

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

Факультет міжнародної економіки і менеджменту

Кафедра міжнародної економіки

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

**ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ
науки**

05 Соціальні та поведінкові

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ

051 «Економіка»

Форма навчання: денна

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему «Україна в процесах міжнародної трудової міграції»

здобувача Філяк Анастасії Ростиславівни

Науковий керівник: к.е.н, доцент Ольшевська Ірина Петрівна

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

Завідувач кафедри: д.е.н., професор Столярчук
Я.М.

Київ 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ .	5
1.1.Сутність та економічна природа розвитку міжнародної трудової міграції .	5
1.2.Фактори впливу на міжнародну трудову міграцію	9
1.3.Регулювання міжнародної трудової міграції: світовий досвід та українські реалії	13
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСІВ МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ ЗА УМОВ ВІЙНИ	18
2.1.Оцінка динаміки та масштабів міжнародної трудової міграції.....	18
2.2.Соціально-економічні наслідки міграції українців.....	29
2.3.Ринок праці України: міграційні виклики.....	35
2.4.Роль держави в контексті оптимізації міграційної політики	44
ВИСНОВКИ.....	51
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	54

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасний етап розвитку світової економіки характеризується посиленням глобалізаційних процесів, серед яких міжнародна трудова міграція займає одну з провідних позицій. Особливу гостроту ця проблема набула для України після початку повномасштабного військового вторгнення РФ у 2022 році, що спричинило безпрецедентні масштаби трудової та вимушеної міграції. Вивчення процесів міжнародної трудової міграції в умовах війни є надзвичайно актуальним для вироблення ефективних механізмів державного регулювання, адаптації законодавства до міжнародних стандартів та забезпечення соціально-економічної стабільності країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти міжнародної трудової міграції досліджувались такими науковцями, як Гаральд Баудер, Хейн де Хаас, Крістіане Хайманн, Марта Концош Сомбатгейї та інші. Зокрема, Хейн де Хаас акцентує увагу на складних структурних та індивідуальних чинниках міграції, а Гаральд Баудер аналізує її вплив на регулювання ринку праці. Українські дослідники також активно працюють у цьому напрямі, проте значна частина питань, пов'язаних з оцінкою масштабів, соціально-економічних наслідків та регулювання міграції в умовах війни, залишається недостатньо розкритою.

Мета і завдання дослідження. Метою кваліфікаційної бакалаврської роботи є оцінка особливостей міжнародної трудової міграції в умовах війни та розробка рекомендацій щодо її регулювання з урахуванням міжнародного досвіду. Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання:

- проаналізувати сутність та економічну природу міжнародної трудової міграції;
- визначити фактори впливу міжнародної трудової міграції та їх наслідки для країн
- проаналізувати досвід країн у регулюванні міжнародної трудової міграції
- оцінити динаміку та масштаби міграційних процесів в Україні після 2022 року;

- визначити соціально-економічні наслідки трудової міграції для України та країн-реципієнтів;
- дослідити світовий досвід регулювання міжнародної трудової міграції;
- запропонувати заходи щодо вдосконалення регулювання трудової міграції в Україні в умовах війни.

Об'єктом дослідження є процеси міжнародної трудової міграції.

Предметом дослідження виступають особливості, динаміка, масштаби та наслідки міжнародної трудової міграції в Україні під час війни.

Методи дослідження. У роботі використовувалися такі методи дослідження: аналітичний метод – для оцінки динаміки та масштабів міграційних процесів (Розділ 2); метод порівняльного аналізу – для вивчення міжнародного досвіду регулювання міграції (2.1, 2.2); статистичний метод – для аналізу даних щодо чисельності мігрантів та соціально-економічних наслідків (2.3); системного підходу – для розробки комплексних рекомендацій з удосконалення міграційної політики (2.4).

Теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів. Теоретична значущість роботи полягає у поглибленні наукових знань щодо особливостей міжнародної трудової міграції в умовах війни. Методична значущість визначається розробкою рекомендацій, які можуть бути використані для вдосконалення державної політики у сфері регулювання міграційних процесів. Практична значущість роботи полягає у можливості застосування отриманих результатів для вирішення актуальних проблем національної економіки та соціальної сфери, зокрема щодо мінімізації негативних наслідків міграції.

Інформаційна база дослідження. У процесі роботи використано праці українських та зарубіжних науковців, статистичні дані офіційних джерел (Державної служби статистики України, Світового банку, ОЕСР, НБУ), аналітичні звіти міжнародних організацій (МОП, ООН), а також нормативно-правові документи України та Європейського Союзу.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків та списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

1.1. Сутність та економічна природа розвитку міжнародної трудової міграції

На сьогодні міграція населення охопила увесь світ: як розвинуту частину, так і країни, що розвиваються. Немає ні одної держави у світі, яка б не була залученою у міжнародних міграційних процесах у різних етапах свого розвитку. Чи то як країна-донор мігрантів, чи як країна-реципієнт.

Сама міграція являє собою досить складний за своєю природою соціально-економічний процес, який є невід'ємним елементом сучасного суспільства.

Хоча кожен науковець має своє власне визначення трудової міграції (Табл. 1.1), соціологічний словник визначає саму міграцію як „географічний рух індивідів або груп індивідів, тобто мобільність людей у вужчому або ширшому географічному просторі”. Схоже тлумачення міститься і в демографічному енциклопедичному словнику: „Міграція населення — переміщення людей (мігрантів) через кордони тих чи інших адміністративно-територіальних одиниць зі зміною місця проживання назавжди або на більш-менш тривалий час” [1].

Таблиця 1.1 – Поняття «трудова міграція» у трактуванні науковців Європи

<i>Науковець</i>	<i>Країна-походження</i>	<i>Визначення «трудова міграція»</i>
Гаральд Баудер, професор на кафедрі географії та екологічних досліджень, Торонтський столичний університет	Німеччина	"Трудовий рух припускає, що міжнародна міграція працівників необхідна для виживання індустріальних економік... він досліджує, як міграція регулює ринки праці, а не ринки праці формують міграційні потоки" [2].

Продовження таблиці 1.1

Хейн де Хаас, професор соціології, Університет Амстердама	Нідерланди	"У цій статті доводиться, що такі дискурсивні зрушення в дебатах про міграцію та розвиток слід розглядати в першу чергу як частину більш загальних парадигмальних зрушень у соціальній теорії та теорії розвитку" [3].
Крістіане Хайманн, доктор політичних наук, Інститут досліджень професійної освіти та навчання	Німеччина	"Інституційні агенти здатні формувати структурні механізми, які керують міграційними потоками на європейському ринку праці" [4].
Марта Концош Сомбатгейї, доктор філософії, професор на факультеті економіки, кафедри лідерства та організаційної комунікації, Університет Шечені Іштвана	Угорщина	"Трудова міграція - це процес переміщення трудових ресурсів з метою працевлаштування на більш сприятливих умовах, ніж у країні походження" [5].

Джерело: складено автором на основі [2], [3], [4], [5].

У процесі аналізу визначень трудової міграції, поданих європейськими науковцями, можна побачити, що кожен з них акцентує увагу на різних аспектах цього явища. Наприклад, Гаральд Баудер розглядає трудову міграцію не просто як

пересування людей у пошуках роботи, а як необхідний елемент функціонування сучасної економіки, при цьому підкреслює, що саме міграція впливає на ринок праці, а не навпаки. У свою чергу, Хейн де Хаас підходить до цього поняття з більш теоретичної точки зору, розглядаючи його в контексті загальних змін у соціальних науках та теорії розвитку. Крістіане Хайманн звертає увагу на роль інституцій, які здатні керувати міграційними потоками на європейському ринку праці. А Марта Концош Сомбатгейї пропонує більш прикладне визначення, підкреслюючи, що трудова міграція — це насамперед прагнення людей знайти кращі умови праці за межами своєї країни. У підсумку можна сказати, що трудова міграція — це багатогранне явище, яке включає як особисті мотиви працівників, так і ширші економічні, соціальні та інституційні процеси.

У науковій літературі можна знайти різні класифікації міграції. До основних двох видів ми можемо віднести внутрішню та зовнішню міграцію. Внутрішня — переміщення в кордонах однієї країни, вона також поділяється на два види: міграція сільського та місцевого населення. Зовнішня міграція — рух населення через державні кордони. Цей вид можна розділити на декілька підвидів:

1) За територіальним охопленням міграція поділяється на внутрішньоконтинентальну та міжконтинентальну міграцію;

2) За тривалістю міграції виділяють постійну та тимчасову. Поняття постійної міграції є простим — це переміщення населення, яке несе за собою зміну постійного місця проживання. Тимчасова ж ділиться на маятникову, циклічну та епізодичну міграцію. Маятникова найбільше підходить до внутрішньої міграції, оскільки її прикладами може бути поїздка на навчання в інше місто, тривалістю декілька тижнів. Також маятникова міграція охоплює прикордонну міграцію, коли населення здійснює той же процес, але при цьому мігранти перетинають державний кордон. Циклічна міграція має більшу тривалість, оскільки вона є процесом, коли люди регулярно переїжджають з однієї місцевості в іншу і потім повертаються назад. Цей тип міграції може бути пов'язаний з сезонними роботами, які вимагають пересування з місця на місце. Епізодична міграція — це ділові та туристичні поїздки громадян, що не мають постійного спрямування;

3) За рівнем організації виділяють організований та самостійний вид міграційних процесів. Перший здійснюється за допомогою державних та (або) громадських органів. Другий вид міграції проводиться за рахунок сил і засобів самих мігрантів [1];

4) За ініціативою міграційні процеси поділяються на добровільні, примусові та вимушені. Добровільна міграція являє собою самостійне виявлення бажання змінити місце постійного проживання. Вимушена міграція передбачає певні причини, через які люди були змушені мігрувати. Прикладом цього може бути Хорватія. З настанням глобальної пандемії у березні 2020 року в Загребі стався землетрус магнітудою 5,4 бала, що спричинив 1600 нових переміщень. Після цієї події всього через дев'ять місяців у країні стався найсильніший із колись зареєстрованих землетрусів магнітудою 6,4 бала, який зробив непридатними для проживання понад 10 000 будинків і викликав довгострокове переміщення 40 000 осіб [6]. У 2010 році у Гаїті землетрус залишив мільйони людей бездомними, через що їм довелось мігрувати. Ще одним прикладом вимушеної міграції був геноцид у Руанді, через який близько 2 мільйонів хуту перемістилися за кордон, рятуючись від загибелі. В Україні ж яскравим прикладом вимушеної міграції є аварія на Чорнобильській АЕС. Понад 200 тисяч осіб назавжди було евакуйовано із зон забруднення [7].

Примусова міграція – міграція населення проти їхньої волі, зазвичай трапляється під час війни. Прикладом цього можуть бути події Другої світової війни. Після атаки на Перл-Харбор президент Франклін Д. Рузвельт видав Указ № 9066, що давав право військовому міністру визначати на території США військові зони, з яких "можуть бути виселені будь-які громадяни". І хоча указ не був націлений на якусь певну групу людей, він став основою масового переселення 110 тисяч осіб японського походження, як громадян США, так і людей без американського громадянства [8]. В Україні ж такий вид міграції зустрічається в історичних книгах неодноразово. Яскравими прикладами примусової міграції в Україні є депортація кримських татар та операція «Вісла». 18 травня 1944 року радянська влада за наказом Йосипа Сталіна розпочала примусове виселення

кримськотатарського народу з їхньої історичної батьківщини — Криму. Внаслідок цього, понад 183 тисячі кримських татар були відправлені на «спецпоселення» до Центральної Азії, зокрема до Узбекистану. Додатково, близько 5 тисяч осіб направили на примусові роботи до Московського вугільного тресту, 6 тисяч — до таборів фронтового резерву, і ще 6 тисяч — до ГУЛАГу [9]. Операція «Вісла» була військово-політичною акцією польської комуністичної влади, спрямованою на примусове переселення українського населення з південно-східних регіонів Польщі. Протягом операції було переселено близько 140 575 українців до північних та західних регіонів Польщі, відомих як «повернуті землі».

За правовою ознакою міграцію поділяють на легальну, напівлегальну та нелегальну. Легальні мігранти перетинають кордони на законних підставах, з усіма потрібними документами [1]. Напівлегальна міграція – це форма міграції, при якій мігранти перебувають в країні призначення з відсутністю документів, які дозволяли б їм перебувати там легально. Напівлегальна міграція зазвичай здійснюється за допомогою різних трюків, таких як використання туристичних віз для роботи, нелегального проживання після закінчення терміну дії візи або роботи без дозволу на працевлаштування. Нелегальна ж полягає у міграції людини без необхідних документів, таке часто відбувається з громадянами країни, в якій складна економічна ситуація (у країні панує бідність або війна).

1.2. Фактори впливу на міжнародну трудову міграцію

Міжнародна трудова міграція – це природний процес, який існує вже багато століть. Люди завжди переїжджали у пошуках кращого життя, можливостей для роботи та безпеки. Однак у сучасному світі міграція стала ще більш масштабною та складною через різні економічні, соціальні, політичні, демографічні й екологічні фактори (Табл 1.2)

Перш за все, однією з головних причин трудової міграції є економічний стан країни. Якщо в рідній державі немає достатньо робочих місць або зарплати не дозволяють нормально жити, люди починають шукати варіанти за кордоном. Багато

українців, наприклад, ще задовго до повномасштабного вторгнення працювали у Польщі, Німеччині, Італії чи Америці, тому що там вони можуть заробити значно більше, ніж удома. Водночас розвинені країни потребують іноземних робітників для виконання певних видів робіт, які місцеве населення часто не хоче робити. Наприклад, будівництво, сільське господарство та догляд за людьми похилого віку.

Ще одним важливим фактором є соціальні умови. Крім самої роботи, людей приваблює якість життя, яку пропонує інша країна. Це стосується медицини, освіти, рівня безпеки, соціальних гарантій. Деякі країни, наприклад, пропонують безкоштовну медицину або кращі пенсійні програми, що може бути важливим аргументом для переїзду.

Освіта відіграє велику роль у міграційних процесах. Молоді люди часто їдуть вчитися за кордон, тому що дипломи іноземних університетів дають більше шансів знайти престижну роботу. Багато з них після навчання залишаються в тій країні, де здобули освіту, адже там вони вже адаптувалися та знайшли перспективи для кар'єри.

