

Міністерство освіти та науки України  
Львівський національний аграрний університет  
Факультет управління, економіки та права  
Кафедра міжнародних економічних відносин та маркетингу

Кваліфікаційна робота  
освітнього ступеня Магістр

на тему: Мотиви та особливості міжнародної міграції робочої  
сили до Європейського Союзу

Виконав: студент II курсу магістратури, групи Мев-61

Спеціальність 292 «Міжнародні економічні  
відносини»  
(шифр і назва спеціальності)

Григоращук Володимир Мирославович  
(прізвище, ім'я, по батькові)

Керівник: к.е.н., доц. Булик Оксана  
Богданівна  
(Прізвище та ініціали)

Дубляни 2021

УДК: 331.556:061.1ЄС

**Кваліфікаційна робота магістра:** 86 с. текстової частини, 20 рисунків, 2 таблиці, 55 джерел.

Мотиви та особливості міжнародної міграції робочої сили до Європейського Союзу. Григоращук В.М. Кваліфікаційна робота магістра. Кафедра міжнародних економічних відносин та маркетингу Дубляни, Львівський НАУ, 2021.

Розглянуто суть, види трудової міграції та причини виникнення, мотиви та особливості міжнародних трудових міграцій, методику досліджень міжнародної міграції робочої сили.

Проаналізовано соціально-економічні передумови формування міжнародної трудової міграції, зроблено оцінку міграційних потоків з України до країн ЄС, досліджено світові тренди трудової міграції до ЄС.

На основі проведеного аналізу запропоновано механізми регулювання міграційних потоків у ЄС, розглянуто трансформацію трудових ринків під час пандемії.

Проаналізовано охорону праці в державній міграційній службі України (ДМС), планування заходів з профілактики та пом'якшення наслідків поширення Covid-19 та його реалізації, описано очікуване поліпшення ситуації.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В СИСТЕМІ ПЕРЕРОЗПОДІЛУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ.....	7
1.1. Суть, види трудової міграції та причини виникнення.....	7
1.2. Мотиви та особливості міжнародних трудових міграцій.....	16
1.3. Методика досліджень міжнародної міграції робочої сили.....	25
2. АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ДО ЄС.....	34
2.1. Соціально-економічні передумови формування міжнародної трудової міграції.....	34
2.2. Оцінка міграційних потоків з України до країн ЄС.....	41
2.3. Світові тренди трудової міграції до ЄС.....	49
3. МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ МІГРАЦІЙНИХ ПОТОКІВ У ЄС.....	58
3.1. Політика регулювання міжнародної трудової міграції в Україні.....	58
3.2. Трансформація трудових ринків під час пандемії.....	65
4. ОХОРОНА ПРАЦІ В ДЕРЖАВНІЙ МІГРАЦІЙНІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ (ДМС).....	72
4.1. Планування заходів з профілактики та пом'якшення наслідків поширення Covid-19 та його реалізації.....	72
4.2. Опис очікуваного поліпшення ситуації.....	76
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ.....	84
БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК.....	87

## ВСТУП

Міграційні процеси мають значний вплив на розвиток окремих національних економік. Це вимагає поглибленої оцінки причин і закономірностей, визначення характеру змін щодо підходу до стимулювання або протидії міграції, а також постійного вдосконалення системи регулювання міжнародних міграційних процесів на рівні глобальному, а також національному.

Україна є однією з найбільш активних учасників міжнародних міграційних процесів. Державна міграційна політика має неоднозначний та небезпечний характер, що впливає на стрімке зростання економічної міграції на економіку країни та потребує суттєвого коригування. Регулювання міграційних процесів повинно бути основною частиною стратегії зростання економіки країни та сприяти максимальному вирішенню економічних та демографічних питань.

