнах із середнім рівнем доходу, а 3,4% – в країнах із низьким рівнем доходу. У країнах з низьким рівнем доходу, з доходом нижче середнього і з високим рівнем доходу частка трудових мігрантів у загальній чисельності робочої сили була відносно невеликою (1,9%, 1,4% і 68% відповідно).

Україна також відзначається як країна-джерело трудових мігрантів. Зокрема, працівники зі Східної Європи та Азії шукають працевлаштування в Україні через її динамічну економіку та потребу в робочій силі в різних галузях.

Регіональні тенденції в розподілі зовнішньої трудової міграції також пов'язані із політичною ситуацією. Кризи, війни та політичні конфлікти можуть впливати на напрямки та обсяги трудової міграції. Наприклад, конфлікти в Сирії та Афганістані призвели до значного зростання числа біженців та трудових мігрантів з цих країн[43, с.37].

Розподіл зовнішньої трудової міграції по регіонах Земної кулі визначається рядом складних факторів, таких як економічна стабільність, політичний клімат, соціальні умови та геополітичні події. Розуміння цих тенденцій є важливим для розвитку ефективних політик міграції та забезпечення стабільності та економічного розвитку у всьому світі.

Поступова зміна гендерної структури працівників-мігрантів є однією з ключових тенденцій в розвитку міграційних процесів. Раніше жінки переважно мігрували як члени сім'ї, що супроводжували своїх чоловіків. Однак в сучасності вони частіше обирають самостійну міграцію, що пов'язано з підвищенням рівня освіти, розширенням ринку праці та загальною емансипацією жінок[42].

Сама природа міграції ускладнює її охоплення статистичними термінами, але можна зробити деякі висновки. Наприклад, на глобальному рівні помітно, що мігранти швидше оселяються в певних регіонах, таких як Азія, порівняно з іншими, наприклад, Африкою, Латинською Америкою та Карибським басейном. Ймовірно, ця тенденція буде тривати. Аналіз статистики також показує, що трудові мігранти

продовжують спрямовуватися в регіони з більшими можливостями, у міру зростання економіки та розвитку ринків праці.

Динаміка зовнішньої трудової міграції обумовлена комплексом факторів, які взаємодіють та впливають на рішення індивідів мігрувати. Одним із ключових факторів є економічні можливості. Люди шукають кращі умови праці, високі зарплати та більше можливостей для професійного та особистого розвитку. Економічна нестабільність та відсутність можливостей у рідній країні підштовхують багатьох індивідів до трудової міграції.

Ще одним важливим фактором є політична ситуація та стабільність у країні. Конфлікти, війни та політична нестабільність можуть стати основною причиною масової міграції населення. Люди шукають безпеки та стабільності для себе та своїх сімей, і це може призвести до переїзду в інші регіони або країни.

Крім того, соціокультурні фактори відіграють важливу роль у формуванні мотивації для зовнішньої трудової міграції. Мовний бар'єр, різниця в культурі та соціальних цінностях можуть стати важливими чинниками, які впливають на адаптацію мігрантів у новому оточенні.

Сучасні тенденції в зовнішній трудовій міграції визначаються рядом характерних рис, що відображають зміни у світовій економіці та політиці. Зокрема, спостерігається зростання міграційних потоків з країн Азії та Африки до більш розвинених країн Європи та Північної Америки.

Однією зі значущих тенденцій є також зміна демографічної структури мігрантів. Зараз спостерігається зростання кількості жінок та молодих людей, які обирають трудову міграцію. Це може бути пов'язано з розширенням можливостей для жінок на ринку праці та прагненням молоді до самореалізації та отримання нового досвіду у інших країнах [17, с.19].

Спільні виклики та перспективи стають об'єднуючим фактором для країн, які надсилають мігрантів, та для країн, які приймають іммігрантів. Одним із ключових викликів є соціальна та економічна інтеграція мігрантів. Країни-мігранти повинні забезпечити умови для успішної адаптації іноземців, а країни-іммігранти повинні забезпечити ефективні механізми для інтеграції нових громадян.

Ще одним важливим аспектом є захист прав мігрантів та запобігання незаконній міграції. Міжнародні стандарти та угоди мають визначати права та обов'язки мігрантів, забезпечуючи їм необхідний рівень захисту та соціального забезпечення [47].

Зовнішня трудова міграція є складним та багатогранним явищем, яке визначається взаємодією економічних, політичних, соціокультурних та демографічних факторів. Сучасний стан та динаміка цього процесу визначають різноманітні тенденції, що впливають на світову економіку та суспільство. Хоча зовнішня трудова міграція приносить як виклики, так і можливості, важливо приділяти увагу розробці ефективних стратегій, спрямованих на захист прав мігрантів та забезпечення сталого розвитку для всіх сторін.

2.2 Глобальні тренди зовнішньої трудової міграції

Зовнішня трудова міграція – це феномен, що супроводжує людство протягом великої частини історії. Проте сучасний світ стикається з новими викликами та можливостями, пов'язаними з цим явищем. Глобальні тренди в області зовнішньої трудової міграції формуються під впливом економічних, політичних, соціокультурних та технологічних факторів. У нашому дослідженні розглянемо основні аспекти цього явища, проаналізуємо виклики та можливості, які воно несе, та висвітлимо шляхи оптимізації та підтримки стійкої трудової міграції в сучасному світі.

Однією з ключових причин міграції є прагнення здобути кращі економічні умови. Люди покидають свої рідні країни в пошуках робочих можливостей та збільшення рівня життя. Для багатьох країн приймачів, зокрема розвинених економік, мігранти стають джерелом додаткової робочої сили, що сприяє економічному зростанню та розвитку [35, с.540].

Однак цей економічний аспект міграції супроводжується рядом викликів. З одного боку, можливість працевлаштування за кордоном є шансом для розвитку

кар'єри та забезпечення сім'ї. З іншого боку, міграція може викликати дискримінацію на робочому місці та змушувати мігрантів приймати низькокваліфіковану роботу, що не відповідає їхнім професійним навичкам та кваліфікації.