Політичні чинники теж можуть стати причиною міграції. Якщо в країні нестабільна ситуація, часті протести, корупція або навіть війна – люди змушені шукати безпечніші місця для життя та роботи. Наприклад, багато українців виїхали за кордон через війну, щоб забезпечити свої сім'ї стабільністю. Крім цього, велике значення має політика приймаючої країни щодо мігрантів. Деякі держави створюють спеціальні програми, які спрощують отримання віз та дозволів на роботу. Наприклад, Канада активно запрошує кваліфікованих фахівців, а Німеччина пропонує програми для залучення інженерів та медичних працівників.

Демографічні фактори також суттєво впливають на міграцію. У багатьох розвинених країнах спостерігається старіння населення, що означає нестачу молодих працівників. У таких випадках країни відкривають свої ринки праці для мігрантів, щоб підтримувати економічне зростання. Водночас у країнах із високою народжуваністю та низьким рівнем безробіття багато молоді не може знайти роботу, тому вони змушені виїжджати.

Зараз все більше говорять про екологічні причини міграції. Кліматичні зміни, природні катастрофи, забруднення довкілля – усе це впливає на життя людей. Якщо регіон стає непридатним для ведення сільського господарства або проживання, люди змушені переїжджати. Наприклад, через сильні посухи або затоплення багато жителів африканських країн шукають нові місця для життя.

Переважною причиною міжнародного трудового переміщення населення є бажання працівників отримувати більш високий рівень доходу, ніж вони мають у своїй країні. Тобто не тільки для підвищення свого рівня життя і отримання кращої роботи, а й для подальшого кар'єрного зростання (для відмінних працівників галузі, яка значно розвинулася за останні роки). Також причинами цього є потенціал кар'єрного зростання трудових мігрантів, надання роботи та місця проживання для всієї родини. У свою чергу, основними причинами міжнародної трудової міграції з України є низькі заробітні плати і високий рівень безробіття [10].

Таблиця 1.2 – Фактори впливу на міжнародну міграцію населення [11]

Фактори «виштовхування»	Фактори «притягання»
Економічні	
Низька заробітна плата	Висока заробітна плата
Низька якість життя	Висока якість життя
Високий рівень безробіття	Наявність вільних робочих місць
Економічна нестабільність	Стабільний розвиток економіки
Обтяжлива система оподаткування	Ліберальна система оподаткування
Соціальні	
Низька якість освіти	Висока якість освіти
Погані умови праці	Гарні умови праці
Недоступна система охорони здоров'я	Доступна та високоякісна система охорони здоров'я
Відсутність можливостей для професійної самореалізації	Наявність можливостей для професійної самореалізації
Культурні	
Релігійні переслідування	Свобода віросповідання
Етнічна дискримінація	Відсутність етнічної дискримінації
Расова дискримінація	Відсутність расової дискримінації

Політичні	
Відсутність демократії	Розвинена демократія
Політична нестабільність	Стабільність політичної системи
Корумпованість владних структур	Відсутність корупції
Екологічні	
Забруднене навколишнє середовище	Краща екологічна ситуація
Низька якість питної води та їжі	Чиста питна вода та екологічно безпечна їжа

Кожний процес у світі має свої наслідки, і міграція не виняток. Соціально-економічні наслідки міжнародної трудової міграції розглядаються окремо для кожної країни. Це пов'язано з тим, що вони мають як позитивні, так і негативні наслідки, які варто враховувати. Проте, є основні наслідки, які відбуваються в практично всіх країнах (табл. 1.3).

Таблиця 1.3 – Позитивні і негативні наслідки для країн-донорів та країн-приймачів мігрантів

	Країни-донори мігрантів	Країни-приймачі мігрантів
Позитивні наслідки	<ul style="list-style-type: none"> • Стимулювання розвитку фінансово-банківського сектору; • Скорочення безробіття власного населення; • Підвищення кваліфікації мігрантів. 	<ul style="list-style-type: none"> • Отримання дешевої молодोї робочої сили; • Збільшення приросту населення; • Отримання готових спеціалістів.
Негативні наслідки	<ul style="list-style-type: none"> • «Відтік мізків»; • Спад приросту населення; • Додаткові витрати на підготовку нових спеціалістів. 	<ul style="list-style-type: none"> • Загроза громадянських війн, викликаних розколом країни; • Додаткові витрати на соціальну допомогу і захист мігрантів • Загроза поширення тероризму.

Джерело: складено автором на основі [12], [13]

Таким чином, міжнародна трудова міграція формується під впливом широкого спектра факторів — від економічної нерівності та соціальних

диспропорцій до політичної нестабільності й екологічних викликів. Водночас вона має складні соціально-економічні наслідки для обох сторін міграційного процесу — як країн-донорів, так і країн-приймачів. У контексті глобалізації та демографічних змін ефективне реагування на ці виклики вимагає скоординованої державної політики та міжнародної співпраці. Саме тому доцільним є розгляд підходів до регулювання міжнародної трудової міграції, як у світовому масштабі, так і в межах українських реалій.

1.3. Регулювання міжнародної трудової міграції: світовий досвід та українські реалії

Міжнародна трудова міграція є невід'ємною складовою глобалізаційних процесів, що відбуваються у світовій економіці. Вона сприяє перерозподілу трудових ресурсів між країнами, впливаючи на соціально-економічний розвиток як держав-реципієнтів, так і держав-донорів. В умовах зростаючих відмінностей між країнами міжнародна трудова міграція відбувається під дією низки взаємопов'язаних чинників, що потребує ефективного регулювання на національному та міжнародному рівнях.

Систему регулювання міжнародної трудової міграції умовно поділяють на кілька рівнів: глобальний, регіональний, національний та, за деякими науковими підходами, корпоративний.

На глобальному рівні основну роль відіграють міжнародні інституції, зокрема Організація Об'єднаних Націй та її спеціалізовані агентства — Міжнародна організація праці (МОП) та Міжнародна організація з міграції (МОМ). Вони розробляють ключові конвенції, декларації та рекомендації, які формують правові рамки та принципи захисту трудових мігрантів у світі.

На регіональному рівні важливим прикладом є Європейський Союз, де Європейська комісія координує політику у сфері трудової міграції між державами-членами та забезпечує узгодженість законодавства через директиви, регламенти та хартії.

На національному рівні саме держави несуть головну відповідальність за створення і впровадження законодавства щодо в'їзду, працевлаштування та соціального захисту мігрантів. Цей рівень вважається ключовим, адже саме він забезпечує реальну реалізацію прав і обов'язків трудових мігрантів на своїй території.

Крім того, деякі дослідники виділяють корпоративний рівень, який стосується політики приватних компаній і транснаціональних корпорацій щодо працевлаштування іноземної робочої сили, умов праці, соціального захисту тощо.

Різні країни застосовують власні підходи до регулювання трудової міграції, враховуючи специфіку національних ринків праці, економічні потреби та соціальні аспекти. Загалом, механізми регулювання можна поділити на три основні складові: державне регулювання, ринкове саморегулювання та громадянське регулювання. Державне регулювання включає розробку та впровадження нормативно-правових актів, які визначають умови в'їзду, перебування та працевлаштування іноземних працівників. Ринкове саморегулювання базується на взаємодії попиту та пропозиції на ринку праці, де роботодавці та працівники самостійно узгоджують умови співпраці. Громадянське регулювання передбачає участь громадських організацій, профспілок та інших інституцій у процесі формування та контролю міграційної політики [14].

У країнах Європейського Союзу (ЄС), регулювання трудової міграції здійснюється на основі спільних стандартів та принципів, закріплених у відповідних директивах та регламентах. Регулювання трудової міграції в Європейському Союзі ґрунтується на міжнародно-правових та європейських нормативних актах, що забезпечують права та свободи мігрантів. Одним із ключових документів у цій сфері є Європейська соціальна хартія, яка гарантує рівний доступ до працевлаштування, соціального захисту, заробітної плати, участі в профспілках та належних житлових умов. Хартія також передбачає спрощення процедур працевлаштування для іноземців, сприяючи їхній інтеграції у суспільство приймаючих країн [15].

Значний вплив на регулювання трудової міграції має Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників ЄС (1989), що закріплює свободу пересування працівників, забезпечує рівний доступ до можливостей працевлаштування та соціального захисту. Хартія стверджує, що працівники повинні мати право вільно обирати місце проживання та працювати в будь-якій державі-члені ЄС без дискримінації за національною ознакою [16]. Документ також містить положення про усунення бар'єрів, пов'язаних із визнанням дипломів та професійної кваліфікації мігрантів.

Важливу роль у правовому регулюванні трудової міграції відіграють Директиви ЄС, які визначають умови отримання статусу довгострокових резидентів, правовий режим їхнього працевлаштування, а також принцип рівного ставлення та соціального забезпечення. Згідно з Директивою ЄС 2003/109/ЄС, "особи, які мають статус довгострокового резидента, повинні мати доступ до тих самих прав та можливостей, що й громадяни держав-членів ЄС, зокрема в питаннях працевлаштування, соціального забезпечення та доступу до освіти" [17].

Окрім законодавчих ініціатив Європейського Союзу, слід зазначити вплив Конвенцій Міжнародної організації праці (МОП), зокрема Конвенції №143, що регламентує права трудових мігрантів та передбачає рівне ставлення до них у сферах оплати праці, соціального захисту та умов зайнятості. Як вказано в Конвенції, роботодавці зобов'язані надавати рівні умови праці та соціального забезпечення для всіх працівників, незалежно від їхнього громадянства [18].

Україна останнім часом є країною-донором трудових мігрантів. Значна кількість українців виїжджає за кордон у пошуках кращих умов праці та вищих заробітків. Основними напрямками трудової міграції українців є країни ЄС, зокрема Польща, Італія, Чехія та Німеччина. Водночас, Україна приймає іноземних працівників, хоча їх кількість є відносно невеликою.

Регулювання міграційних потоків в Україні здійснюється на основі національного законодавства та міжнародних угод, які спрямовані на забезпечення прав мігрантів, їхню соціальну адаптацію та інтеграцію. Серед ключових нормативно-правових актів, що регулюють міграційну політику, слід виокремити

Конституцію України, Закони України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства», «Про імміграцію» та «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту». Відповідно до Конституції України, «іноземці та особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України» [19].

На сучасному етапі Україна є переважно країною-донором трудових мігрантів. Високий рівень трудової міграції обумовлений економічними факторами, зокрема різницею в рівні заробітної плати, соціальними гарантіями та якістю життя. Основними напрямками трудової міграції громадян України залишаються країни Європейського Союзу, зокрема Польща, Німеччина, Чехія та Італія. Станом на серпень 2024 року в Німеччині перебувало близько 1,1 млн українців, у Польщі — 976 тис., а в Чехії — 361 тис. [20]. Разом із тим, Україна також приймає іноземних працівників, хоча їхня кількість залишається відносно невеликою. Відповідно до Закону України «Про імміграцію», держава встановлює квоти на імміграцію та впроваджує механізми контролю за міграційними потоками [21].

Координація міграційної політики в Україні здійснюється низкою державних органів. Зокрема, Державна міграційна служба України відповідає за реалізацію державної політики у сфері міграції, що включає питання імміграції, еміграції, надання притулку та громадянства. Міністерство соціальної політики України здійснює заходи щодо соціального захисту мігрантів та їх інтеграції в українське суспільство, тоді як Міністерство внутрішніх справ України виконує функції забезпечення правопорядку в контексті міграційних процесів.

Ситуація з міграційними процесами в Україні зазнала кардинальних змін після початку повномасштабного військового вторгнення Російської Федерації у 2022 році. Війна спричинила безпрецедентний рівень вимушеної міграції, як внутрішньої, так і зовнішньої. Протягом 2024 року кордон України перетнули 30,11 мільйона осіб, з яких 442,9 тисячі не повернулися, що втричі більше порівняно з попереднім роком [22].

З урахуванням зазначених обставин, регулювання міграційних процесів в Україні потребує комплексного підходу, спрямованого на адаптацію законодавства до європейських стандартів, удосконалення правових механізмів соціального захисту мігрантів та створення сприятливих умов для повернення українських громадян з-за кордону.

РОЗДІЛ 2.

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСІВ МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ ЗА УМОВ ВІЙНИ

2.1. Оцінка динаміки та масштабів міжнародної трудової міграції

Для аналізу та розуміння динаміки та масштабів міжнародної трудової міграції за умов війни було здійснено порівняння міграційних процесів у 2021, 2022 та 2024 роках.

Проаналізувавши Рис 2.1., можемо побачити топ-20 країн світу за кількістю прийнятих міжнародних мігрантів, а також хороше зображення глобальної мобільності населення у розрізі країн-приймачів. Лідером за кількістю прийнятих мігрантів залишались Сполучені Штати Америки, де чисельність іноземців перевищувала 50 мільйонів осіб. Така популярність пояснюється стабільною економікою, високим рівнем життя, доступом до освіти, а також великим попитом на іноземну робочу силу у різних секторах – від технологій до сфери обслуговування. Частка жінок серед іммігрантів дещо вища, що пов'язано з гуманітарними мотивами міграції, воз'єднанням родин та участю жінок у секторі догляду.

На другій позиції перебувала Німеччина, яка протягом останнього десятиліття прийняла значну кількість мігрантів, особливо внаслідок міграційної кризи 2015 року. Німеччина активно адаптувала свою міграційну політику до потреб ринку праці, залучаючи як кваліфікованих фахівців, так і біженців. У більшості країн Європейського Союзу – включаючи Францію, Італію, Іспанію та Канаду – також спостерігалась більша частка жінок серед мігрантів, що вказує на переважання соціально-гуманітарного типу міграції.

Зовсім інша ситуація у країнах Перської затоки – зокрема в Саудівській Аравії, Об'єднаних Арабських Еміратах, Кувейті, де переважають чоловіки серед мігрантів. Це пов'язано з тим, що економіки цих держав орієнтовані на сектори, які

вимагають фізичної сили: будівництво, енергетика, охорона. Така специфіка пояснює гендерну асиметрію в імміграції до цих країн.