Основний внесок у формування теоретико-методологічних основ дослідження міжнародної трудової міграції зробили роботи: Бербенця О. В., Волоско Я. О., Веремієнка Т.С., Варецької О., Дмитрука Б. П., Светлової Н.М., Кравченка В. Г., Кукурудзи І.І., Ромащенко Т.І., Лагодієнка В.В., Довгаль О.В., Лібанової Е., Малиновської О.А., Осьмової М.Н., Бойченко А.В., Стаканова Р.Д. та ін. Проблемам регулювання міжнародних міграційних процесів в умовах глобалізації присвячені роботи: А. Барвинського, П. Валленстайна, А. Гайдуцького, Ю. Гуменюка, В. Євтуха, Л. Карачуріної, Ю. Макогона, Ф. Моллера, М. Оберга, І. Ольшевської, В. Опалько, Ю. Пахомова, Т. Петрової, О. Потьомкіної, І. Романова, Г. Сапего, А. Седлова, Н. Сорокіної, Н. Тиндика, В. Федотова, Т. Цуркан, О. Чернеги, К. Шереметьєвої та ін.

Проте слід зазначити, що, незважаючи на велику зацікавленість питаннями міжнародної міграції робочої сили, залишаються важливі

науково-практичні завдання на оцінку закономірностей міграційних процесів, що визначають особливості їх поширення в умовах глобалізації. В Україні відсутня цілісна теорія трудової міграційної політики держави, відсутня ефективна модель стратегічного управління міжнародними міграційними потоками, що враховує вплив глобалізації. Усе це визначило вибір теми кваліфікаційної роботи, визначило її мету та коло завдань.

*Метою кваліфікаційної роботи є поглиблення теоретичних положень щодо специфіки міжнародних трудових міграцій в умовах глобалізації, виявлення тенденцій цього процесу та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення міграційної політики в Україні.*

Для досягнення цієї мети були поставлені та вирішені такі *завдання*:

- пояснити сутність та визначити основні рушії міжнародної трудової міграції в умовах глобалізації;
- узагальнити та систематизувати теоретичні основи досліджень міжнародних трудових міграцій;
- розрізнити методологію дослідження міжнародних трудових міграцій;
- обґрунтувати закономірності розвитку міжнародних трудових міграцій на сучасному етапі глобалізації;
- окреслити соціально-економічні умови виникнення міжнародної трудової міграції;
  - оцінити міграційні потоки з України до країн ЄС;
  - аналізувати світові тенденції трудової міграції до ЄС;
  - обґрунтувати регулювання міжнародної трудової міграції в Україні;
  - окреслити зміни на ринках праці під час пандемії.

*Об'єктом дослідження є процеси міжнародних трудових міграцій.*

*Предметом дослідження є закономірності та рушійні сили розвитку міжнародної трудової міграції.*

*Методи дослідження.* Теоретико-методологічною основою дослідження є положення сучасної економічної теорії, праці провідних вітчизняних та зарубіжних вчених у галузі міжнародних економічних міграцій. Методологія дослідження базується на діалектичному методі наукового пізнання та загальнонаукових методах гносеології: теоретичному узагальненні, індукції та дедукції (для вивчення природи, факторів і функцій міжнародних трудових міграцій в умовах глобалізації), графічно-історичному методі (для оцінки закономірності міграції), системному аналізі та синтезі (визначення елементів регулювання міжнародної трудової міграції на глобальному та національному рівнях); аналітичні методи: статистичний та структурний аналіз (для вивчення причин і параметрів міжнародних трудових міграцій та розвитку міграційних відносин в окремих країнах).

Інформаційною основою стали аналітичні звіти та публікації міжнародних організацій, нормативно-правові акти України, відомості Держстату, нормативно-правові акти України та офіційні статистичні матеріали інших країн, міжнародні договори та конвенції у сфері економічної міграції, національні та зарубіжні журнали. для роботи. публікації, наукова література, Інтернет-інформаційні ресурси.

*Практичне значення* отриманих результатів – виявлення тенденцій та закономірностей розвитку міжнародної трудової міграції в умовах глобалізації, розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення міграційної політики України.