Економічні аспекти зовнішньої трудової міграції містить різноманітні аспекти, такі як рівень зайнятості, зарплати та вплив на економічний розвиток як країн-відправників, так і країн-приймачів мігрантів.

Зовнішня трудова міграція часто сприяє збільшенню рівня зайнятості в країнах-приймачах. Мігранти приносять додаткову робочу силу, що може бути особливо важливим у секторах з великим попитом на робочу силу, наприклад, у будівництві, сільському господарстві та послугах. З іншого боку, країни-відправниці можуть стикатися з проблемою дефіциту робочої сили у певних галузях.

Згідно з інформацією, викладеною у таблиці 2.3, можна визначити, що кількість міжнародних мігрантів у країнах стабільно зростає, зокрема в США зафіксовано вражаючий приріст на рівні +15,9 млн осіб, у Саудівській Аравії +7,9 млн осіб та в Об'єднаних Арабських Еміратах +6,1 млн осіб.

Помітний приріст іммігрантів також зафіксований в європейських країнах, зокрема у Великій Британії (+4,8 млн осіб), Німеччині (+4,2 млн осіб) та Італії (+4,1 млн осіб). Ці тенденції можуть бути пояснені як процесами глобалізації світової економіки, так і поглибленням регіональних інтеграційних процесів.

Мігранти часто приїжджають за кордон у пошуках кращих умов праці та вищих зарплат.

Для країн-приймачів це може визначай призводити до зростання конкуренції на ринку праці та тискати вниз зарплати в окремих секторах, зокрема, у низькокваліфікованих роботах. Мігранти часто працюють на некваліфікованих робочих місцях, які можуть бути важко заповнити місцевим населенням. Це дозволяє збільшити продуктивність та знизити витрати на підтримання певних секторів економіки. Однак в загальному, міграція може призводити до

економічного зростання, зокрема через збільшення робочої сили та покращення продуктивності.

Таблиця 2.3 – Найбільш привабливі країни для трудових мігрантів

Приймаючі країни	Загальна кількість міжнародних трудових мігрантів, млн. ос.		Показник абсолютного приросту, млн. ос.	Показник відносного приросту, %
	2000 р.	2021р.		
Сполучені Штати Америки	34,8	50,7	15,9	45,7
Великобританія	4,7	9,5	4,8	102,1
Німеччина	8,9	13,1	4,2	47,1
Франція	6,3	8,3	2,0	31,7
Італія	2,1	6,2	4,1	295,2
Канада	5,5	7,9	2,4	28,9
Австралія	5,3	8,9	3,6	67,9
Саудівська Аравія	5,2	13,1	7,9	251,9
ОАЕ	2,4	8,5	6,1	354,1

Джерело: Складено автором на основі [35]

Розподіл трудових мігрантів за різними секторами економічної діяльності представлено у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4 – Розстановка трудових мігрантів за галузями економіки

	Кількості трудових мігрантів, млн, ос.			Розстановка за основними галузями економіки, %		
	Сфера послуг	Промисловий сектор	Аграрний сектор	Сфера послуг	Промисловий сектор	Аграрний сектор
Жінки	49,0	10,2	7,4	73,7	15,3	11,1

Чоловіки	57,8	16,6	9,3	69,1	19,8	11,2
Разом	106,8	26,7	16,7	71,1	17,8	11,1

Джерело: Складено автором на основі [33]

За даними цієї таблиці можна визначити, що більшість трудових мігрантів у світі займається сферою послуг, а саме 106,8 мільйонів осіб, що становить 71,1% від загальної кількості трудових мігрантів у світі, яка складає 150,3 мільйони. У промисловості, включаючи промисловість і будівництво, працюють 26,7 мільйонів осіб (17,8%), а у сільському господарстві – 16,7 мільйонів осіб (11,1%). З них 7,7% трудових мігрантів, що займаються сферою послуг, працюють як домашні робітники, тоді як 63,4% зайняті в інших галузях послуг.

Цікаво відзначити різницю між чоловіками та жінками серед трудових мігрантів у різних секторах. Наприклад, обидві статі мають подібну присутність у сільському господарстві, яке займає близько 11% від загальної кількості. Чоловіки переважають у промисловості (19,8% порівняно з 15,3% серед жінок), а жінки – у сфері послуг (69,1% порівняно з 73,7% серед чоловіків)[49].

З іншого боку, країни-відправниці можуть відчувати позитивні зміни в економіці через відправку грошей мігрантів назад додому. Це може підтримувати розвиток у сільській місцевості та покращувати життєвий стандарт сімей мігрантів.

Зовнішня трудова міграція може внести вагомий внесок в економічний розвиток як країн-приймачів, так і країн-відправників. У країнах-приймачах мігранти можуть допомагати заповнювати дефіцит робочої сили у важливих галузях та створювати нові робочі місця. Для країн-відправників, особливо у сільських регіонах, міграція може сприяти зменшенню безробіття та підвищенню рівня доходів.

За даними Міжнародної організації праці (МОП), у світі фіксується присутність 164 мільйонів трудових мігрантів, що становить 63,5% від загальної кількості мігрантів (див. рис.2.1). Ці працівники вносять прямий чи опосередкований внесок у розвиток суспільства та економіки країн, які їх приймають. Однак у багатьох країнах іммігранти зазнають труднощі на ринку праці

через обмеження прав на працю, невизнання їхніх іноземних документів та робочого досвіду, дискримінацію та мовні бар'єри, а також інші фактори.



Рисунок 2.1 – Частка трудових мігрантів у загальній кількості міжнародних переселенців

Джерело: Складено автором на основі [28]

З іншого боку, економічні переваги можуть бути нерівномірними та призводити до нерівномірного розподілу користі. Мігранти можуть стикатися з експлуатацією, низькою оплатою та поганими умовами праці, що підкреслює важливість ефективного регулювання трудових відносин та забезпечення прав працівників.