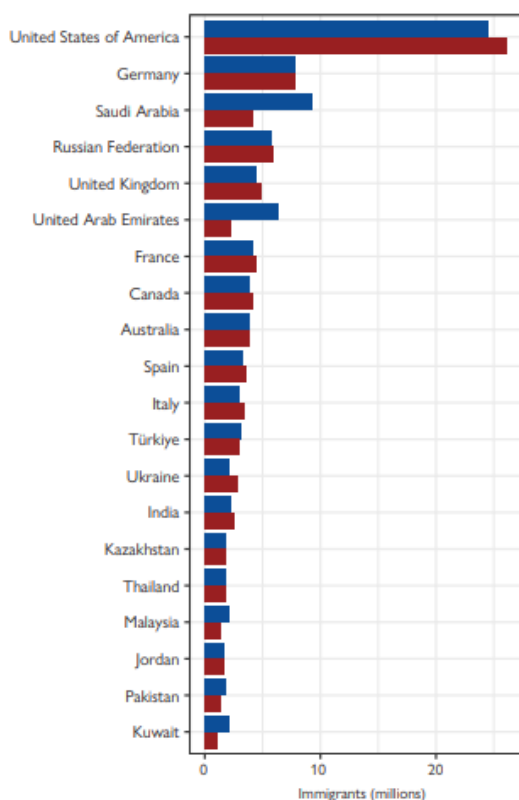


Рисунок 2.1 – Топ-20 країн-реципієнтів мігрантів [23]

Рисунок 2.2 відображає топ-20 країн світу, з яких походить найбільша кількість міжнародних мігрантів. Ці країни виступають головними донорами трудового ресурсу у 2021 році на глобальному рівні, і саме з них формуються основні потоки трудової, вимушеної та гуманітарної міграції. На першому місці за чисельністю емігрантів перебувала Індія, де понад 11 мільйонів осіб проживають за кордоном. Такий масштаб міграції зумовлений високою щільністю населення, обмеженими можливостями на внутрішньому ринку праці, а також добре налагодженими міграційними каналами до країн Перської затоки, США, Великої Британії.

Другою країною за масштабами виїзду населення була Мексика, з якої мігрують переважно до Сполучених Штатів. Економічна нерівність, географічна близькість, культурні та мовні зв'язки формують стабільний потік трудової міграції, що зберігається десятиліттями. На третій позиції – Російська Федерація, звідки

також спостерігається масовий виїзд населення, зокрема молоді та кваліфікованих працівників, часто з політичних причин або через погіршення соціально-економічної ситуації. Україна займала одну з провідних позицій у цьому рейтингу: за візуалізованими даними, кількість емігрантів із країни перевищує 5 мільйонів осіб. Причини еміграції українців є комплексними: хронічна економічна нестабільність, високий рівень безробіття та зниження рівня життя.

Серед інших країн-донорів міграції варто відзначити Китай, Сирію, Бангладеш, Пакистан, Афганістан та Філіппіни – країни з високою чисельністю населення, значним рівнем бідності та/або активними збройними конфліктами. Для більшості з них характерний потік чоловіків у трудову міграцію, тоді як у країнах, що постраждали від конфліктів (наприклад, Сирія або Афганістан), зростає частка жінок і дітей серед емігрантів.

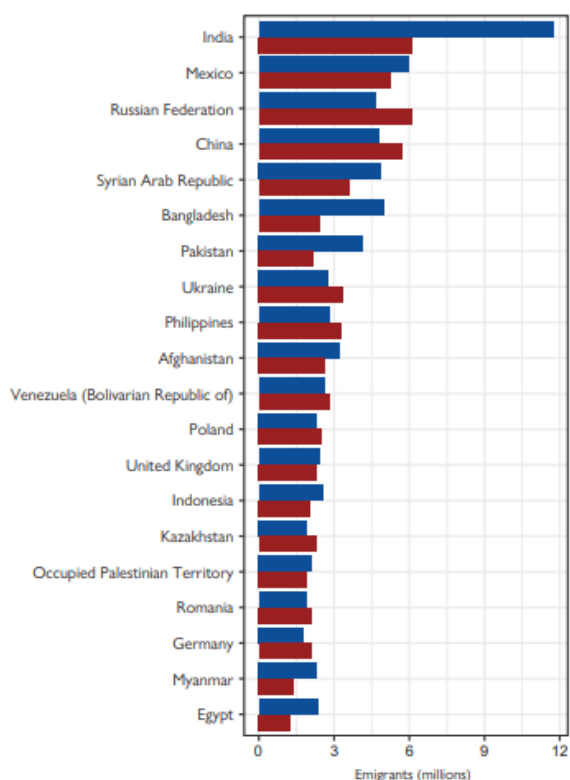


Рисунок 2.2 – Топ-20 країн-донорів міжнародних мігрантів [23]

Виходячи з наведеного аналізу двох діаграм, можна зробити висновок, що Україна посідає важливе місце в глобальній міграційній системі як країна походження значної кількості мігрантів. Водночас її присутність серед країн призначення, хоч і не настільки масштабна, свідчить про певну роль у прийомі

іноземців, зокрема з країн пострадянського простору. Такий двосторонній характер міграційної участі вказує на складність і багатогранність міграційних процесів, що розгортаються в українському контексті.

У зв'язку з цим особливого значення набуває детальний розгляд міжнародної трудової міграції з України, зокрема в умовах глибоких трансформацій, викликаних війною, економічними труднощами, соціальною нестабільністю та демографічними змінами. Подальший аналіз зосередиться на оцінці обсягів та динаміки трудової міграції з України, її структурних особливостей, а також регіональних напрямках переміщення українських громадян у пошуках роботи. Особлива увага буде приділена періоду після 2022 року, коли внаслідок повномасштабного вторгнення РФ потоки мігрантів з України набули безпрецедентних масштабів і значною мірою вплинули на ринки праці держав Європи.

З початку 1990-х років в Україні спостерігається значний рух населення, який можна розділити на дві основні групи. Перша група пов'язана з радянським минулим та стосується масової репатріації українців та вихідців з України інших національностей, а також повернення репресованих та депортованих у тоталітарні часи. Ці міграційні потоки, хоча їх обсяги зменшилися в порівнянні з попередніми роками, все ще залишаються важливими для вивчення міграційних процесів в Україні. Друга група міграційних потоків виникла внаслідок демократизації та лібералізації режиму кордонів, що сприяло включенню України до світових міграційних процесів. Після запровадження демократичних свобод, зокрема й свободи пересування, транскордонна мобільність населення України стрімко зростала передовсім за рахунок перетинів західного кордону. У 2013 році, тобто ще до анексії Криму та початку конфлікту на Сході України, вперше чисельність поїздок українців до Польщі перевищила кількість виїздів до Росії, яка традиційно

найбільше відвідувалася громадянами України і з якою зберігався безвізовий режим [25].

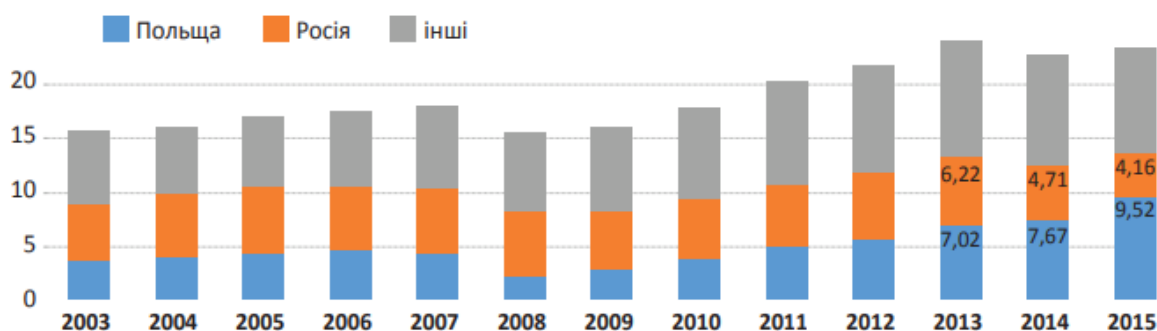


Рисунок 2.3 – Кількість перетинів державного кордону громадянами України у напрямі виїзду у 2003-2015 рр., млн. разів [24]

До початку пандемії у 2019 році, громадяни України здійснили майже 30 мільйонів виїздів за кордон. Ця статистика свідчить про зростання мобільності населення та збільшення інтересу до подорожей за кордон. Однак, варто зазначити, що велику роль у збільшенні кількості виїздів відіграло набуття безвізового режиму з ЄС в 2017 році. Воно значно полегшило процедуру виїзду за кордон та стало додатковим стимулом для громадян України подорожувати за кордон. За даними соціологічного моніторингу, який щорічно проводиться Інститутом соціології НАНУ, якщо в 2018 році можливістю безвізових поїздок скористалися 7,6% респондентів, то в 2019 році – уже 14,4%. В основному вони подорожували (14,4%) та відвідували родичів і друзів (9,5%), водночас 8,2% шукали під час поїздок можливостей для працевлаштування [25].

Однак, через пандемію COVID-19, багато країн ввели обмеження на в'їзд громадян України, що призвело до значного зниження кількості закордонних подорожей. Протягом пандемії право громадян на перетин кордону не було порушеним, але обмеження інших країн щодо в'їзду, значно знизило кількість перетинів кордону. У 2020 році кількість перетинів кордону в напрямку виїзду скоротилася майже втричі, порівняно з попереднім роком і становила 11,2 млн [25].

Україна є країною, яка стикається зі складною демографічною ситуацією. Останнім часом наша нація зазнає значних втрат населення через міграційні процеси. Депопуляція, яка заглиблюється, і еміграція, яка розширюється, стали причиною зменшення чисельності населення України. За даними Мінфіну, за 30 років, з 1992 року по 2022 рік, кількість населення України скоротилась на приблизно 10,89 млн. чоловік (рис. 2.4), що складає 26,5% від загальної чисельності населення станом на січень 2022 року. Після 2022 року Україна не публікує офіційно чисельність населення, тому дані за 2023 та 2024 роки можуть не повністю відповідати реальності.



Рисунок 2.4 – Кількість населення в Україні, 1992-2022* роки, тис. осіб

*з 2014 р. – без урахування окупованих територій (Криму, Севастополя, частини Донбасу)

Джерело: складено автором на основі [26]

Нова хвиля міграції з України розпочалась після початку повномасштабного вторгнення Росії на території нашої держави. Невинні люди, які ніколи не брали участі в політичних чи військових діях, були вимушені покинути свої домівки через насильство, страх та небезпеку своїх родин. Одним з основних джерел даних для оцінки кількості українців, що виїхали за межі країни, є інформація Державної прикордонної служби про перетини кордону. станом на 1 травня 2023 року ДПС зафіксувала 18,52 млн виїздів з України та 15,84 млн в'їздів. Різниця становить 2 млн 686 тис. осіб. Лише за квітень 2023 року від'ємне міграційне сальдо зросло на 31 тис. перетинів. Утім, таке зростання незначне порівняно зі справді масовим

виїздом у грудні 2022 – березні 2023 року. Лише за ці 4 місяці від’ємне сальдо зросло на понад 1,8 млн осіб (табл. 2.1). Причиною такого відтоку населення можуть бути блекаути й масовані російські обстріли в листопаді 2022 – січні 2023 років [27].

Таблиця 2.1. – Міграційне сальдо України (2022-2025 рр)

<i>Дата</i>	<i>Міграційне сальдо, млн осіб</i>
30.11.2022	-0,839
01.05.2023	-2,656
01.03.2025	-2,62

Джерело: складено автором на основі [27], [28]

Рис. 2.5 дуже яскраво відображає масштабні зміни в демографічній структурі нашої країни, які відбулися внаслідок повномасштабного вторгнення Росії у 2022 році.

Найбільші втрати на піраміді видно серед дітей віком до 10 років та серед молоді віком від 20 до 39 років. Це саме ті категорії, які найбільше виїхали за кордон або постраждали від воєнних дій. Наприклад, серед чоловіків віком 20–29 років зафіксовано чисельність близько 2,075 млн осіб, але ця цифра вже враховує втрати – як у вигляді жертв війни, так і через масову міграцію [Центр економічної стратегії]. Те саме стосується і жінок цього віку – хоча їх формально залишилось більше, значна частина перебуває за кордоном як біженки з дітьми, і їхнє повернення залишається під питанням.

Ще до повномасштабного вторгнення Росії рівень народжуваності в Україні був низький, а еміграція з України значно перевищувала імміграцію, що призводило до старіння та зниження численності населення. Одним з викликів, з яким зіткнеться Україна через неповернення біженців, буде подальше погіршення демографічної ситуації [29].

Особливо складною є ситуація через масовий виїзд жінок середнього віку разом із дітьми. Це призвело до не лише тимчасової, але, ймовірно, довготривалої втрати частини населення. Якщо значна частина цих жінок не повернеться до

України, це означатиме зменшення кількості майбутніх народжень, а отже – ще більше скорочення населення у наступні десятиліття.

Ще одним важливим моментом є тенденція до старіння населення, яка була характерною для України ще до війни, але зараз стає ще помітнішою. Зростає частка людей віком 60 років і старше, водночас молодь виїжджає або гине на фронті. Якщо така тенденція збережеться, Україна ризикує перетворитися на країну з високою демографічною залежністю, коли на одного працівника припадає дедалі більше пенсіонерів, що створює величезне навантаження на систему охорони здоров'я, соціального забезпечення і державні фінанси загалом.



Рисунок 2.5 – Статеві-вікова піраміда населення України [29]

Рис. 2.6, підготовлене Центром економічної стратегії, ілюструє розподіл українських біженців за регіонами їх походження у відсотковому співвідношенні до загальної кількості респондентів. Найбільша частка біженців походить зі східного регіону України – 32,6%. Це не є дивним, адже саме східні області, зокрема Донецька, Луганська та Харківська, стали головними епіцентрами бойових дій ще з 2014 року, а після 2022 року ситуація в цих регіонах ще більше загострилася.

Другою за кількістю мігрантів є північ України, звідки походить 28% біженців. Зокрема, це Київська, Чернігівська та Сумська області, які також значно постраждали на початку повномасштабного вторгнення, особливо в перші місяці 2022 року.