# 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В СИСТЕМІ ПЕРЕРОЗПОДІЛУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

## 1.1. Суть, види трудової міграції та причини виникнення

Міграційні процеси почали відбуватися з появою людства. Потреба в переїзді в пошуках кращих умов життя завжди спонукала людей до переїздів, беручи з собою інструменти, предмети побуту, одяг, припаси та сім'ї. Пізніше з'явився окремий вид міграції, а саме економічна міграція, основною причиною якої був пошук кращої роботи. Лідерами за кількістю мігрантів є США, Канада, Об'єднані Арабські Емірати, Катар, Кувейт, Бразилія, Венесуела, держави-члени Європейського Співтовариства [4, с. 297-299]. Зростання економічної міграції має свої позитивні шанси і, водночас, багато негативних наслідків, викликів і загроз. Для урядів та міжнародних організацій є потреба дослідити сутність міграційних процесів та розробити механізми їх регулювання з метою зменшення негативних наслідків міграції. Тому актуальним завданням економіки є поглиблення наукових уявлень про трудову міграцію та її рушійні сили.

Процес економічної міграції є одним із найскладніших елементів міжнародних економічних відносин. Це пов'язано з тим, що, на відміну від руху інших факторів виробництва, в даному випадку він безпосередньо пов'язаний з людьми.

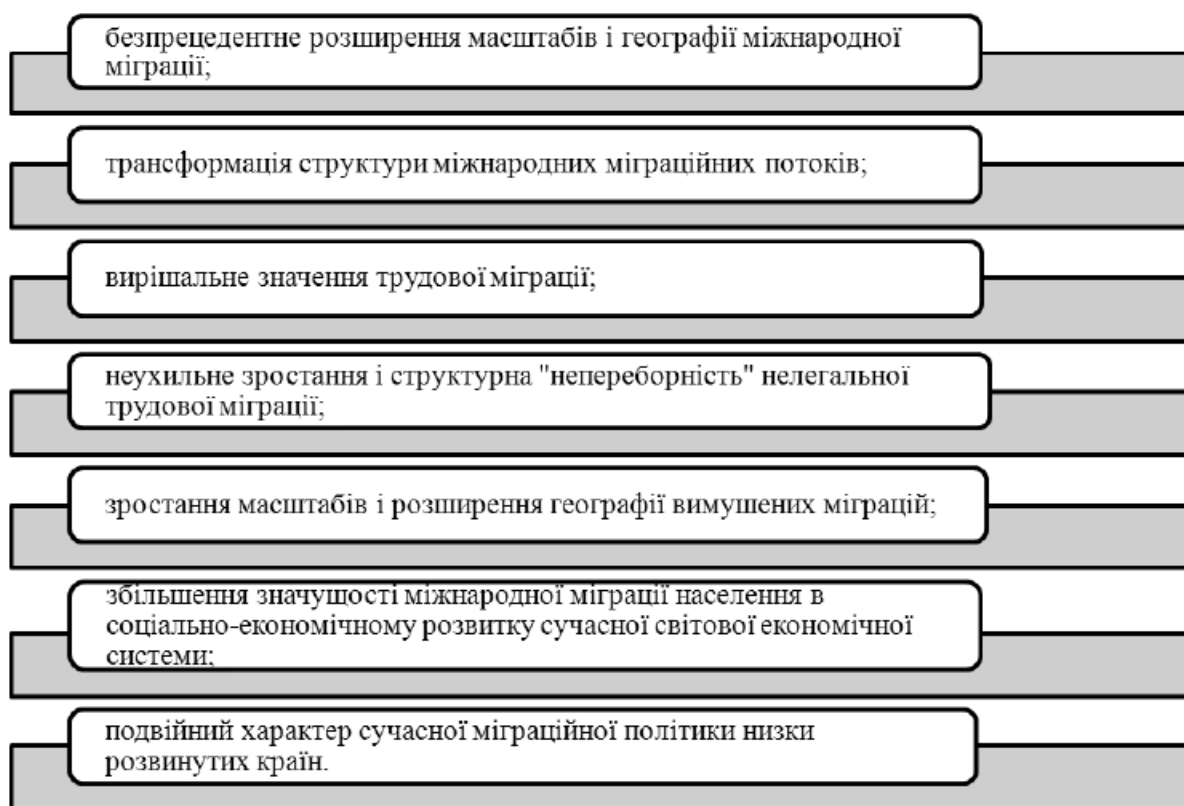
Як слушно зауважив Л. Галків, «немає держави, яка б на різних етапах свого розвитку певною мірою не була залучена до глобальних міграційних процесів» [9, с. 125]. Багато дослідників вивчали природу міграції, що відбулося в різноманітності трактувань цього явища.