Політичні аспекти зовнішньої трудової міграції стають ключовим фактором визначення шляхів регулювання цього явища. Країни, що приймають мігрантів, стикаються з завданням розробки ефективних політик інтеграції, адаптації та захисту прав працівників-іммігрантів. Глобальна політична нестабільність також впливає на зовнішню трудову міграцію. Конфлікти, війни та природні катастрофи змушують людей шукати безпеку та економічну стабільність за кордоном. Такі

потоки мігрантів можуть викликати напруження між країнами та ставити під сумнів сучасні політичні системи[11, с.24].

Політичні аспекти зовнішньої трудової міграції містить широкий спектр питань, таких як законодавство, міграційна політика та міжнародні угоди. Ці аспекти грають ключову роль у формуванні та регулюванні потоків міграції та визначенні умов перебування та працевлаштування мігрантів.

Законодавство є основною складовою політичного впливу на зовнішню трудову міграцію. Кожна країна має свої правила та норми, що регулюють в'їзд, проживання та працевлаштування іноземців. Законодавство визначає умови та критерії для отримання віз, робочих дозволів, а також права та обов'язки мігрантів під час перебування в країні.

Проблеми можуть виникнути, якщо законодавство є неясним або суперечливим, що може призвести до неправомірності та порушень прав мігрантів. Також важливо розробляти та впроваджувати законодавчі інструменти, які захищають права та гідність мігрантів та сприяють їхній інтеграції в нове суспільство.

Міграційна політика визначає стратегії та підходи країни до управління міграційними потоками. Вона може бути більш відкритою та сприяти активній інтеграції мігрантів, або, навпаки, ставити обмеження та умови для їхнього прийому. Міграційна політика також пов'язана із заходами щодо боротьби з нелегальною міграцією та контролю за кордонами.

Країни можуть обирати різні стратегії залежно від своїх потреб та внутрішньополітичних умов. Важливо враховувати ефективність та справедливість міграційної політики, а також її відповідність міжнародним стандартам прав людини.

Міжнародні угоди грають важливу роль у регулюванні та узгодженні міграційних процесів між країнами. Такі угоди можуть бути більшою чи меншою мірою визначені спільними стандартами, що визначають права та обов'язки мігрантів, процедури прийому та інтеграції. Наприклад, Рамкова конвенція ООН з прав людини та Міжнародна організація з міграції (МОМ) сприяють розвитку

міжнародних стандартів та співпраці в галузі міграції. Такі угоди можуть містити також механізми регулювання та вирішення конфліктів. Важливо, щоб міжнародні угоди були спрямовані на захист прав мігрантів, сприяли справедливому розподілу відповідальності між країнами та сприяли сталому розвитку.

Зовнішня трудова міграція суттєво впливає на соціокультурний ландшафт як для країн-відправників, так і для країн-приймачів. Спілкування різних культур та мов може призводити до збагачення культурного досвіду, але також викликати конфлікти та непорозуміння. Інтеграція іммігрантів у нове соціальне середовище є ключовим аспектом успішної трудової міграції. Недостатність інтеграційних програм та неправильна політика можуть вести до формування ізольованих гетто та збільшення ризику соціальної напруги[37, с.75].

Культурний шок – це враження та непорозуміння, яке може виникнути у мігрантів при переході в нову культурну та соціальну обставину. Різниця в традиціях, цінностях, нормах поведінки може викликати стрес та важкість адаптації. Мігранти можуть відчувати втрату соціального підґрунтя, викликаючи емоційні та психологічні труднощі.

Для подолання культурного шоку важливо розробляти програми підтримки та інтеграції, які допомагають мігрантам засвоювати нові культурні навички, розуміти особливості місцевого життя та будувати мости між різними культурами.

Мовний бар'єр є серйозним викликом для мігрантів, оскільки відсутність або обмеження володіння мовою країни-приймача може перешкоджати спілкуванню, освітньому процесу, працевлаштуванню та інтеграції в нове суспільство. Мовні бар'єри можуть також впливати на психічне здоров'я та самооцінку мігрантів.

Для подолання мовних труднощів, важливо надавати мовні курси та програми, спрямовані на покращення мовних навичок мігрантів. Також важливо підтримувати мовні політики, що сприяють багатомовності та взаєморозумінню.

Адаптація – це процес взаємодії та впровадження мігрантів у нове соціокультурне середовище. Успішна адаптація передбачає взаємодію між індивідом та новим оточенням, а також здатність до навчання та усвідомлення

нових реалій. Інтеграційні програми, освітні та соціальні заходи грають ключову роль у сприянні адаптації мігрантів.

Забезпечення доступу до освіти, медичної допомоги, житла та робочих можливостей є важливими елементами процесу адаптації. Також важливо створювати відкрите та сприятливе середовище, яке заохочує інтеграцію та розуміння різноманітності[24, с.73].

Узагальнюючи, соціокультурні фактори мають суттєвий вплив на досвід мігрантів та можуть визначати успіх чи труднощі їхньої трудової міграції. Подолання культурного шоку, подолання мовних бар'єрів та ефективна адаптація визначаються як важливі аспекти управління та підтримки міграційних процесів.

Технологічний прогрес значно впливає на характер та обсяги зовнішньої трудової міграції. Розвиток технологій звужує межі відстаней та часу, спрощуючи процес вибору місця роботи та забезпечуючи можливість віддаленої роботи.

З іншого боку, автоматизація та впровадження штучного інтелекту можуть впливати на попит на робочу силу у різних секторах економіки та змінювати структуру вакансій. Це може впливати на рівень зайнятості та стабільність робочого місця для іммігрантів.

Підбиваючи підсумки, можна відзначити, що загалом мігранти стикаються із труднощами у пошуку роботи, отриманні доступу до професій, що відповідають їхньому рівню освіти, та забезпеченні адекватного доходу. Фактори, такі як невизнання кваліфікацій та досвіду, недостатнє володіння мовою та дискримінація, можуть відігравати важливу роль у цьому процесі. Проте у країнах із ефективною міграційною політикою або в разі специфічних потреб на ринку праці мігранти можуть знаходити роботу зі достойною оплатою.

Мільйони трудових мігрантів по всьому світу ще залишаються невідомими. Щоб розробити більш направлену політику, спрямовану на захист їхніх прав та забезпечення гідної праці для всіх, незалежно від їхнього статусу, необхідно мати більше повних даних щодо умов їх праці[12, с.20].