На південь України припадає 21,7% мігрантів. Одеська, Миколаївська, Херсонська області, а також окупований Крим стали ще однією гарячою точкою,

звідки масово виїжджали люди, рятуючись від бойових дій, окупації чи загрози гуманітарної катастрофи.

Дещо менше – 11,7% біженців походить із західної частини України. Це може бути пов'язано з тим, що західні області меншою мірою постраждали від прямого воєнного втручання і навіть стали тимчасовим притулком для внутрішньо переміщених осіб із інших регіонів.

Найменшу частку біженців становлять жителі центрального регіону України – лише 5,9%. Хоча ці області не залишилися осторонь війни, їхня порівняно нижча частка серед біженців пояснюється меншою інтенсивністю бойових дій у цих регіонах, а також географічною близькістю до столиці, яка частково залишалась у тилу.

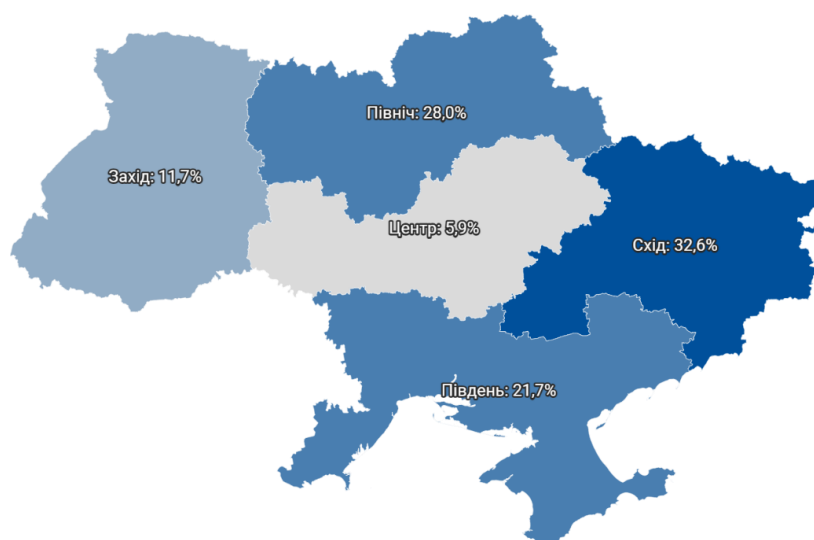


Рисунок 2.6 – Регіони походження українських біженців, % від усіх респондентів [29]

На рис. 2.7 ми маємо змогу побачити, якою є статево-вікова структура українських біженців, що перебувають за кордоном. Ці дані дуже важливі, адже вони дозволяють краще зрозуміти, як саме війна вплинула не лише на демографічну ситуацію в самій Україні, а й на соціальні процеси в країнах, які приймають українців.

Питання віку та статі переміщених осіб тісно пов'язане з характером цієї міграції. Більшість людей, які виїхали за кордон, – це жінки з дітьми. І це цілком

зрозуміло: з одного боку, чоловіки підлягають мобілізації, а з іншого – саме жінки зазвичай беруть на себе турботу про дітей і їхню безпеку.

Разом з тим, аналіз вікової структури дозволяє оцінити потреби різних груп населення. Наприклад, працездатні люди потребують доступу до роботи, нових навичок, мовної інтеграції. Діти – шкільної освіти та підтримки з боку вчителів і психологів. А от людей похилого віку серед біженців не так багато, однак вони залишаються вразливою категорією – через проблеми зі здоров'ям, потребу в постійному догляді, складнощі з адаптацією до нової країни.

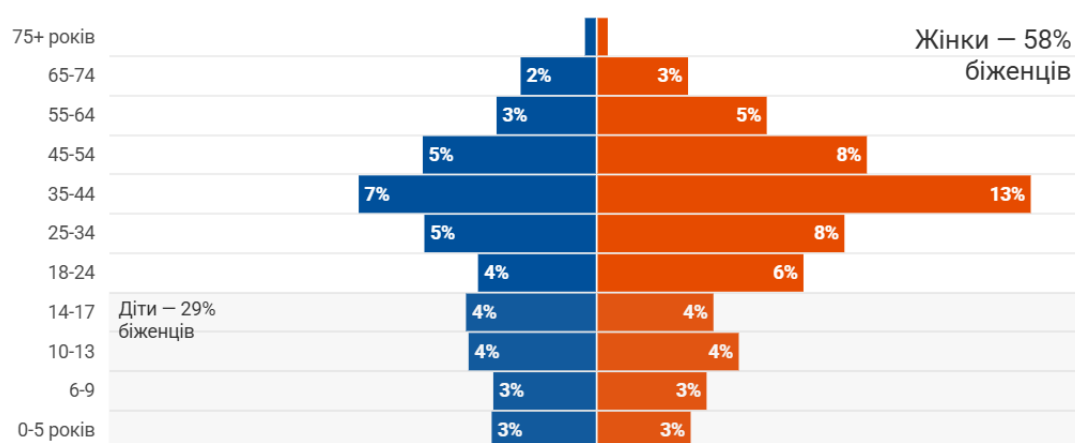


Рисунок 2.7 – Статеві-вікова структура українських біженців за кордоном у грудні 2024: чоловіки та жінки [29]

Ще один важливий аспект – це географія самої міграції (рис. 2.8). Найбільше українських біженців виїхало до Німеччини (1,1 млн осіб) та Польщі (976 тис. осіб). Це досить очікувано, адже ці країни близько розташовані, а також мають тривалі міграційні зв'язки з Україною. Велику частину українців також прийняли Чехія (361 тис. осіб) та Сполучені Штати (236 тис. осіб).

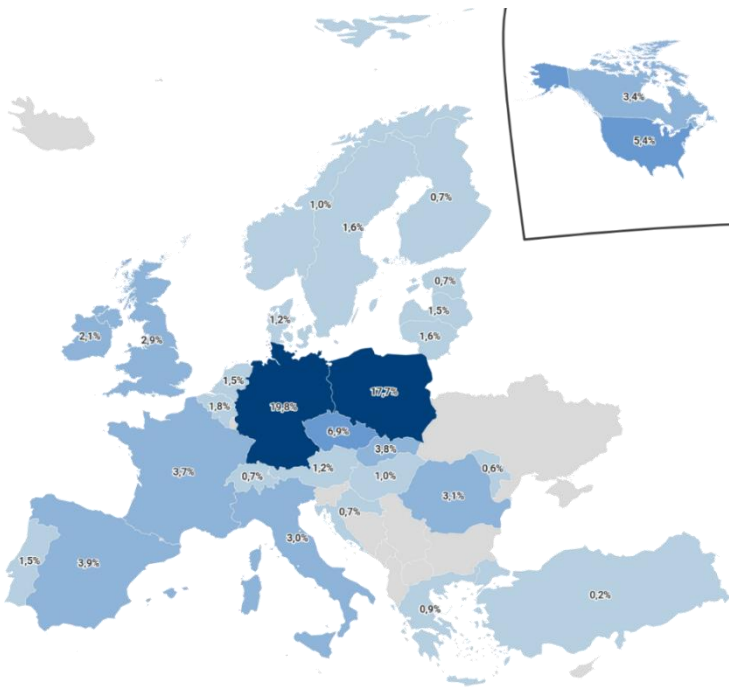


Рисунок 2.8 – Розподіл українських біженців за країнами перебування, відсоток від усіх респондентів [29]

У результаті проведеного аналізу можна зробити кілька важливих висновків. Перш за все, стає очевидним, що міжнародна трудова міграція й без того була значним викликом для України, але саме повномасштабна війна у 2022 році радикально змінила масштаби та характер цього процесу. Мільйони українців були змушені покинути свої домівки не через пошук кращої роботи, як це часто було раніше, а через небезпеку для життя. У цьому контексті трудова міграція перетворилася на вимушене переселення, що має зовсім інші наслідки як для самої України, так і для країн, які приймають біженців.

Особливо вражає те, наскільки сильно ця ситуація змінила демографічний портрет еміграції. Якщо раніше мігрували переважно чоловіки працездатного віку, то зараз більшість біженців — це жінки з дітьми. Це пов'язано не лише з військовим станом і обмеженнями на виїзд для чоловіків, але й із тим, що жінки намагаються забезпечити безпеку своїм дітям. На жаль, такий вимушений виїзд часто супроводжується розлукою в родині, стресом і невизначеністю щодо майбутнього.

Також варто звернути увагу на регіональні відмінності: найбільше людей виїхало зі східних, південних і північних областей, де велися активні бойові дії. Це

не тільки болісно б'є по людському потенціалу цих регіонів, але й ускладнює їх подальше відновлення.

У підсумку можна сказати, що сучасна міжнародна міграція українців — це не просто статистика і не сухі цифри, а реальна картина глибокої гуманітарної та соціальної кризи. Це процес, який впливає на всі сфери життя — економіку, демографію, освіту, соціальний захист. І дуже важливо, щоб держава вже зараз почала працювати над тим, як повернути людей додому, як підтримати тих, хто залишився, і як мінімізувати наслідки цієї вимушеної міграції в майбутньому.

2.2. Соціально-економічні наслідки міграції українців

Трудова міграція справляє комплексний вплив на соціально-економічний розвиток як країн-донорів, так і країн-реципієнтів. У глобальному масштабі міграція робочої сили стала невід'ємною частиною світового ринку праці та демографічних процесів. Станом на 2020 рік кількість міжнародних мігрантів сягнула 281 млн осіб, що майже вчетверо більше, ніж 50 років тому [30]. З них приблизно 169 млн – трудові мігранти, тобто люди, зайняті або в пошуку роботи за межами країни свого походження [31]. Такий масштаб означає, що трудова міграція має значні соціально-економічні наслідки в усьому світі.

Для країн-реципієнтів залучення іноземної робочої сили допомагає пом'якшити дефіцит кадрів, заповнити вакансії у сферах, де не вистачає місцевих працівників, та підтримати економічне зростання. Приплив мігрантів приводить до збільшення пропозиції робочої сили, появи нових навичок і талантів, стимулює підприємництво та інновації [32]. Дослідження Світового банку зазначає, що 83% корінного населення 22 найбагатших країн ОЕСР отримали приріст добробуту завдяки імміграції з країн, що не входять до ОЕСР. Мігранти сплачують податки та роблять внески до систем соціального страхування країн перебування, чим посилюють державні фінанси [32]. Наприклад, біженці та трудові мігранти з України за два роки війни (2022–2023) внесли до 1.1% приросту ВВП Польщі у 2023 році, швидко заповнивши потреби її ринку праці. Їхня успішна інтеграція означала,

що вже до серпня 2023 року близько 80% доходів українських біженців у Польщі надходило від роботи (лише 5% – від соціальної допомоги) [33]. Це підкреслює позитивний економічний ефект: замість навантаження на соціальну систему, мігранти стають її донором.

Водночас приймаючі країни стикаються з викликами. Масова імміграція потребує ефективної політики інтеграції, аби іммігранти могли повноцінно долучитися до ринку праці та суспільства. Є певний тиск на соціальну інфраструктуру – школи, лікарні, житло – особливо коли за короткий час прибуває багато людей (як це було під час європейської міграційної кризи або при напливі українських біженців 2022 року). Економічні дослідження показують, що вплив імміграції на заробітні плати місцевих працівників загалом незначний: можуть бути невеликі негативні ефекти для некваліфікованих місцевих робітників, але водночас позитивні ефекти, якщо мігранти мають високу кваліфікацію і доповнюють місцеву робочу силу [32]. Початково може спостерігатися навантаження на бюджет через витрати на прийом та підтримку мігрантів (особливо біженців), але з їхнім виходом на роботу ситуація змінюється. За оцінками МВФ, чистий фіскальний вплив імміграції для розвинутих країн може бути від’ємним у короткостроковій перспективі (через витрати на гуманітарну допомогу та інтеграцію), проте у довгостроковій – позитивним, оскільки іммігранти сприяють зростанню ВВП та допомагають долати старіння населення [34]. Таким чином, країни-реципієнти за належної державної політики виграють від припливу робочої сили. Прикладом є згадана Польща, де рівень зайнятості українських біженців досяг 65% – найвищого показника серед країн ОЕСР для цієї категорії [35]. Мігранти також виступають споживачами, підвищуючи попит на товари та послуги, що додатково стимулює економіку приймаючих держав.

Для країн-донорів трудова міграція має подвійний ефект. З одного боку, відтік працівників може загострювати дефіцит кадрів, особливо кваліфікованих фахівців. Так званий «відплив мізків» негативно впливає на розвиток критичних секторів, як-от медицина чи освіта, якщо значна частка лікарів, медсестер, інженерів тощо емігрує. За відсутності компенсаційних заходів це може послабити надання базових

послуг у країні походження [32]. Крім того, міграція вносить зміни в демографічну структуру: як правило, виїжджають люди працездатного віку, часто молодь. Це прискорює старіння населення, зменшує народжуваність (оскільки молоді сім'ї розділені кордонами або відкладають народження дітей). У довгостроковій перспективі це може скоротити економічний потенціал країни-донору та звузити базу платників податків і внесків до пенсійних фондів [31]. З іншого боку, трудова міграція приносить і позитивні результати для країн походження. Найвідчутніший – це грошові перекази мігрантів (ремітенси). Мільйони сімей у країнах, що розвиваються, покращують свій добробут шляхом грошей, які родичі висилають з-за кордону. Загальний обсяг глобальних переказів у 2024 році сягнув близько 905 млрд дол., з яких 685 млрд дол., припадає на країни, що розвиваються [36]. Ремітенси стали важливішими за прямі іноземні інвестиції: за останнє десятиріччя глобальні перекази зросли на 57%, тоді як обсяги ПІІ знизилися на 41% [37]. Для багатьох країн, що експортують робочу силу, ці надходження є критичними для економіки. Рис. 2.9 ілюструє частку грошових переказів у ВВП країн, що найбільше залежать від трудових мігрантів: наприклад, Таджикистан отримав перекази, еквівалентні 45,4% свого ВВП у 2024 році [36]. Такі надходження суттєво підтримують платіжний баланс і споживання в країнах-донорах робочої сили.