Економічна енциклопедія визначає міграцію як «переміщення людей, етнічних груп, їх частин чи окремих представників, пов'язане зі зміною місця постійного проживання чи поверненням до нього» [15, с. 385].

Публікація Міжнародної організації з міграції «Розвиток міграції: всередині і за її межами» дає таке визначення: «Міграція – процес переміщення людей через міжнародний кордон або всередині країни; він охоплює будь-який вид переміщення, незалежно від його тривалості, складу або причини; міграція включає переміщення біженців, переміщених осіб, переміщених осіб і трудових мігрантів» [80, с. 15].

Згідно з ООН, мігрантом є особа іноземного походження, яка проживала за межами країни свого народження або громадянства не менше одного року.

Процеси глобалізації в поєднанні зі стрімкими змінами політичних та економічних систем сприяли активізації глобальних міграційних потоків, що призвело до виникнення у світі принципово нової міграційної ситуації з такими важливими ознаками (рис.1.1.):



**Рис. 1.1. Найбільш важливі ознаки міграційної ситуації**

Примітка: складено автором на основі [2, с. 79-85].



Трудова міграція відіграє у світі одну з визначальних ролей в перерозподілі робочої сили поміж країнами, регіонами чи континентами, таким чином змінюючи ситуацію на міжнародному, регіональному та національному трудових ринках [15, с. 263]. Вагомими причинами, які змушують населення мігрувати, є соціальні та економічні явища, а саме: нерівномірний розвиток країн, умов працевлаштування та життя, рівня заробітної плати, практика транснаціональних корпорацій, економічні та демографічні кризи, надмірний рівень безробіття, брак робочих місць з гідною оплатою праці.