Глобальні тренди зовнішньої трудової міграції зумовлені різноманітними економічними, політичними, соціокультурними та технологічними чинниками. Це

явище несе як великі можливості, так і значні виклики для країн-відправників та країн-приймачів мігрантів. Вирішення цих викликів вимагає комплексного підходу та спільних зусиль міжнародного співтовариства.

Для досягнення стійкої трудової міграції необхідно розробляти та впроваджувати ефективні політики в області трудової міграції, сприяти інтеграції та культурній різноманітності, а також враховувати технологічні зрушення. Лише такий підхід може забезпечити раціональне використання потенціалу трудової міграції та сприяти сталому розвитку сучасного суспільства.

2.3 Перспективи розвитку та удосконалення державного регулювання зовнішньої трудової міграції України

Україна, як багата країна з великими потенціалами, проте стикається з численними викликами, включаючи проблеми на ринку праці. Зовнішня трудова міграція стає все більш актуальною та необхідною складовою стратегії розвитку країни. Перший крок у розумінні перспектив розвитку зовнішньої трудової міграції – це визначення актуальності проблеми. З посиленням глобалізації та взаємодії країн на різних рівнях, трудова міграція стає необхідністю для забезпечення стабільності та економічного зростання.

Ефективне державне регулювання повинно враховувати потреби ринку праці. Аналіз секторів економіки, які потребують спеціалістів, дозволяє розробити механізми, які заохочуватимуть міграцію відповідно до цих потреб.

Розглядаючи вплив міжнародної міграції трудових ресурсів на економіку країни та здійснюючи оцінку економічного ефекту, яка передбачає порівняння економічних втрат і вигод від цього явища, необхідно враховувати наступне:

державні витрати, пов'язані з освітою, професійною підготовкою працівників, охороною здоров'я, реалізацією соціальної політики та інші витрати, які необхідні для відновлення частини людського капіталу країни, втраченої через еміграцію населення;

втрата прибутків внаслідок відсутності емігрантів у процесі формування ВВП, державного бюджету та фондів соціальної підтримки населення. Це також охоплює втрати від відсутності їхнього внеску у розширення споживчого попиту, що сприяє розвитку виробництва та призводить до отримання непрямих податкових платежів.

Це дозволяє визначити загальну втрату від еміграції трудових ресурсів для економіки країни як суму витрат, необхідних для відшкодування втраченого людського капіталу та розмір вигоди, втраченої через неприсутність мігрантів у процесі створення, розподілу та споживання матеріального та нематеріального добробуту в рамках національної економіки.

При оцінці переваг трудової імміграції використовується підхід, який передбачає розрахунок економії державних витрат на освіту, професійну підготовку працівників, медичне обслуговування та соціальний захист населення через прибуття нових мешканців[34, с.90].

У цьому контексті також враховується додаткова вигода від участі іммігрантів у суспільному виробництві та споживанні благ, що включає їхній внесок у розвиток людського капіталу та інші аспекти суспільного розвитку. Порівняння економічних втрат і вигод від міграції трудових ресурсів дозволяє визначити загальний економічний ефект для національної економіки внаслідок переміщення населення та його включення в суспільне виробництво в країні призначення.

Забезпечення прав та соціальна інтеграція мігрантів – важлива частина політики регулювання трудової міграції. Уряд повинен створити ефективні механізми для захисту прав мігрантів, забезпечення їхньої соціальної підтримки та надання можливостей для успішної інтеграції в українське суспільство.

Одним із важливих аспектів регулювання трудової міграції є запобігання незаконній міграції. Створення ефективної системи контролю, визначення санкцій та сприяння легалізації може значно зменшити негативні наслідки нелегальної міграції. Держава повинна активно працювати над розвитком освіти та підвищенням кваліфікації мігрантів. Це дозволить їм краще інтегруватися в ринок

праці та забезпечить конкурентоспроможність українських спеціалістів за кордоном.

Ефективне регулювання трудової міграції вимагає співпраці з іншими країнами. Україна повинна активно взаємодіяти з партнерами для створення спільних стратегій, обміну досвідом та розробки міжнародних стандартів у сфері трудової міграції. Сучасні технології можуть значно полегшити процеси регулювання та контролю трудової міграції. Впровадження електронних систем реєстрації, моніторингу та обміну інформацією сприятиме більш ефективному контролю за рухом праці[13, с.24].

Держава повинна стимулювати повернення мігрантів, які здобули досвід та навички за кордоном. Розробка програм, які сприяють їхньому успішному реінтегруванню в українське суспільство, є важливим елементом стратегії зовнішньої трудової міграції.

В сучасному світі міграційні процеси стають все більш глобальними та інтегрованими, а тому важливим аспектом розвитку країни є не тільки внутрішня, але й зовнішня трудова міграція. Для успішного регулювання цього явища держави взаємодіють не лише на національному рівні, але й на міжнародному. У цьому контексті роль міжнародних партнерств та взаємодія з міжнародними організаціями стає невіддільною складовою стратегії державного регулювання зовнішньої трудової міграції.

Міжнародні партнерства дозволяють країнам визначати спільні стандарти та політики у сфері трудової міграції. Спільне визначення прав та обов'язків стає фундаментом для ефективного регулювання, зменшення конфліктів та покращення умов для мігрантів. Міжнародні організації та партнерства надають можливість для обміну досвідом та кращими практиками між країнами. Це сприяє удосконаленню систем регулювання, врахуванню найкращих підходів та уникненню помилок, які можуть виникнути під час впровадження нових політик.

Міжнародні організації часто ініціюють спільні програми та проекти для підтримки розвитку країн та покращення умов трудової міграції. Ці програми можуть включати навчання, підтримку інфраструктури та інші заходи, які

сприяють сталому розвитку. Міжнародні партнерства грають важливу роль у створенні механізмів для запобігання та боротьби з незаконною міграцією. Спільні зусилля країн у цьому напрямі можуть значно знизити ризики та негативні наслідки нелегальної трудової міграції[25, с.49].