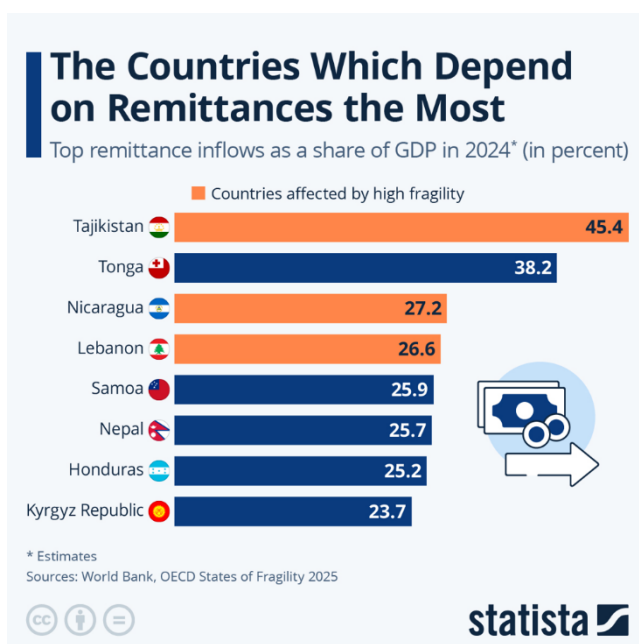


Рисунок 2.9 – Топ-країни за часткою приватних грошових переказів у ВВП, 2024 р. (у %) [36]

Для багатьох держав це ключове джерело валюти і засіб боротьби з бідністю [31]. В Україні, наприклад, обсяг грошових переказів у 2021 році перевищив \$14 млрд (близько 7% ВВП), що у 2,1 раза більше за прямі іноземні інвестиції того року [38]. Перекази часто підтримують споживчий попит у країні, сприяють розвитку малого бізнесу (через інвестиції або відкриття власної справи на зароблені кошти) та поліпшують життя домогосподарств. До того ж, мігранти стають провідниками змін: повертаючись додому, вони привозять нові навички, досвід, професійну культуру, ділові зв'язки. У перспективі це може трансформувати локальні ринки та сприяти інноваціям.

Окремо варто згадати соціальні наслідки трудової міграції. Виїзд працездатного населення полегшує тиск на ринок праці країни-донора – зменшується конкуренція за робочі місця, потенційно скорочується безробіття. Але за це «платять» розлучені сім'ї та соціальна сфера: мільйони дітей ростуть без одного або обох батьків, що на заробітках за кордоном; літні люди залишаються без належної опіки. Виникає феномен «соціального сирітства» та психологічні проблеми в родинях мігрантів. У країнах призначення підвищується культурна різноманітність, однак інтеграція мігрантів може супроводжуватися напруженістю, ксенофобськими настроями частини населення або ж дискримінацією самих мігрантів. Саме тому державна політика відіграє вирішальну роль у максимізації позитивних наслідків міграції та мінімізації негативних. Ряд країн впроваджує програми підтримки зв'язків зі своєю діаспорою, стимулює реінтеграцію мігрантів (наприклад, податкові стимули для бізнесу переселенців, програми повернення на батьківщину спеціалістів). Водночас країни-призначення розробляють стратегії регулярної міграції, аби потоки працівників були легальними, контрольованими та відповідали потребам ринку праці. Міжнародна спільнота також реагує – ухвалено Глобальний договір про безпечну, впорядковану і законну міграцію (GCM) у 2018 році, що став рамковим документом для співпраці держав у сфері міграційної політики [32]. Одним із прикладів новаторських ініціатив є «Глобальні партнерства в галузі навичок» (Global Skill Partnerships), які пропагує Світовий банк: вони передбачають співпрацю країн-донорів і реципієнтів у підготовці кадрів, щоб

міграція приносила вигоду обом сторонам (наприклад, спільні програми навчання медичних сестер, які потім працюють за кордоном, але частина повертається додому з вищою кваліфікацією) [32].

Переймаючи світовий досвід, Україна як країна-донор трудових ресурсів відчуває на собі всю палітру зазначених наслідків. Протягом останніх десятиліть Україна стала одним із найбільших постачальників робочої сили в Європі. Українські трудові мігранти масово працюють у країнах ЄС (Польща, Італія, Чехія, Іспанія та ін.), а також у США, Канаді, Ізраїлі та інших державах. За оцінками Світового банку, до війни 2022 року за кордоном перебували близько 5–6 млн українців, з них значна частина – працездатні трудові мігранти [38]. Для Європи українська міграція стала своєрідним “демографічним буфером”: у багатьох країнах ЄС вона пом’якшила наслідки старіння населення та дефіциту робочої сили. Наприклад, у Польщі та Чехії українці зайняли вакансії в будівництві, логістиці, сільському господарстві, сфері догляду за людьми похилого віку – галузях, де місцеві працівники були в дефіциті. Половина українців працездатного віку, що отримали притулок у ЄС після 2022 року, вже знайшли роботу [39], а в таких країнах, як Польща, їхній рівень зайнятості перевищує 60% (Рис. 2.10).

Employment rates of Ukrainian refugees, selected countries

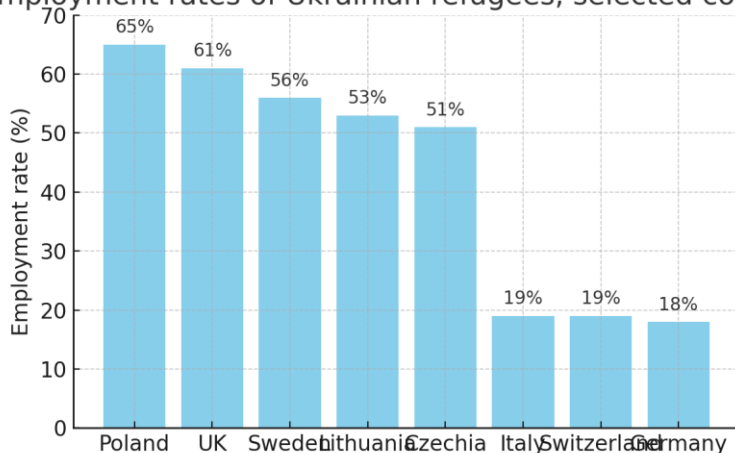


Рисунок 2.10 – Рівень працевлаштування українських біженців у вибраних країнах Європи, % [35]

Позитивний економічний ефект для цих країн очевидний: українські працівники забезпечують безперервність виробництва, сплачують податки, орендують житло, споживають товари та послуги, тим самим збільшуючи ВВП

країн перебування. Звіт Deloitte для УВКБ ООН показав, що українські біженці лише за перший рік після початку війни додали економіці Польщі сотні тисяч нових працівників і до 0,7–1,1% ВВП у 2023 році [33]. Подібні тенденції фіксуються і в інших сусідніх державах – Словаччині, Угорщині, Румунії – хоча масштаби там менші.

Для самої України наслідки масової трудової міграції двоякі. З одного боку, національна економіка отримує потужний притік валютних надходжень. Ще до повномасштабної війни обсяг грошових переказів від трудових мігрантів стабільно зростав і у 2019–2021 роках коливався в межах \$12–15 млрд щорічно (для порівняння, це було ~8% ВВП України). Під час війни ці перекази залишаються життєво важливими: у 2022 році, попри всі труднощі, обсяги офіційних трансфертів з-за кордону навіть зросли на 22% за оцінками Світового банку [38], адже українці за кордоном активно підтримують родини в Україні. За даними НБУ, у першому півріччі 2023 року Україна отримала \$6.4 млрд приватних переказів, що стало суттєвою підмогою для бюджету домогосподарств та валютного балансу. Крім того, трудова міграція свого часу слугувала “клапаном” для ринку праці: мільйони українців, не знайшовши гідної оплати вдома, змогли реалізувати себе за кордоном і уникнути безробіття або бідності. Рівень безробіття до війни в Україні був відносно невисоким частково саме завдяки тому, що надлишок робочої сили виїжджав на заробітки.

З іншого боку, негативні наслідки трудової міграції для України стали особливо відчутними останніми роками. Масовий відтік працездатного населення призвів до скорочення трудового потенціалу країни. Ще до початку російського вторгнення 2022 року демографи фіксували поступове зменшення чисельності населення: воно скорочувалося приблизно на 300 тисяч осіб щороку за рахунок природного та міграційного впливу [40]. Війна різко посилила ці тенденції – Україна втратила значну частку робочої сили через мобілізацію на фронт, внутрішнє переміщення і виїзд за кордон. За оцінками НБУ, у 2023 році пропозиція робочої сили була на 40% меншою, ніж у 2021 році [40]. Це беспрецедентне падіння, спричинене загибеллю та пораненнями людей, еміграцією мільйонів та тим, що

частина українців перестала шукати роботу через обставини війни. “Відплив мізків” теж став серйозною проблемою: українські ІТ-спеціалісти, інженери, науковці все частіше знаходять привабливі можливості за кордоном. Наприклад, після 2014 року десятки тисяч українських лікарів виїхали працювати до ЄС; у деяких західних областях України лікарні відчули нестачу кадрів, адже багато медиків емігрували в сусідню Польщу чи Чехію. Такі втрати кваліфікаційного капіталу підривають конкурентоспроможність держави.

Підсумовуючи, трудова міграція – це двосторонній процес з численними ефектами. Виграють ті країни, які вміють використати її потенціал: країни-реципієнти, створюючи умови для інтеграції мігрантів і залучаючи потрібні кадри, отримують імпульс для економіки; країни-донори, підтримуючи зв’язок зі своїми мігрантами та стимулюючи їхні грошові перекази чи повернення з набутими навичками, можуть перетворити міграцію з втрати на ресурс розвитку. Для України ці питання надзвичайно актуальні, адже масштабна трудова міграція впливає на її демографію, ринок праці та економіку.

2.3. Ринок праці України: міграційні виклики

Український ринок праці за останні роки пережив драматичні зміни під впливом двох потужних чинників: масштабної зовнішньої трудової міграції та військової агресії Росії, яка спричинила безпрецедентний відтік населення як за кордон, так і всередині країни. Це відобразилося на демографічній структурі працездатного населення, рівнях зайнятості і безробіття, професійних дисбалансах та регіональному розподілі трудових ресурсів. Розглянемо ключові аспекти цих змін.

Трудова міграція протягом 2010-х років поступово скорочувала чисельність економічно активного населення України. Якщо у 2000-х в Україні налічувалося близько 22 млн зайнятих, то напередодні війни ця цифра була значно меншою, з тенденцією до зниження. Згідно з оцінками, ще до лютого 2022 року за межами країни працювали й проживали приблизно 2–3 млн трудових мігрантів з України на

постійній основі і до 7–8 млн на тимчасовій (сезонні поїздки, вахтовий метод тощо). Ці люди фактично випали з вітчизняного ринку праці, хоча офіційно могли лишатися в складі населення. Повномасштабна війна спричинила найбільшу демографічну кризу новітньої історії України. Оцінки показують, що середній рівень безробіття за методологією МОП зріс до ~18,5% у 2022 році, тобто без роботи залишався майже кожен п'ятий працездатний українець. У 2023 році ситуація дещо стабілізувалася – безробіття знизилося до ~17,4%, а у 2024 році – до 14,3% [41]. Таким чином, у 2024 році кожен сьомий українець залишався без роботи, що все ще суттєво більше, ніж до війни. На Рис. 2.11 показано динаміку рівня безробіття протягом 2024 року: на початку року безробіття сягало близько 20% і поступово знижувалося до 14,2% у грудні 2024 р. Це свідчить про тенденцію до відновлення ринку праці, хоча рівень безробіття лишається підвищеним у порівнянні з довоєнним періодом.

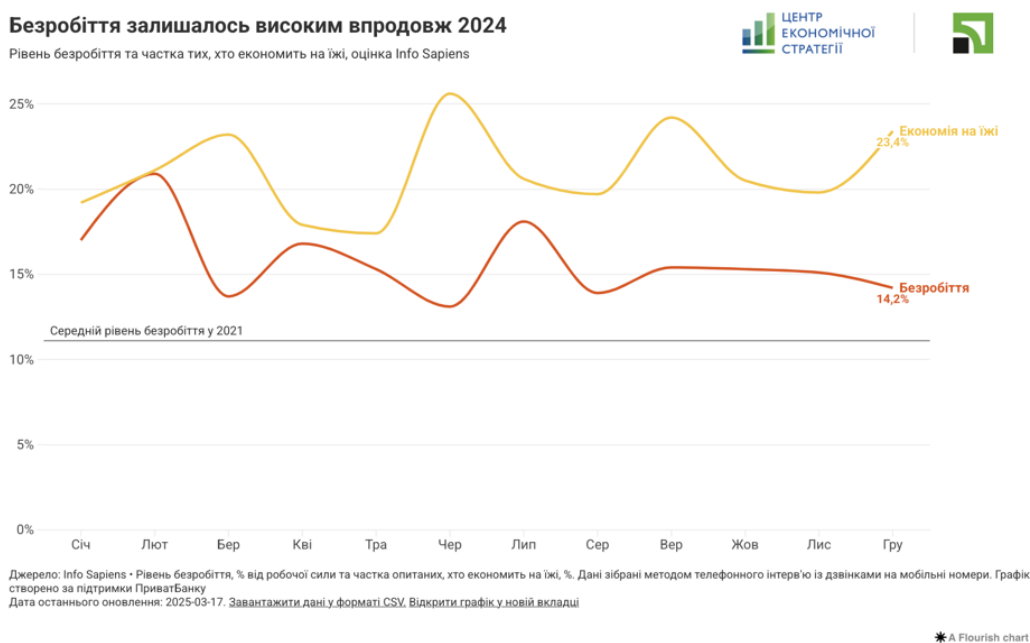


Рисунок 2.11 – Рівень безробіття та частка тих, хто економить на їжі [41]

Незважаючи на певне зниження безробіття у 2023–2024 рр., воно залишається вищим за довоєнний рівень. Одночасно ринок праці України зіткнувся з парадоксальною ситуацією: співіснуванням високого безробіття та гострого дефіциту кадрів. Це вказує на структурне безробіття – невідповідність між навичками безробітних та потребами ринку. Зокрема, у 2024 році, попри велику

кількість шукачів роботи, багато вакансій лишалися незаповненими, що свідчить про дисбаланс кваліфікацій[41].