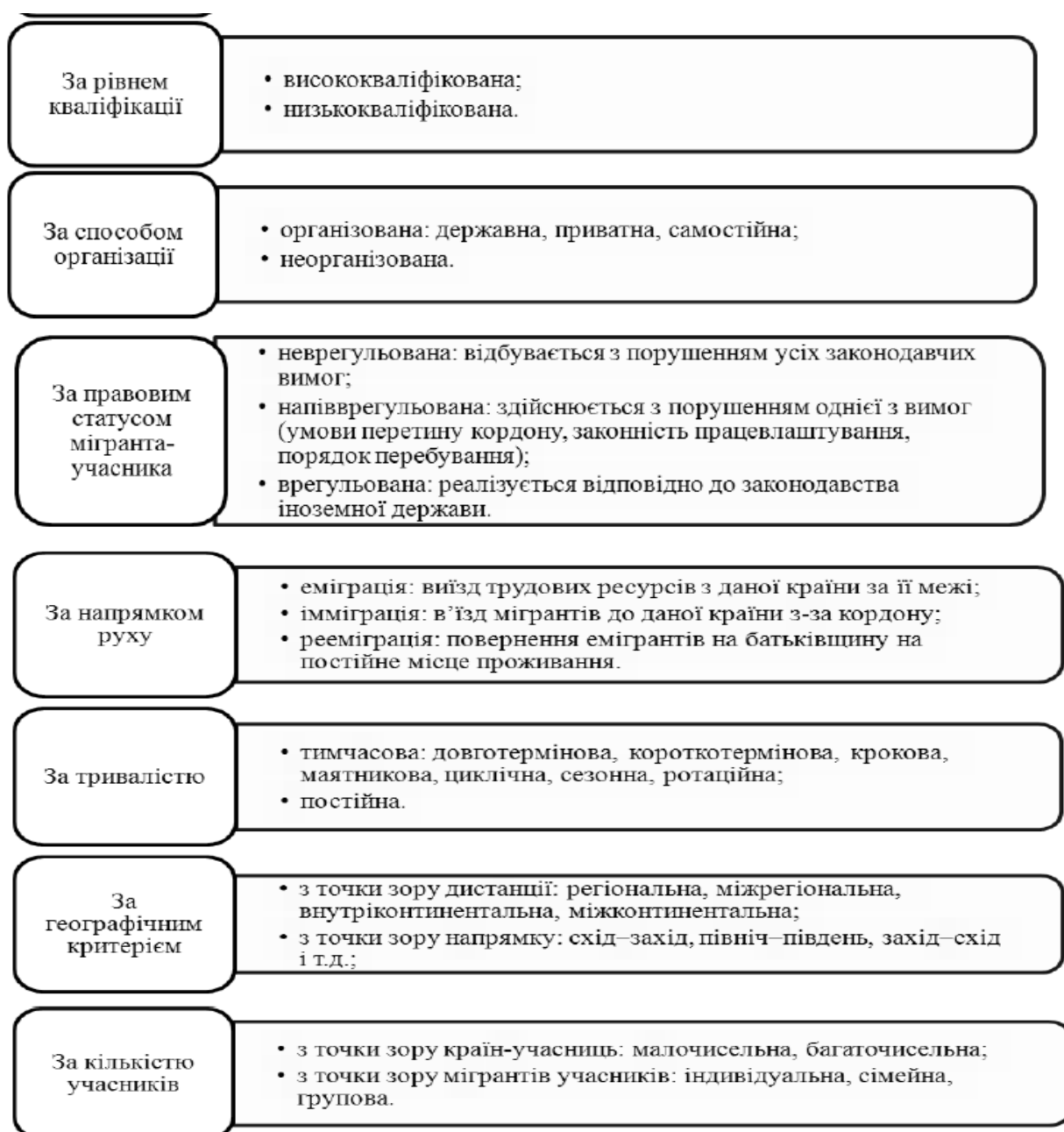
Автори по різному розглядають поняття «міжнародної трудової міграції» та «міжнародної міграції робочої сили»: як тотожні чи близькі за значенням, також деякі визначення науковців можуть суперечити одне одному. До того ж, для визначення трудовіграційних процесів науковці також вживають поняття «зовнішня зайнятість», що доцільно для підкреслення важливості ролі держави в реалізації механізмів управління міграційними трудовими потоками [46]. Серед категорій понятійного апарату міграційних процесів, ще є поняття «праці за кордоном». Журба О. вважає, що «праця за кордоном» - оплачувана трудова діяльність працівника- мігранта за кордоном, заради якої він, власне, і виїжджає за межі своєї країни, тобто, це кінцевий результат або ціль трудової міграції з метою отримання оплачуваної роботи [12].

Деякі країни ЄС, наприклад, Францію, Німеччину, Велику Британію, традиційно відносять до країн-призначення мігрантів робочої сили, тоді як країни, які вважалися протягом довгого часу еміграційними країнами, наприклад Італія, Іспанія, Ірландія останнім часом збільшують масштаби імміграції як з боку країн третіх країн, так і ЄС.

Міжнародні трудові міграції є одними з об'єктивних основ створення цілісної світової економічної системи. Постійне збільшення масштабів та інтенсивності міжнародних трудових міграцій, залучення нових верств

населення та країн посилює її вплив на соціально-економічний розвиток світового господарства.

Розуміння сутності кожного явища сприяє його класифікація. У науковій літературі подано багато різних класифікацій видів міжнародних трудових міграцій. Іноді вони суперечливі, що ускладнює розуміння такого складного соціально-економічного явища, як економічна міграція. Тому ми фіксуємо лише основні види міжнародних трудових міграцій (рис. 1.2).