Міжнародні організації можуть виконувати важливу функцію у захисті прав мігрантів. Розробка та впровадження стандартів для захисту прав мігрантів на міжнародному рівні забезпечить більшу гарантію їхнього справедливого та гідного ставлення в будь-якій країні. Спільні зусилля з міжнародними партнерами дозволяють країнам ефективно реагувати на кризові ситуації, такі як масова міграція через конфлікти чи природні катастрофи. Координація та підтримка з боку міжнародних організацій можуть сприяти швидкому та ефективному реагуванню.

Міжнародні партнерства сприяють формуванню єдиної стратегії регулювання трудової міграції, що враховує інтереси всіх зацікавлених сторін. Це дозволяє уникнути односторонніх рішень та створити більш збалансований підхід.

Міжнародні партнерства та взаємодія з міжнародними організаціями визначають успішність стратегій державного регулювання зовнішньої трудової міграції. Лише через глобальний підхід та взаємну підтримку країни можуть досягти сталого та успішного управління трудовою міграцією, сприяючи економічному розвитку та соціальній стабільності.

На нашу думку, у сучасних умовах важливо регулювати процеси трудової міграції, враховуючи зайнятість населення та проблеми ринку праці. Оскільки на етапі економічного зростання метою держави є створення максимально сприятливих умов для ефективної зайнятості та підтримки громадян, які з об'єктивних причин опинилися безробітними.

Основні завдання регулювання процесів зовнішньої трудової міграції включають:

- підвищення конкурентоспроможності робочої сили на міжнародному ринку праці;
- гарантування повернення процесу зовнішньої трудової міграції;
- соціальний захист трудових мігрантів;

- посилення контролю за трудовою міграцією;
- використання коштів, отриманих іммігрантами, на інвестиційний розвиток країни;
- формування та розвиток ефективної системи виявлення, запобігання та припинення нелегальної трудової міграції;
- розширення міжнародного співробітництва у сфері трудової міграції.

У сфері експорту робочої сили основними завданнями є:

- підвищення ефективності участі України у світовому поділі праці;
- розвиток малого бізнесу в країні з використанням потенціалу зворотної трудової міграції;
- розвиток інвестицій країни шляхом коштів, отриманих іммігрантами;
- соціальний захист трудових мігрантів;

У сфері імпорту робочої сили основні завдання включають:

- участь іноземної робочої сили в переході до інноваційно-соціально орієнтованого типу розвитку економіки;
- використання міграційних можливостей для залучення капіталу, технологій і кваліфікованих кадрів;
- навчання та розвиток ефективної системи виявлення, запобігання та припинення нелегальної трудової міграції;

На перший етап (2020-2021 роки) важливо реалізувати заходи з вдосконалення інформаційного забезпечення трудової міграції та уніфікації законодавства України в рамках інтеграційних утворень країни. Першочерговими завданнями є:

Підвищення поінформованості населення про ситуацію на внутрішньому та зовнішньому ринках праці та правах трудових мігрантів.

Розвиток міграційної інфраструктури, включаючи інформаційні центри, консультаційні служби та правову допомогу.

Активна співпраця зайнятості та міграції з країнами що приймає та укладання договорів про працевлаштування громадян.

Збільшення частки офіційних грошових переказів та організація супутніх послуг у сфері трудової міграції.

На другому етапі (2022-2023 роки) заходи мають бути спрямовані на:

Зближення та гармонізація національного законодавства СНД у сфері соціального захисту, оподаткування та пенсійного забезпечення трудових мігрантів.

Удосконалення нормативно-правових актів у сфері освітньої міграції та експорту освітніх послуг.

Зовнішня трудова міграція – це важливий елемент сучасної реальності, і Україна не може ігнорувати цю тенденцію. Перспективи розвитку та удосконалення державного регулювання зовнішньої трудової міграції містить комплексний підхід, який охоплює всі аспекти цього процесу[33, с.8].

Важливою умовою є співпраця всіх зацікавлених сторін, від урядових органів до громадських організацій та бізнесу. Тільки через спільні зусилля можна досягти стійкого та ефективного управління трудовою міграцією, що призведе до позитивних економічних та соціальних результатів для України.

ВИСНОВКИ

У результаті проведених досліджень та аналізу вказаної теми, вдалося виявити широкий спектр аспектів, пов'язаних із зовнішньою трудовою міграцією. Зазначена проблема виявляється багатогранною, впливаючи на соціально-економічний розвиток країн та індивідуальні життєві шляхи багатьох людей. З метою системного аналізу представлено розгляд основних аспектів, таких як сутність, причини, види, соціально-економічні наслідки, міжнародне та державне регулювання, стан і динаміка, глобальні тренди та перспективи розвитку та удосконалення державного регулювання зовнішньої трудової міграції. У ході дослідження було дано вичерпні відповіді на поставлені завдання:

Сутність, види та причини зовнішньої трудової міграції: зовнішня трудова міграція – це рух населення між країнами з метою здобуття роботи та поліпшення соціально-економічного статусу. Розрізняють такі види міграції, як тимчасова та постійна, економічна та біженська, легальна та нелегальна. Проблеми у рідних країнах, низька зайнятість, низький рівень заробітної плати та соціального забезпечення – це основні причини зовнішньої трудової міграції.

Соціально-економічні наслідки зовнішньої трудової міграції: зовнішня трудова міграція має значний вплив на економіку та соціальну сферу країн. З одного боку, вона може призводити до зростання валютних переказів, розвитку економіки та забезпечення робочої сили в країнах-імпортерах. З іншого боку, може виникати дефіцит робочої сили та погіршення умов праці в країнах-експортерах. Спільно з тим, важливо враховувати і соціокультурні наслідки, такі як відокремлення сімей, культурний шок, та інші.

Міжнародне та державне регулювання зовнішньої трудової міграції: міжнародне регулювання містить ряд конвенцій та угод, призначених для захисту прав мігрантів. Державне регулювання охоплює законодавчі та адміністративні заходи для контролю та координації міграційних процесів. Важливо враховувати баланс між захистом прав мігрантів та потребами країни, що надає робочі місця.