Причинами збереження підвищеного безробіття є масштабні втрати робочих місць через бойові дії та окупацію, а також вимушений переїзд мільйонів громадян. За оцінками МОП, на початку вторгнення було втрачено до 5 мільйонів робочих місць в Україні. Частина безробітних не реєструється офіційно, тому офіційний показник (зареєстрованих безробітних) значно нижчий: станом на початок 2024 року в службі зайнятості було зареєстровано лише ~96 тис. Безробітних [42]. Однак цей показник не відображає реальної ситуації, адже більшість безробітних не стають на облік (з різних причин, у т.ч. через відсутність сенсу реєстрації під час війни або виїзд за кордон).

Поступове зниження рівня безробіття у 2023–2024 рр. пояснюється адаптацією економіки та частковим поверненням до роботи переміщених осіб. Водночас структурні диспропорції на ринку праці залишаються: за даними опитувань, 74% компаній відчувають дефіцит кваліфікованих працівників [42], навіть за наявності безробітних, що свідчить про невідповідність кваліфікацій. Це ставить завдання для держави щодо програм перекваліфікації та навчання дорослих, аби зменшити розрив між попитом і пропозицією праці.

Війна та масова міграція призвели до значного скорочення чисельності економічно активного населення України. Під економічно активним населенням розуміємо осіб працездатного віку, які працюють або активно шукають роботу. До початку війни (кінець 2021 року) таких осіб було близько 16,7 млн (без урахування окупованих територій) [43]. У результаті бойових дій та виїзду населення за кордон цей показник різко зменшився. За оцінками Національного банку, Україна втратила понад чверть своєї робочої сили після лютого 2022 року [44]. Іншими словами, приблизно 4–5 мільйонів потенційних працівників вибули з ринку праці. До кінця 2023 року економічно активне населення України оцінювалося на рівні ~12 млн осіб, тобто на 25% менше від довоєнного рівня.

Рис. 2.12 ілюструє це скорочення: якщо у 2021 році економічно активного населення налічувалося близько 16,6 млн осіб, то в 2023 році – орієнтовно 12,5 млн.

Основні причини – зовнішня міграція (виїзд громадян за кордон) та мобілізація. За даними ООН, станом на 2023 р. за кордоном перебували ~6,7 млн українських біженців (переважно жінки і діти) [45], серед яких ~1,7 млн осіб були зайняті в Україні до виїзду (тобто 10% довоєнної робочої сили). Ці люди вибули з внутрішнього ринку праці. Одночасно сотні тисяч чоловіків були призвані до Збройних Сил і фактично вилучені з цивільного ринку праці (хоча формально військовослужбовці вважаються зайнятими). Така комбінація факторів спричинила історично безпрецедентне звуження трудового потенціалу країни.



Рисунок 2.12 – Чисельність економічно активного населення працездатного віку в Україні, млн осіб [42], [44]

**без урахування тимчасово окупованих територій.*

Скорочення пропозиції робочої сили мало ряд наслідків. З одного боку, це підтримувало високий рівень безробіття серед тих, хто залишився і втратив роботу, з іншого – створило дефіцит кадрів у багатьох галузях. Компанії відчували, що «ринок працівників» змінився – тепер роботодавці змушені конкурувати за меншу кількість кандидатів. Згідно з опитуванням Інституту економічних досліджень та політичних консультацій, у листопаді 2024 року 64% підприємств назвали нестачу робочої сили головною перешкодою для бізнесу [41]. Ці факти підтверджують, що відтік населення підірвав кадровий потенціал економіки.

Окремо слід згадати демографічні тенденції. Попри скорочення абсолютної чисельності активного населення, рівень економічної активності тих, хто

залишився в країні, навіть дещо підвищився, оскільки до трудового процесу долучаються групи, які раніше мали нижчу економічну активність (жінки, молодь, літні люди). Втім, загальний потенціал ринку праці наразі значно нижчий, ніж до війни, і його відновлення залежатиме від повернення мігрантів після стабілізації ситуації в країні.

Війна суттєво вплинула на гендерний баланс на ринку праці. Мобілізація чоловіків призвела до того, що жінки стали відігравати більшу роль в цивільній економіці. З іншого боку, серед зовнішніх мігрантів більшість становлять саме жінки, що тимчасово знизило їхню присутність на внутрішньому ринку праці. Загалом же спостерігається кілька помітних тенденцій:

1. *Зростання частки жінок серед підприємців та шукачів роботи.* У 2024 році компанії активніше наймали жінок, студентів і пенсіонерів на вакансії, раніше зайняті переважно чоловіками [41]. За даними Опендатабот, частка жінок серед нових зареєстрованих фізичних осіб-підприємців (ФОП) у I кварталі 2024 року досягла 58,8%, тоді як у 2021 році вона становила ~51% [45]. Рис. 2.13 демонструє цю динаміку: частка жінок серед нових підприємців залишалася близько 50% у 2021–2022 рр., у 2023 р. трохи перевищила 51%, але різко зросла до майже 59% у 2024 р. Це рекордний показник за останні роки [46]. Таке зростання свідчить про підвищення економічної активності жінок та їхню роль у відновленні бізнес-діяльності на тлі відсутності значної частини чоловіків.



Рисунок 2.13 – Частка жінок серед нових зареєстрованих підприємців (ФОП) у першому кварталі 2021–2024 років, % [46]

2. *Перекваліфікація та зайнятість жінок у традиційно «чоловічих» сферах.* В умовах дефіциту кадрів жінки почали опановувати чоловічі професії. Зокрема, у 2023–2024 рр. почастишали випадки, коли жінки працюють водіями вантажівок, трактористами, зварювальниками, слюсарями та водіями громадського транспорту. Цьому сприяли державні та міжнародні програми навчання і перекваліфікації. Наприклад, було видано сотні ваучерів на навчання жінок за технічними спеціальностями [41]. Хоча перенавчання потребує часу, такі заходи поступово розширюють можливості жінок на ринку праці і пом'якшують кадровий голод у промисловості та транспорті.

3. *Залучення молоді та осіб старшого віку.* Окрім жінок, бізнес почав активніше залучати до роботи підлітків, студентів та пенсіонерів. Таким чином компенсується нестача працівників призовного віку. Це відображається і в статистиці пошуку роботи: за даними сервісу Work.ua, наприкінці 2024 року 59% резюме подали жінки [45], а також збільшилася частка молоді серед шукачів. Відносно висока економічна активність літніх працівників теж підтримує ринок праці, хоча для цієї групи можуть бути складнощі з опануванням нових навичок.

4. *Жінки у Збройних Силах.* Значна кількість жінок також вступила на військову службу. У ЗСУ станом на 2023 рік служать ~67 тис. жінок – це на 40% більше, ніж у 2021 році [45]. Кількість жінок-офіцерів зросла в 6 разів. Це безпрецедентне зрушення в гендерній структурі як військової, так і опосередковано цивільної зайнятості (оскільки демобілізовані жінки в майбутньому становитимуть окрему категорію на ринку праці).

Загалом, війна прискорила тенденцію до економічної емансипації жінок в Україні. Хоча традиційно рівень участі жінок у робочій силі в Україні й до війни був високим (близько 47,7% жінок працездатного віку були економічно активними у 2021 р. [47]), тепер їхня роль ще більш зросла. Це позитивно впливає на гендерний баланс зайнятості, проте ставить нові завдання – забезпечення умов праці (зокрема гнучких графіків, можливостей поєднання роботи з сімейними обов'язками тощо), аби максимізувати внесок жінок у відбудову економіки.

Внутрішньо переміщені особи (ВПО) – це велика і вразлива категорія учасників ринку праці під час війни. Станом на початок 2024 року в Україні було офіційно зареєстровано близько 4,7 млн ВПО, з них 42,3% – особи працездатного віку (приблизно 2,0 млн осіб) [45]. Інтеграція цієї групи в місцеві ринки праці є важливим завданням, однак пов'язана з численними труднощами.

На початковому етапі (2022 – перша половина 2023 р.) рівень зайнятості серед ВПО був низьким. Багато переселенців втратили роботу, переїхавши у відносно безпечні регіони, і не могли швидко знайти нову через обмежену кількість вакансій або невідповідність своїх навичок локальному попиту. За даними Міністерства соціальної політики, станом на вересень 2023 року лише ~800 тис. ВПО працездатного віку були працевлаштовані, що становило близько 38% від загальної кількості таких ВПО [45].

Ситуація почала покращуватися у 2024 році. В міру стабілізації економіки і реалізації державних програм підтримки працевлаштування ВПО (таких як компенсація роботодавцям за найм переселенців, ваучери на навчання тощо), рівень зайнятості серед переміщених осіб зріс. Згідно з опитуванням, проведеним Міжнародною організацією з міграції (МОМ) у квітні 2024 року, вже 45% ВПО

працевдатного віку працювали за наймом, а ще 7% вели власну справу, тобто сумарно близько 52% були зайняті [45]. Це суттєвий прогрес порівняно з попереднім періодом. Рис. 2.14 наочно показує зростання рівня зайнятості ВПО: з ~38% у кінці літа 2023 р. до ~52% навесні 2024 р.

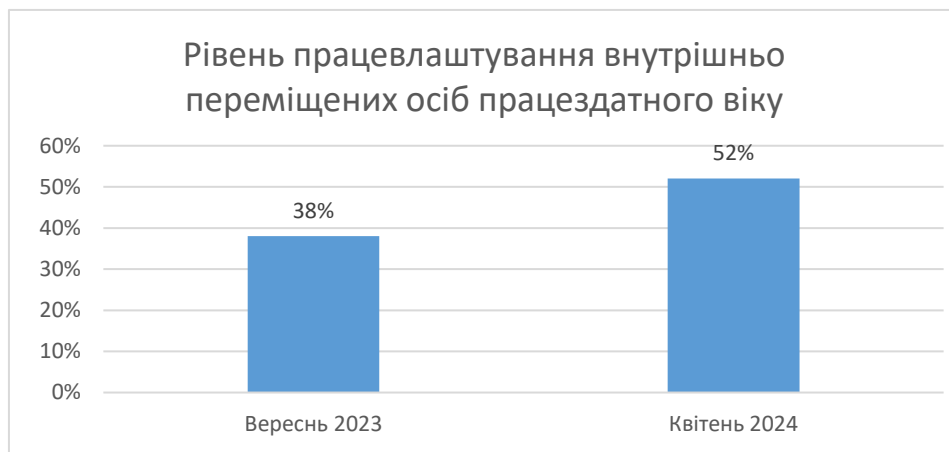


Рисунок 2.14 – Рівень працевлаштування внутрішньо переміщених осіб працевдатного віку, % [45]

Незважаючи на позитивну динаміку, безробіття серед ВПО залишається вищим, ніж в середньому по країні. Опитування ВПО вказують на основні перешкоди для їхнього працевлаштування: брак вакансій у приймаючих громадах, невідповідність кваліфікації переселенців доступним роботам, проблеми з житлом та транспортом, а також необхідність догляду за дітьми (багато переміщених жінок обмежені у можливості працювати, якщо школи і дитсадки на новому місці перевантажені або працюють онлайн). Географічний дисбаланс теж відіграє роль: наплив ВПО у відносно безпечні області перевищує тамтешній попит на робочу силу, тоді як у звільнених регіонах бракує робочих місць через зруйновану економіку.

Держава та міжнародні організації впроваджують програми для покращення ситуації. Державна служба зайнятості здійснює програми перенавчання та підвищення кваліфікації ВПО, надає гранти на мікробізнес для переселенців, компенсує роботодавцям ЄСВ при працевлаштуванні ВПО тощо [48]. Ці заходи мають на меті якнайшвидше інтегрувати переміщених осіб у місцеві ринки праці. Водночас, успішність інтеграції ВПО значною мірою залежить від загального відновлення економіки та створення нових робочих місць у приймаючих громадах.

Війна загострила кадровий дефіцит в багатьох секторах економіки України. Як зазначалося вище, скорочення пропозиції праці на тлі відновлення економічної активності призвело до того, що роботодавці все частіше не можуть знайти працівників потрібної кваліфікації. У 2023–2024 роках це стало однією з ключових проблем бізнесу. Найгостріший дефіцит спостерігається у робітничих та інженерно-технічних професіях, де до війни переважали чоловіки. Державна служба зайнятості у 2023 році провела опитування 55 тис. роботодавців (загальна чисельність працівників ~4,2 млн) і склала перелік найбільш дефіцитних професій на ринку праці України. До цього списку ввійшли, зокрема, водії, швачки, трактористи, слюсарі-ремонтники, електрозварники та продавці [49]. На Табл. 2.2 наведено найдефіцитніші спеціальності за результатами зазначеного опитування. Крім того, інші джерела відзначають брак електромонтерів, сантехніків, електриків – тобто кваліфікованих працівників у сфері інфраструктури та будівництва [42]. Саме ці галузі зазнали відтоку кадрів через мобілізацію (наприклад, значна частка дорожніх працівників Києва пішла до війська [50]). Таким чином, професії, де потрібні фізична праця і технічні навички, зараз у найбільшому дефіциті.

Таблиця 2.2 – Найдефіцитніші професії на ринку праці України за даними опитування Державної служби зайнятості (2023 р.) [49].

<i>№</i>	<i>Професія</i>	<i>Коментар (галузь)</i>
1	Водій	(транспорт, логістика)
2	Швачка	(легка промисловість)
3	Тракторист	(сільське господарство)
4	Слюсар-ремонтник	(промисловість, ЖКГ)
5	Електрозварник	(промисловість, будівництво)
6	Продавець	(торгівля)

Як видно, найбільше бракує водіїв, робітників легкої промисловості (швачок), сільгосппрацівників, ремонтників та фахівців будівельних спеціальностей, а також продавців. Багатьма з цих професій раніше займалися здебільшого чоловіки середнього віку, які зараз мобілізовані або виїхали. Дефіцит кадрів у цих сферах змушує роботодавців адаптуватися: активніше наймати жінок

на відповідні посади, залучати працівників з інших регіонів, автоматизувати процеси або підвищувати зарплати для утримання наявного персоналу.