**Рис. 1.2. Види міжнародної трудової міграції**

Примітка: складено автором на основі [33, с. 31-32].

Тимчасова трудова міграція – міграція працівників, які переїжджають в іншу країну на визначений термін. Багато дослідників вважають, що економічні міграції носять лише тимчасовий характер, але зараз все частіше можна спостерігати випадки неповернення мігрантів на батьківщину. Тимчасові трудові міграції мають форму постійної, тобто необоротної.

Тимчасові міграції поділяються на: довгострокові (понад рік), короткострокові (до року, але не менше трьох місяців), ступінчасті, змінні, циклічні, сезонні (цільові міграції або період сезонної роботи), і ротаційний.

Поетапна міграція – переміщення працівника спочатку в одну країну, потім в іншу або всередині цієї країни, а потім до місця призначення міграції. Маятникові міграції – щоденні або щотижневі міграції людей з місць безпосереднього проживання до місця роботи і назад [12, с 378]. Циклічна міграція – це добровільне переміщення людей між країнами, включаючи тимчасові або довгострокові міграційні переміщення, які є взаємовигідними як для країн-донорів, так і для країн-одержувачів і пов'язані із задоволенням їхніх потреб у робочій силі.

Ротаційна трудова міграція – це почергове переміщення мігрантів на одну роботу, спочатку розподілене на кількох мігрантів [1, с.27]. Цей вид міграції прирівнюється до циклічності з точки зору впливу на економіку як країни перебування, так і країни походження мігрантів.

Під організованою трудовою міграцією зазвичай розуміють переміщення державних службовців на роботу в інші країни. У разі неорганізованої міжнародної міграції найм робочої сили покладається на комерційні посередницькі компанії або іноземні представництва в країні-донорі.

Міграція може бути добровільною та вимушеною, коли виїзд відбувається з примусу. У випадку добровільної міграції, мігрант

самостійно вирішує про переїзд в іншу країну, виходячи з особистого інтересу та бажання.

Враховуючи кількість мігрантів, можна простежити різний вплив на економіку країн походження та призначення мігрантів. Отже, міграції можуть бути масовими, залучаючи велику кількість населення, а також окремих осіб чи сімей, вплив яких на економіку країн важко простежити через різноманітні зовнішньоекономічні ефекти.

За класифікацією Міжнародної організації праці виділяють п'ять основних типів міграції:

1) контрактна робота з урахуванням тривалості перебування в країні перебування. В основному це сезонні працівники, а також некваліфіковані або низькокваліфіковані робітники;

2) міграції висококваліфікованих працівників з вищою освітою, спеціальними професійними навичками або значним міжнародним досвідом. Прикладом цього є конкуренція між дослідницькими університетами за провідних науковців;

3) нелегальна міграція, працевлаштовує іноземців, у яких закінчився термін дії туристичних віз. Мільйони цієї групи оселяються в Сполучених Штатах, Європі, Японії, Південній Америці і навіть Африці;

4) міграція на постійне місце проживання. Іммігранти зосереджені переважно в промислово розвинених країнах;