Сучасний стан і динаміка зовнішньої трудової міграції – сучасний стан зовнішньої трудової міграції визначається рядом факторів, таких як політична ситуація, економічний розвиток країн, демографічні процеси та інші. Динаміка міграційних потоків може змінюватися внаслідок кризових ситуацій, змін у законодавстві, а також економічних перетворень.

Глобальні тренди зовнішньої трудової міграції – глобальні тренди містить розвиток інтернет-технологій, які полегшують пошук роботи та обмін інформацією між мігрантами, а також зміни в економічній та політичній ситуації у світі. Також важливим аспектом є роль глобальних організацій у формуванні політики щодо міграції та їхній вплив на міжнародні стосунки.

Перспективи розвитку та удосконалення державного регулювання зовнішньої трудової міграції України – для України важливо розглядати державне регулювання з погляду захисту прав своїх громадян-мігрантів, а також забезпечення взаємовигідної співпраці з країнами-імпортерами робочої сили. Важливо розвивати програми підготовки мігрантів до життя та праці за кордоном, а також сприяти їхньому соціальному включенню та інтеграції.

У кінці кваліфікаційної роботи ми приходимо до висновку, що ефективне регулювання зовнішньої трудової міграції є важливим завданням для сучасних держав. Загальною тенденцією висновків є те, що зовнішня трудова міграція є складною і важливою проблемою, яка потребує уважного вивчення та ефективного регулювання.

Враховуючи різноманітні аспекти цього явища, необхідно приділяти увагу як глобальним, так і національним вимірам. Підвищення ролі міжнародної співпраці, захист прав мігрантів та розвиток балансованої міграційної політики є ключовими елементами розв'язання проблем, пов'язаних із зовнішньою трудовою міграцією. Лише за таких умов можна створити сталий та справедливий міграційний порядок, що сприятиме розвитку суспільства та гармонійному співіснуванню різних національностей та культур.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Венедіктов В.С. Сучасні проблеми трудового права України: навч. посіб. – 2018. – 293 с.
2. Гладун, О.М. Нариси з демографічної історії України ХХ століття: Монографія. Київ, 2018. 224 с. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.idss.org.ua/monografii/Gl.pdf>
3. Дергач, А.В. Механізми державного управління міграційними процесами в Україні: дис. канд. держ. упр.: 25.00.02 / Національна академія державного управління при Президентові України. Київ, 2018. 206 с.
4. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
5. Державна служба статистики України. Демографічна та соціальна статистика. Населення та міграція (1990-2019) [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/ds.htm
6. Дмитрук, Б.П., Чудаєва, І.Б. Еміграційні процеси в Україні: мотивації, тенденції та наслідки для країни. Економіка та держава. 2018. №1. С. 4–10.
7. Дослідження з питань міграції і торгівлі людьми. МОМ Україна, 2019 [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://iom.org.ua/sites/default/files/iom_regional_ct_survey_2019_ukr_print.pdf
8. Захарова Т.О., Бобер М.Т. Дослідження сучасного стану українського ринку праці: вітчизняний та зарубіжний досвід державного регулювання. Науковий вісник РДГУ. – 2017. – № 22(174). – С. 201–207.
9. Кваша О.С. Зовнішні міграційні процеси трудових ресурсів: фактори, стан та наслідки для України. Економіка і суспільство. – 2017. – № 10. – С. 535–540.
10. Короленко Н. В., Петросян А. А. Міжнародна міграція робочої сили: причини та наслідки. Ефективна економіка. – 2021. – № 1. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2021/87.pdf (дата звернення: 22.08.2023).
11. Лібанова Е. М. Зовнішні трудові міграції Українців: масштаби, причини, наслідки. Демографія та соціальна економіка. – 2018. – № 2 (33). – С. 11–26.

12. Лібанова, Е.М. Бідність населення України: методологія, методика та практика аналізу. Автореф. дис. за спец. 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. Київ, 2021. 28 с. Режим доступу: https://drive.google.com/file/d/1vAY9PCvYGsuzZq_M2G2g5ojUKo2BW4Cw/view
13. Лошенко О. В. Регулювання міжнародної трудової міграції: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. ек. наук. – Київ, 2017. – 26 с.
14. Майданік, І.П. Проблеми регулювання та координації трудових міграційних процесів [Електронний ресурс]. Міграційні процеси та етнічні проблеми. Режим доступу: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/11708/09-Maidanik.pdf?sequence=1>
15. Майданік, І.П. Темпоральні характеристики зовнішньої трудової міграції в Україні. Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. К. 2020. 255 с. Режим доступу: <https://www.idss.org.ua/arhiv.pdf>
16. Малиновська, О.А. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії: монографія. НІСД. Київ, 2018. 472 с.
17. Міграція в Україні: цифри і факти. Звіт Національного інституту стратегічних досліджень. Київ, 2019. 22 с.
18. Міграція в умовах трансформації регіональних ринків праці України: механізми регулювання / за наук. ред. У. Я. Садова. – Львів: ДУ Інститут регіональних досліджень ім. М. І. Долішнього НАН України, 2019. – 263 с.
19. Населення України. Демографічні тенденції в Україні у 2002–2019 рр.: кол. моногр. / за ред. О.М. Гладуна; НАН України, Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи. Київ, 2020. 174 с. Режим доступу: <https://www.idss.org.ua/arhiv/population.pdf>
20. Ніколаєц Е. Внутрішня трудова міграція в Україні у 2014–2016 рр. // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. – 2017. – № 3. – С. 19–27.
21. Остапенко О.В. Вплив виїзду молоді за кордон на економіку України. Облік і контроль в управлінні підприємницькою діяльністю: Матеріали VII Міжнар.

наук.-практ. конф., 25 жовтня 2019 р. – Кропивницький: ПП «Ексклюзив-Систем», 2019. – С. 178-182.

22. Про зайнятість населення: Закон України від 17.06.2020 р. № 720-IX // Відомості Верховної Ради України. – 2020. – № 19. – С. 126. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>. (дата звернення: 16.07.2020).

23. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 05.12.2019 р. № 341-IX // Відомості Верховної Ради України. – 2020. – № 13. – С. 68. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/761-19#Text>. (дата звернення: 16.07.2020).

24. Проблеми реалізації Стратегії державної міграційної політики України: зб. матеріалів наук.-практ. конф., м. Київ, 19 груд. 2019 р. / упоряд. О. А. Малиновська. – Київ: Національний інститут стратегічних досліджень, 2019. – 108 с.

25. Романюк М.Д., Смутчак З.В. Державна політика протидії торгівлі людьми в Україні та напрями її вдосконалення // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. – 2018. – № 2(84). – С. 45-51.

26. Садова У.Я. Міграція в умовах трансформації регіональних ринків праці України: механізми регулювання / ДУ "Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України"; наук. ред. Львів, 2019. — 263 с. (Сер. "Проблеми регіонального розвитку").

27. Сколько денег заработчане перевели в Украину в 2019 году. Данные НБ. URL: <https://minfin.com.ua/2020/02/04/40656721/>

28. Терещенко Д. А. Вплив міграційних процесів на розвиток людського капіталу. Держава та регіони. Серія: Державне управління. – 2019. – № 4(68). – С. 207–214.

29. Топ-10 стран по переводам від мігрантів. Дані Приватбанка. URL: <https://www.epravda.com.ua/rus/news/2019/04/15/64701821/>

30. Трансформації трудової міграції з України до ЄС під час пандемії COVID-19. Київ, 2020. Режим доступу: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/17320.pdf>

31. Українське суспільство: міграційний вимір: нац. доповідь / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. К., 2018. 396 с. Режим доступу: https://www.idss.org.ua/arhiv/Ukraine_migration.pdf
32. Федірко Н., Нестерова І. Зовнішня трудова міграція та стан ринку праці в Україні. Макроекономічне оцінювання публічного сектору в антикризовому управлінні: матеріали наук. прикладних дослідж. за 2017-2018 рр. / редкол.: І. Й. Малий (голова) та ін. – Київ: Київський національно економічний університет, 2019. – С. 80-101.
33. Харитоненко Г.І., Дмитренко В.М. Європейська міграційна криза: статистика, цифри та факти. Економічний форум. – 2018. – No 2. – С. 7–9.
34. Черномаз К.Г., Овсяк Є.В., Коваленко Є.В. Тенденції міжнародної трудової міграції та її вплив на соціально-економічний розвиток країни. Світове господарство і міжнародні економічні відносини. – 2018. – No 18. – С. 86–92.
35. Шиманська К.В. Міграція людських ресурсів в умовах геоекономічних трансформацій: регіональний вимір: монографія / ЖДТУ. – Житомир, 2017. – 588 с.
36. Шкарупа К. Адміністративно-правові засади реалізації державної політики у сфері зовнішньої трудової міграція: монографія / К. Шкарупа. – Харків: «Факт», 2020. – 452 с.
37. Шкарупа К. Розвиток вітчизняного законодавства у сфері зовнішньої трудової міграції // Вісник Пенітенціарної асоціації України. – 2020. – №. 3. – С. 69-77.
38. Шкура, І.С., Щербініна, Т.О. Оцінка стану трудової міжнародної міграції українців. Академічний огляд. 2018. № 2 (49). С. 109-118.
39. Шнурова І. Міжнародна економічна інтеграція на сучасному етапі розвитку. Міжнародний менеджмент. – 2017. – № 4. – С. 23–28.
40. Ярова Л.В. Сценарії розвитку євроінтеграційної стратегії України. Економічний часопис. – 2018. – No 4. – С. 25–32.
41. International Encyclopedia of the Social Sciences [Electronic resource]. – Access mode: www.ilo.org. (Міжнародна енциклопедія соціальних наук [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ilo.org.)

42. International Labour Organization. Leonty N. Trends in labor force migration in the countries Of the European Union [Electronic resource]. — Access mode: <http://ekmair.ukma.edu.ua>. (Міжнародна організація праці. Леонти Н. Тенденції міграції робочої сили в країнах Європейського Союзу [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ekmair.ukma.edu.ua>.)

43. Fries-Tersch Elena. Annual Report on intra-EU Labour Mobility. European Commission. 2020. — 95 p. (Фріс-Терш Елена. Щорічний звіт про внутрішню трудову мобільність в ЄС. Європейська комісія. 2020. — 95 с.)

44. Transnational Corporations. 2020. December. Vol. 16. № 3. United Nations. New York; Geneva, 2020. (Транснаціональні корпорації. 2020. Грудень. Том 16. № 3. Організація Об'єднаних Націй. Нью-Йорк; Женева, 2020.)

45. Bilan Y., Borshchevska Y., Duvell F., Lapshyna I., Vdovtsova S., Vollmer B. Perceptions, imaginations, life-satisfaction and sociodemography: The case of Ukraine. URL:<http://www.eumagine.org/outputs/Project%20Paper%2011%20%20Ukraine%20FINAL.pdf>. (Білан Й., Борщевська Й., Дувелл Ф., Лапшина І.,

46. Nikolova M., Graham C., Ivlevs A. International migration: What happens to those left behind? Brookings. 2018. URL: <https://www.brookings.edu/blog/future-development/2018/09/13/international-migration-what-happens-to-those-left-behind/>. (Ніколова М., Грехем С., Івлєвс А. Міжнародна міграція: Що відбувається з тими, що залишилися позаду? Брукінгс. 2018. URL: <https://www.brookings.edu/blog/future-development/2018/09/13/international-migration-what-happens-to-those-left-behind/>.)

47. International Organization for Migration. URL: <https://www.iom.int/>. (Міжнародна організація з міграції. URL: <https://www.iom.int/>.)

48. Labor Migration in Asia: Increasing the Development Impact of Migration through Finance and Technology. Asian development Bank Institute. Tokyo, 2018. URL: <https://www.adb.org/publications/labor-migration-asia>. (Трудова міграція в Азії: Збільшення розвиткового впливу міграції за допомогою фінансів та технологій. Інститут розвитку Азійського банку розвитку. Токіо, 2018. URL: <https://www.adb.org/publications/labor-migration-asia>.)