Кадровий голод має і регіональний вимір. Наприклад, західні регіони зіткнулися з перенасиченням ринку праці певними спеціалістами через приїзд ВПО, водночас у прифронтових областях бракує робочих рук для відбудови. Держава визначила подолання дисбалансів на ринку праці як один із пріоритетів повоєнного відновлення. Зокрема, у 2023 р. оголошено запуск трирічної програми Skills Alliance for Ukraine за підтримки ЄС, метою якої є перепідготовка кадрів під потреби відбудови (будівництво, транспорт, ІТ, інженерія, медицина тощо) [45]. Протягом 2023–2025 рр. планується масштабне навчання робітників будівельних спеціальностей, інженерів, техніків – саме тих, кого зараз бракує. Такі заходи мають допомогти знизити структурне безробіття і забезпечити кадрами проекти відновлення країни.

2.4. Роль держави в контексті оптимізації міграційної політики

Ефективне управління міграційними процесами вимагає продуманої державної політики. Багато країн, зокрема європейських, протягом останніх десятиліть апробували різні підходи до оптимізації міграційної політики – від залучення необхідних трудових ресурсів до інтеграції іммігрантів і стимулювання повернення своїх громадян:

Нідерланди: селективний підхід та “knowledge migrants”. Нідерланди відомі двома напрямками міграційної стратегії: заохоченням висококваліфікованої імміграції та обмеженням низькокваліфікованої. Ще у 2004 році уряд запровадив програму “Kennismigrant” – спеціальну схему для “мігрантів знань”, тобто висококваліфікованих спеціалістів з-за меж ЄС. Ця схема передбачає спрощене отримання дозволу на проживання і роботу для тих, хто має контракт із голландським роботодавцем на зарплату вище встановленого порогу. Такий підхід дозволив країні залучити тисячі ІТ-інженерів, науковців, інноваторів для свого ринку праці. Паралельно Нідерланди суворо регулюють приїзд некваліфікованих

працівників: діють квоти та вимоги до роботодавців доводити відсутність місцевих кандидатів. У 2024 році нідерландський уряд анонсував ще більш селективну міграційну політику: планується обмежити трудову міграцію низької кваліфікації і натомість активніше залучати на ринок праці внутрішні резерви – з числа біженців, членів родин мігрантів, які вже проживають у країні. За заявою уряду, потрібно скоротити залежність від іноземних робітників на простих роботах та краще інтегрувати тих, хто вже тут. Такі зміни викликані суспільним запитом на зменшення імміграції та захист ринку праці місцевих, а також прагненням уникнути експлуатації трудових мігрантів на низькооплачуваних роботах. Нідерланди також підвищують вимоги до інтеграції: наприклад, посилено умови отримання громадянства (збільшено строк проживання до 10 років та вимогу володіння мовою на високому рівні) [51]. Цей досвід демонструє прагнення знайти баланс: країна відкрита для потрібних талантів, але контролює потоки менш кваліфікованої міграції, одночасно стимулюючи використання внутрішнього трудового потенціалу (зайнятість жінок, біженців, молоді).

Швеція: ліберальна політика залучення працівників та інтеграція. Швеція тривалий час дотримувалася однієї з найбільш відкритих політик щодо трудової міграції серед країн ЄС. У 2008 році вона запровадила нову систему, за якою роботодавці самі вирішують, чи наймати іноземця, без державних квот або списків дефіцитних професій. Будь-який громадянин країни поза ЄС міг отримати дозвіл на роботу в Швеції, якщо мав контракт з місцевим роботодавцем і зарплату не нижче встановленого мінімуму. Ця деманд-орієнтована система призвела до притоку працівників різної кваліфікації – від IT-спеціалістів до працівників ресторанів. В результаті, Швеція набула репутації країни, де відносно легко легально працевлаштуватися іноземцю. Уряд акцентував увагу на інтеграції: програми мовних курсів, перекваліфікації, стажувань для новоприбулих іммігрантів фінансуються державою. За рейтингом MIREX 2020 (Індекс міграційної політики інтеграції мігрантів), Швеція входила до топ-10 країн світу за дружністю інтеграційної політики [52]. Однак останніми роками політичний клімат змінився – зросла стурбованість надмірною імміграцією і труднощами інтеграції (особливо

біженців). У 2023 році Швеція посилила вимоги до трудових мігрантів: введено мінімальний поріг зарплати ~27 тис. крон (≈ 1000 Євро) на місяць для отримання дозволу на роботу [53]. Цей крок спрямований на відсів найбільш низькооплачуваних позицій, щоб зменшити приплив некваліфікованої робочої сили і протидіяти зловживанням (виявлено випадки, коли мігрантів наймали фіктивно на мізерну зарплату тільки заради дозволу на проживання). Водночас програми інтеграції залишаються сильними: уряд і надалі інвестує у безкоштовне вивчення шведської мови, курси “шведського суспільства” для нових іммігрантів, підтримку підприємництва серед мігрантів. Швеція також реалізує унікальні ініціативи, наприклад, “Snabbspår” – “швидкий шлях” для біженців із певних професій: це програма, що визнає їхні кваліфікації та пришвидшує вихід на роботу (скажімо, для вчителів чи лікарів-біженців організують інтенсивні курси мови і стажування, щоб вони швидше отримали право працювати за спеціальністю) [54]. Таким чином, шведський досвід показує переваги гнучкої імміграційної політики, але також і потребу в коригуванні, коли виникають нові виклики. Для України, яка прагне після війни залучити і своїх трудових мігрантів назад, і, можливо, іноземних спеціалістів для відбудови, шведський наголос на інтеграції та використанні навичок мігрантів може стати прикладом.

Іспанія: легалізація, адаптація законодавства та залучення мігрантів під потреби ринку. Іспанія історично була країною еміграції, але в останні 20–30 років перетворилася на великий центр імміграції (насамперед з Латинської Америки, Північної Африки та Східної Європи, в тому числі з України). Відома риса іспанської політики – періодичні легалізації (амністії) нелегальних мігрантів, що проводилися у 2005, 2011 роках, коли сотні тисяч людей отримали документи і право працювати. Останніми роками Іспанія взяла курс на спрощення залучення іноземних працівників легальними шляхами. У 2022 році уряд ухвалив ґрунтовну реформу імміграційного законодавства (постанова Real Decreto 629/2022), яка розширила можливості для отримання дозволів на проживання і роботу. Ключові нововведення: створено декілька нових категорій “arraigo” (дослівно “укорінення”) – соціального, трудового, освітнього тощо, за якими іммігранти можуть

легалізуватися, якщо вони прожили в країні певний час і виконують визначені умови [55]. Зокрема, “arraigo por formación” дозволяє нелегалу, що прожив 2 роки в Іспанії, отримати тимчасовий дозвіл за умови, що він вступить на курси навчання, і згодом це може призвести до дозволу на роботу [56], [57]. Також спрощено процедури зміни статусу – іноземцю більше не потрібно виїжджати з країни, щоб, скажімо, змінити студентський дозвіл на робочий [58]. Іспанія прагне використовувати імміграцію для вирішення власних проблем: відомо, що в країні високий рівень старіння населення і нестача молодих працівників у низці сфер (сільське господарство, догляд, туризм). Тому нові правила розширили квоти на сезонних працівників, полегшили найм іноземців на вакансії, які не закриваються місцевими. Наприклад, подовжено строк візи для пошуку роботи з 3 місяців до 1 року, щоб випускники іспанських вишів-іноземці чи висококваліфіковані спеціалісти мали більше часу знайти роботу. Влада прямо зазначає, що ця реформа націлена на задоволення потреб внутрішнього ринку праці та одночасно подолання нелегальності [58]. Важливою складовою є інтеграція: Іспанія, маючи культурну близькість з багатьма країнами Латинської Америки, успішно інтегрує мігрантів через спільну мову та спрощене визнання дипломів. В країні діють програми мовних курсів для тих іммігрантів, хто не знає іспанської, та курси підвищення кваліфікації. Також Іспанія однією з перших в ЄС дозволила подвійне громадянство з рядом країн Латинської Америки, що полегшує натуралізацію іммігрантів з тих регіонів. Для українців Іспанія відкрила двері у 2022 році, надаючи статус тимчасового захисту; станом на 2023 рік в країні перебуває понад 150 тис. українських переселенців, з яких значна частина вже інтегрована у сферу обслуговування та інші галузі. Іспанський досвід показує, що гнучке законодавство може одночасно легалізувати мігрантів, захистити їхні права і забезпечити економіку робочою силою. В контексті повоєнної України, коли йтиметься про повернення наших мігрантів та можливе залучення іноземців на відбудову, принцип “win-win” (вигода і для мігрантів, і для країни) є надзвичайно важливим.

Україна, усвідомлюючи масштаб викликів, пов'язаних з міграцією, почала активніше формувати свою міграційну політику ще до війни, а після 2022 року – тим більше. Кілька ключових ініціатив та документів варто відзначити:

- *Стратегія державної міграційної політики України на період до 2025 року.* Цей стратегічний документ було схвалено урядом у 2017 році, а в січні 2024 року – оновлено з урахуванням реалій повномасштабної війни. Стратегія декларує перехід від реактивної політики до проактивної – тобто не просто реагувати на міграційні виклики, а прогнозувати їх і запобігати негативним наслідкам. В оновленій редакції прямо зазначено, що необхідно враховувати проблеми, загострені війною: масове внутрішнє переміщення, виїзд населення за кордон, потенційне повернення мігрантів та інтеграція ветеранів [59]. Стратегія ставить завдання стимулювати реінтеграцію трудових мігрантів (через інформаційні сервіси, спрощення визнання їхніх навичок, сприяння бізнес-ініціативам тих, хто повернувся), а також обміркувати політику залучення іноземної робочої сили в тих секторах, де власних ресурсів бракуватиме [60]. Виконання Стратегії підкріплюється планами дій – зокрема, у 2024 році уряд затвердив план заходів на 2024–2025 рр. її реалізації.

- *Інституційні зміни: створення органів для роботи з демографією та міграцією.* У жовтні 2024 року в парламенті підтримано ідею створення окремого Міністерства демографії та діаспори. Це відображено у законопроекті №11424, ініційованому групою депутатів. Нова структура має зосередитися на вирішенні демографічної кризи, залученні українців до повернення і роботі з діаспорою. Хоча це рішення ще на стадії законопроект, його підтримка свідчить про політичну волю наголошувати на міграційних питаннях на найвищому рівні. Передбачається, що міністерство займатиметься стратегічними рішеннями у сфері демографії, координуватиме інші відомства щодо питань міграції та повернення мігрантів [61]. Практичний вимір – концентрація зусиль у руках одного органу може дати більший ефект, ніж розпорощення відповідальності між кількома (Мінсоцполітики, Мінекономіки, Держміграційна служба тощо).

- Залучення іноземної робочої сили до України. Цей аспект до недавнього часу не стояв гостро – скоріше Україна експортувала кадри. Але експерти вже б'ють на сполох: без припливу додаткових працівників після війни відбудова може затягнутися на десятиліття [62]. Тож вже зараз йде пошук шляхів імпортованої робочої сили. Президент Всеукраїнської асоціації компаній з міжнародного працевлаштування Василь Воскобойник зазначає, що якщо економіка України піде шляхом трудомістких галузей, доведеться залучати робітників з країн Азії (умовно “пакистанців”), а якщо робитиме ставку на високі технології – знадобляться інженери з розвинених країн. Вже зараз зрозуміло, що робочих рук для відбудови не вистачатиме: ще до війни, в часи будівельного буму 2006-2008, Україні бракувало будівельників, а обсяги відновлення після зруйнувань 2022-2023 будуть в рази більшими. До того ж, зарплати в Західній Європі в кілька разів вищі, тож утримати частину своїх працівників буде складно – вони можуть виїхати туди, де платять більше. Європейські країни вже готуються вербувати трудові ресурси з третіх країн – наприклад, уряд Німеччини відкриває центри з вивчення німецької мови та підготовки робітників в Узбекистані, щоб залучити узбекських мігрантів. Україні доведеться конкурувати за тих же людей. У зв'язку з цим, у співпраці з науковцями, розпочато проект “Візія-2033: збереження та розвиток трудових ресурсів України”, який має напрацювати нову міграційну політику і стратегію до середини 2026 року [63]. Очікується, що ця стратегія включатиме і розумне залучення іноземців, коли без цього не обійтися. Наприклад, вже обговорюється можливість організованого найму будівельників з дружніх Україні країн (Туреччини, Азербайджану, можливо тих же центральноазійських держав) на конкретні проекти з відбудови. Важливо продумати правові механізми, щоб ці працівники мали нормальні умови, не демпінгували зарплати українців і по завершенні робіт поверталися додому, якщо нема потреби залишатися. Тут стане в пригоді європейський досвід сезонних робітників та двосторонніх угод (як у Польщі з Україною до війни, так тепер, можливо, у України з іншими).

У підсумку, можна констатувати, що Україна опинилася в унікальній ситуації, коли міграційна політика стала питанням національної безпеки і відновлення.

Іноземний досвід та напрацювання (від нідерландських селективних підходів до іспанських легалізацій) слугують корисними орієнтирами. Вже зараз держава робить кроки у правильному напрямку – оновлює стратегії, змінює закони, співпрацює з діаспорою. Успішна реалізація цих ініціатив допоможе перетворити теперішні виклики (масова міграція, демографічний спад) на можливості для розвитку країни у повоєнний період. Адже повернення навіть частини українців додому з їхнім досвідом та заощадженнями, поєднане із залученням нових друзів України з-за кордону до відбудови – це потенціал для економічного стрибка і побудови оновленої, сильної України в глобальному світі.

ВИСНОВКИ

Результати проведеного дослідження підтверджують глибокий та багатоаспектний вплив міграційних процесів на сучасний стан ринку праці України. Теоретичний аналіз, представлений у першому розділі роботи, дозволив сформулювати цілісне уявлення про природу, структуру та наслідки міграції як соціально-економічного явища. Встановлено, що міграція, як зовнішня, так і внутрішня, є реакцією на сукупність push- і pull-факторів, серед яких ключову роль відіграють економічні труднощі, відсутність гідного рівня життя, збройні конфлікти, а також можливості для професійного розвитку та безпечного існування в інших країнах. Було обґрунтовано, що міграційні потоки мають як позитивні, так і негативні наслідки для країн-донорів: з одного боку, вони можуть призводити до втрати працездатного населення, скорочення демографічного потенціалу та інтелектуального ресурсу, з іншого – сприяти економіці за рахунок грошових переказів мігрантів, обміну досвідом, створення діаспорних мереж. Особлива увага була приділена інструментам міжнародного та національного регулювання міграції, які охоплюють правовий, інституційний та економічний виміри. Важливо, що навіть на тлі глобальних викликів Україна має визначений правовий базис для реагування на міграційні явища, проте повномасштабна війна поставила перед країною нові, значно складніші завдання, зокрема у сфері мобілізаційного менеджменту, регулювання виїзду громадян, повернення переселенців і діаспори.

Аналітична частина роботи, що базується на матеріалах другого та третього розділів, дозволила виявити динаміку ринку праці в умовах війни, масштабної трудової міграції та переміщення населення. Встановлено, що з 2022 року ринок праці України зазнав безпрецедентних трансформацій: загальна чисельність економічно активного населення скоротилася майже на 40%, що призвело до зменшення пропозиції робочої сили в ключових секторах економіки. Суттєвий вплив на цей процес мав масовий виїзд населення за кордон, зокрема жінок і молоді, а також мобілізація чоловіків до лав Збройних Сил України. Ці фактори зумовили кадровий дефіцит, який особливо гостро відчувався у сферах будівництва, транспорту, легкої промисловості та аграрного виробництва. Окрім того, внаслідок

руйнування інфраструктури, тимчасової окупації територій та зупинки виробничих потужностей значна частина робочих місць була втрачена. У той же час, ринок праці виявив ознаки структурного безробіття, коли потреби роботодавців і наявні кадри не збігаються за кваліфікацією, досвідом чи місцем проживання. Це загострило проблему професійної дезінтеграції населення, особливо серед переселенців і тих, хто втратив попередню зайнятість.

Окрему увагу в роботі було приділено внутрішньо переміщеним особам як особливій соціально-економічній категорії. Встановлено, що більшість ВПО зазнають труднощів у пошуку роботи через нестачу доступних вакансій, соціальні бар'єри, відсутність житла та адаптованих освітніх програм. Рівень зайнятості серед цієї категорії громадян залишається нижчим за середній по країні, що свідчить про недостатню ефективність нинішньої державної політики у сфері інтеграції внутрішніх мігрантів. Актуальним залишається питання створення стимулів для бізнесу, що працевлаштовує переселенців, а також подальшого розвитку системи перекваліфікації на регіональному рівні.

Ще однією важливою темою дослідження стала зміна гендерного балансу на ринку праці. Виявлено, що внаслідок воєнного стану та обмежень на виїзд для чоловіків більшість нових трудових мігрантів – це жінки. В середині країни також зріс відсоток жінок серед економічно активного населення, включно з тими, хто започаткував власну справу. Разом із тим, жінки залишаються вразливішими до безробіття, менш конкурентоспроможними в деяких галузях, а серед ВПО саме вони найчастіше стикаються з бар'єрами при працевлаштуванні. Ці тенденції демонструють необхідність створення спеціалізованих програм для підтримки жіночої зайнятості, з урахуванням потреб матерів, осіб з обмеженими можливостями та жінок, які втратили житло та інфраструктуру.

Робота також проаналізувала регіональні особливості впливу війни та міграції на ринок праці. У західних областях, які прийняли найбільшу кількість ВПО, зафіксовано перенасичення ринку праці в окремих секторах і посилення конкуренції між місцевими мешканцями та новоприбулими. Водночас це сприяло створенню нових бізнесів і робочих місць. На противагу цьому, у прифронтових та

окупованих регіонах спостерігається глибока економічна криза, зростання тінізації праці або її повна відсутність, що вимагає від держави цільових програм регіонального відновлення, спрямованих на повернення трудових ресурсів у ці області після завершення бойових дій.

На основі проведеного аналізу в роботі запропоновано низку практичних рекомендацій. По-перше, необхідно активізувати програми перекваліфікації та професійної освіти, орієнтовані на сучасні потреби економіки. По-друге, держава має зміцнювати соціальний супровід ВПО, включаючи компенсаційні механізми для роботодавців, які працевлаштовують переселенців. По-третє, доцільно розробити окрему політику з підтримки жіночого підприємництва, а також подолання гендерних розривів у сфері оплати праці. І, нарешті, важливо сформувати ефективну модель взаємодії з українською діаспорою та створити умови для повернення кваліфікованих трудових мігрантів, зокрема через податкові стимули, правову підтримку та розвиток інфраструктури реінтеграції.

Узагальнюючи викладене, можна стверджувати, що сучасні виклики, пов'язані з міграцією та війною, не лише ускладнили ситуацію на ринку праці України, але й відкрили нові напрями для стратегічного переосмислення трудової політики. Ефективне реагування на ці виклики потребує поєднання антикризових рішень із довгостроковими інвестиціями в людський капітал. Запропоновані заходи мають на меті не лише відновити стабільність ринку праці, а й забезпечити основу для сталого соціально-економічного розвитку держави у повоєнний період.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. - Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.
2. Bauder, H. (2006). Labor Movement: How Migration Regulates Labor Markets. Oxford University Press.
3. de Haas, H. (2010). Migration and Development: A Theoretical Perspective. International Migration Review, 44(1).
4. Heimann, C. (2015). The Role of Argumentation and Institutions for Labour Migration in the EU. International Migration.
5. Szombathelyi, M. K. (2020). The concept of labour migration from the perspective of Central and Eastern Europe.
6. MCAULIFFE, M. AND A. TRIANDAFYLLIDOU (EDS.), 2021. WORLD MIGRATION REPORT 2022. INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION (IOM), GENEVA. [Електронний ресурс] . – Режим доступу: <http://surl.li/habbn>
7. Есopolitic. “Роковини аварії на ЧАЕС: міфи та факти про Чорнобильську катастрофу.” Есopolitic.com.ua. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://surl.li/mnceiq>
8. Друга світова війна Інтернування японців в США (частина 10) / історія. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://surl.li/haazd>
9. Український інститут національної пам’яті. “Інформаційні матеріали про депортацію кримськотатарського народу 1944 року.” Uinr.gov.ua. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://surl.li/ckyqbv>
10. Кібанова О. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості та безробіття. Кадровий менеджмент. 2014. № 6 (9). С. 103–114
11. КОВАЛИК І.І., ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА МІЖНАРОДНУ МІГРАЦІЮ РОБОЧОЇ СИЛИ. Інститут економіки та менеджменту Національного авіаційного університету Інститут економіки та менеджменту Національного авіаційного університету № 1 (2012) 114-120

12. Білошицький, Сергій. "Міжнародна міграція як різновид сучасної зброї: соціокультурний та політичний аспекти." Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. ІФ Кураса НАН України 2 (2016): 138-156.
13. Зоря, Т. М. "Соціально-економічні наслідки міжнародної трудової міграції." Соціально-трудова відносина: теорія та практика: зб. наук. праць/М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана (2012): 113-117.
14. Білоцерківець В. В., Завгородня О. О., Лебедева В. К. та ін. Міжнародна економіка. Підручник./ За ред. А. О. Задоя, В. М. Тарасевича -К.: Центр учбової літератури, 2012. - 416 с.
15. European Social Charter, 1996
16. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників ЄС; Хартія, Міжнародний документ від 09.12.1989
17. Council Directive 2003/109/EC of 25 November 2003 concerning the status of third-country nationals who are long-term residents
18. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 24.06.1975 № 143 Конвенція про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення
19. Верховна Рада України; Конституція України, Конституція, Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР
20. Slovo pro Slovo. "У 2024 році кількість мігрантів з України стрімко зростає." Slovoroslovo.info. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://surl.li/jkuuey>
21. Закон України «Про імміграцію» від 07.06.2001 № 2491-III
22. ZMINA. "У 2024 році втричі зросла кількість українців, які виїжджають за кордон і не повертаються назад – OpenDataBot." Zmina.info. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://surl.li/rxxbxx>
23. McAuliffe, M. and L.A. Oucho (eds.), 2024. World Migration Report 2024. International Organization for Migration (IOM), Geneva.
24. Migration and migrant population statistics [Електронний ресурс] . – Режим доступу: <http://surl.li/habbx>

25. Migration in Ukraine: Facts and Figures | IOM Ukraine.” [Ukraine.iom.int](http://ukraine.iom.int). [Електронний ресурс] . – Режим доступу: <http://surl.li/habcg>
26. “Населення України (1997) [Електронний ресурс] . – Режим доступу: <http://surl.li/habag>
27. Громадянська мережа "ОПОРА". Кількість українців та їх міграція за кордон через війну: дослідження [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://surl.li/khehkb>
28. Громадянська мережа «ОПОРА». ОПОРА оновила дашборд із актуальними даними про міграцію українців [Електронний ресурс]. – 04.04.2025. – Режим доступу:
29. Центр економічної стратегії. Українські біженці після трьох років за кордоном. Четверта хвиля дослідження [Електронний ресурс]. – 03.03.2025. – Режим доступу:
30. RFI. ООН: кожен тридцятий у світі — мігрант. 18.12.2024. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://surl.li/ikpfdg>
31. Аналітичний центр АМПУА. Аналіз міграційної політики держав: орієнтири для України. 02.2024. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://surli.cc/xnzqpr>
32. World Bank. Migration Overview. 2023. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://surl.li/dkeprt>
33. UNHCR. Study finds positive impact of refugees on Poland’s economy. 2023. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://surl.gd/uwlrog>
34. IMF. The Role of Migration in the Global Economy. G20 Background Note. 2015. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://surl.lu/cuneww>
35. PIE. 65% Ukrainian refugees work but face many challenges in Polish labour market. 2024. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://surl.li/vgbgsl>
36. ZeroHedge. These Are the Countries Who Depend on Remittances the Most. 2024. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://surl.li/bjzqac>
37. World Bank Blogs. 2024. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://surl.li/obiwre>

38. European Commission. Joint statement on Remittance Flows to Ukraine. 27.09.2022. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://surl.li/dkwvew>
39. OECD. Strengthening the Human Capital of Forcibly Displaced Persons in and from Ukraine. 06.2024. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://surli.cc/sklqls>
40. Укрінформ. Залучення до відбудови України працівників із країн Азії залежить від майбутньої моделі економіки – експерт. 2024. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://surl.li/cnzhyx>
41. Skilky-Skilky. У 2024 році рівень безробіття зменшився до 14,3%. 2024. [Електронний ресурс]. – режим доступу: <https://surli.cc/rhhnsc>
42. Мінфін. Україна нині стикається з безпрецедентним скороченням трудових ресурсів. 2025. [Електронний ресурс]. – режим доступу: <https://surl.lu/vskamt>
43. Index.minfin. Рівень безробіття в Україні в 2021–2023 роках. [Електронний ресурс]. – режим доступу: <https://surl.li/oemblw>
44. Reuters. Ukraine businesses hire more women, teens as labour shortages bite. 12.09.2024. [Електронний ресурс]. – режим доступу: <https://surl.li/vtkfap>
45. VoxUkraine. Ринок праці в умовах війни: демографічні виклики для України. [електронний ресурс]. – режим доступу: <https://surl.li/tgoicd>
46. Opendatabot. ФОП і гендер: жінки створили 43 554 нових бізнеси. 2024. [Електронний ресурс]. – режим доступу: <https://surl.li/dwbkcc>
47. World Bank. Gender Data Portal: Ukraine. [Електронний ресурс]. – режим доступу: <https://surl.lu/uunlpt>
48. Верховна Рада України. Законодавство України про ВПО. [Електронний ресурс]. – режим доступу: <https://surl.li/owcgei>
49. Hromadske. Болісний пошук кадрів: які професії нині в дефіциті в Україні. [Електронний ресурс]. – режим доступу: <https://surl.li/ljiuol>
50. Harry Monday. Кадровий голод в Україні: 8 стратегій виходу. [Електронний ресурс]. – режим доступу: <https://surl.li/xjomxi>
51. European Commission. Netherlands: New asylum and migration rules. [Електронний ресурс]. – режим доступу: <https://surli.cc/ciztql>

52. European Commission. Governance of migrant integration in Sweden. [Електронний ресурс]. – режим доступу: <https://surl.lu/izrtut>
53. Envoy Global. Sweden: Updated Salary Requirements for Foreign Nationals. [Електронний ресурс]. – режим доступу: <https://surli.cc/wefscp>
54. Akademssr.se. Snabbspar för asylsökande. [Електронний ресурс]. – режим доступу: <https://surl.li/fakmbi>
55. Boletín Oficial del Estado. Real Decreto 629/2022. [Електронний ресурс]. – режим доступу: <https://surl.li/krxbpp>
56. Migration Partnership Facility. Mapping legal pathways – Spain (2024). [Електронний ресурс]. – режим доступу: <https://surli.cc/thmndu>
57. Balcells Group. Reforms in Immigration Regulations (Spain). [Електронний ресурс]. – режим доступу: <https://surl.li/cjposm>
58. European Commission. Spain: New immigration reform to enhance migrant integration. [електронний ресурс]. – режим доступу: <https://surl.li/aotegg>
59. Кабінет Міністрів України. Розпорядження про схвалення Стратегії державної міграційної політики України до 2030 року. 2024. [Електронний ресурс]. – режим доступу: <https://surl.li/jeuwyq>
60. Міжнародний фонд «Відродження». Від депопуляції до зростання: Стратегія міграційної політики України до 2035 року. [Електронний ресурс]. – режим доступу: <https://surl.li/cnapag>
61. РБК-Україна. У Раді підтримали створення Міністерства демографії. 2024. [Електронний ресурс]. – режим доступу: <https://surl.li/oqlqxv>
62. Інтерфакс-Україна. В Україні обговорюють шляхи залучення висококваліфікованих мігрантів. 2024. [Електронний ресурс]. – режим доступу: <https://surl.li/slyidu>
63. Укрінформ. Залучення до відбудови України працівників із країн Азії залежить від майбутньої моделі економіки – експерт. 2024. [Електронний ресурс]. – режим доступу: <https://surl.li/ahjcor>