49. World migration report 2018. International Organization for Migration. URL: https://europewb.org.ua/wp-content/uploads/2018/01/wmr_2018_en.pdf. (Світовий звіт з міграції 2018. Міжнародна організація з міграції. URL: https://europewb.org.ua/wp-content/uploads/2018/01/wmr_2018_en.pdf.)

50. De Luna Gallardo G., Korneeva E., Strielkowski W. Integration of migrants in the EU: lessons and implications for the EU migration policies. *Journal of International Studies*. 2016. № 2. P. 244–253. (Де Луна Галардо Г., Корнеєва Є., Стрієльковський В. Інтеграція мігрантів в ЄС: уроки та наслідки для міграційної політики ЄС. *Журнал міжнародних досліджень*. 2016. № 2. С. 244–253.)

51. Pienkowski, J. (2020), The impact of Labour Migration on the Ukrainian Economy, European Commission, DG ECFIN, European Economy, Discussion Paper 123. [Electronic resource]. — Режим доступу: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/dp123_en.pdf. (Пенковський Я. Вплив праці міграції на економіку України, Європейська комісія, DG ECFIN, Європейська економіка, Дискусійний папір 123. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/dp123_en.pdf.)

52. Luecke, M. and D. Saha (2019), Labour migration from Ukraine: Changing destinations, growing macroeconomic impact, German Advisory Group, Policy Studies PS/02/2019. [Electronic resource]. — Режим доступу: https://www.beratergruppeukraine.de/wordpress/wp-content/uploads/2019/12/GAG_UKR_PS_02_2019_en.pdf. (Люке, М. та Д. Саха (2019), Трудова міграція з України: Зміна напрямків, зростаючий макроекономічний вплив, Німецька консультативна група, Політичні дослідження PS/02/2019. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://www.beratergruppeukraine.de/wordpress/wp-content/uploads/2019/12/GAG_UKR_PS_02_2019_en.pdf.)

53. The official site of United Nations (2020), "World Migration Report 2020", available at: <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs> (Accessed 20 October 2020).

54. The official site of United Nations (2019), "International Migration Report UN

DESA, 2019", available at: www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2 (Accessed 20 October 2020).

55. The official site of Global Migration Data Portal (2020), available at: <http://migrationdataportal.org> (Accessed 22 October 2020).

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Завдання спільної діяльності ЄС та України в галузі ринку праці

ЦІЛІ СПІВРОБІТНИЦТВА УКРАЇНИ ТА ЄС У СФЕРІ РИНКУ ПРАЦІ	перехід на новий рівень якості життя
	спільна боротьба з негативом у галузі демографічних змін та глобалізації
	новий якісний рівень робочих місць та значне їх розширення
	допомога у формуванні справедливої юридичної бази у сфері змін ринку праці
	допомога в організації належних умов на ринку праці, таких як захищеність та гнучкість
	на ринку праці повсюдно впроваджувати ефективні заходи щодо вдосконалення роботи служби зайнятості, щоб збільшити її віддачу
	стимулювання хороших умов додаткового залучення малозабезпечених осіб
	зведення до мінімуму економіки неофіційного характеру шляхом зменшення зайнятості нелегалів
	необхідність ефективного навчання за ключовими позиціями охорони праці з метою створення безпечних умов на виробництві, підвищення якості охорони здоров'я, максимальне зменшення аварійних ситуацій
	покращення соціального захисту та його якісна зміна для забезпечення стабільності та доступності
	максимальне приділення уваги соціальній рівності та значне скорочення бідності
	необхідність повної рівноправності у сфері зайнятості між жінками та

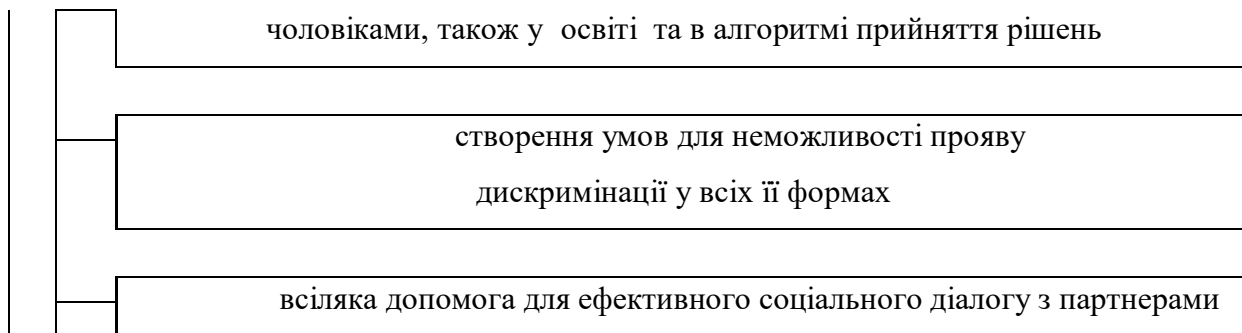


Рисунок А.1 — Завдання спільної діяльності ЄС та України в галузі ринку праці

Джерело: складено автором на основі даних [35]

Ім'я користувача:
Міжнародної торгівлі і маркетингу Сандул Марія

ID перевірки:
1016253481

Дата перевірки:
15.05.2024 12:40:54 EEST

Тип перевірки:
Doc vs Internet + Library

Дата звіту:
15.05.2024 12:43:29 EEST

ID користувача:
100005724

Назва документа: Данилюк О.В. Регулювання зовнішньої трудової міграції

Кількість сторінок: 57 Кількість слів: 11847 Кількість символів: 91828 Розмір файлу: 345.83 KB ID файлу: 1016039876

4.75% Схожість

Найбільша схожість: 0.89% з Інтернет-джерелом (<http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/17747/Musiie>).

3.63% Джерела з Інтернету

104

Сторінка 59

3.6% Джерела з Бібліотеки

290

Сторінка 60

0% Цитат

Вилучення цитат вимкнене

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнене

0% Вилучень

Немає вилучених джерел