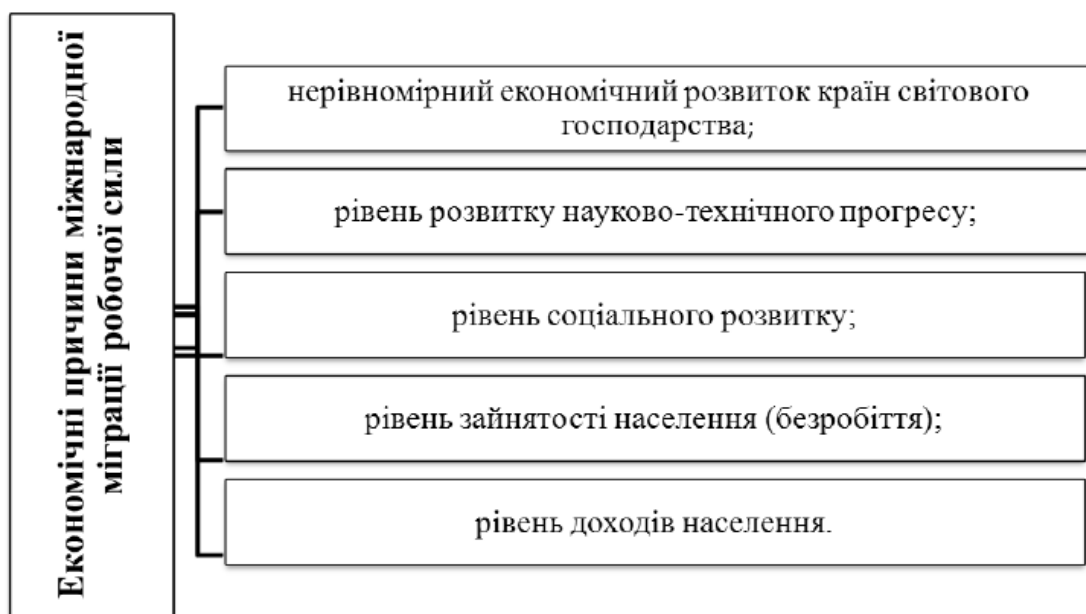
5) міграції біженців - люди, які змушені емігрувати зі своїх країн через загрозу їхньому життю та діяльності.

Ця класифікація найбільш зручна для законодавців та державних службовців, а тому в більшості випадків є основою для розробки міграційної політики, яка визначає підходи до регулювання міграції для кожної групи.

Основні види міграції можна визначити, виходячи з причин міграції. Країна-призначення працівників може дозволити або заохочувати трудову

імміграцію як спосіб заповнити прогалини на національних ринках праці, наприклад, залучаючи працівників зі спеціальними навичками.

Міжнародний робочий рух залежить як від економічного розвитку країни, так і від зовнішніх факторів. Тому існують економічні (див. рис. 1.3) та неекономічні причини, що можуть мати вплив на іноземну трудову міграцію. До другої групи належать політико-правові, релігійно-етнічні, природно-екологічні, соціокультурні, інформаційні та психологічні фактори.



**Рис. 1.3. Економічні причини міжнародної міграції робочої сили**

Примітка: складено автором на основі [3, с. 42].

Процеси міжнародної міграції робочої сили мають переважно економічний характер. Основною причиною переїзду людей працездатного віку з однієї країни в іншу в пошуках роботи є відмінність рівня життя та економічних можливостей у різних регіонах світу, які в більшості випадків пов'язані з темпами та структурою нагромадження капіталу.

Дуже часто причинами економічної міграції є різниця в заробітній платі працівників певної професії залежно від розвитку конкретних галузей економіки. Важливим чинником економічної міграції є вивезення капіталу та функціонування міжнародних корпорацій. Транснаціональні корпорації

впливають на рух робочої сили за допомогою потоків капіталу. Основою міграційних потоків є робітники, і в меншій мірі робітники, фахівці та науковці.

У результаті науково-технічного прогресу відбулися суттєві зміни в структурі міжнародних трудових міграцій, суть яких полягає у збільшенні кількості висококваліфікованих спеціалістів, які з вищезазначених причин змушені реалізовувати свій потенціал в інших країнах. У науковій літературі цей вид міграції трактується як «відтік інтелекту» або «відтік мізків», «крадіжка розуму». Прикладом такого явища є Китай та Індія, які посідають перше місце серед постачальників висококваліфікованої робочої сили на міжнародний ринок праці. Причини міграції висококваліфікованих працівників:

- 1) ринки праці деяких економічно розвинених країн не здатні засвоїти всіх випускників університетів;
- 2) різниця в заробітках і можливостях кар'єрного зростання;
- 3) приваблива політична та соціальна ситуація в цільових країнах;
- 4) розробка програми підтримки цього виду міграції в більшості промислово розвинених країн;
- 5) демографічні зміни, викликані старінням суспільства, вимагають залучення висококваліфікованих працівників з інших країн.

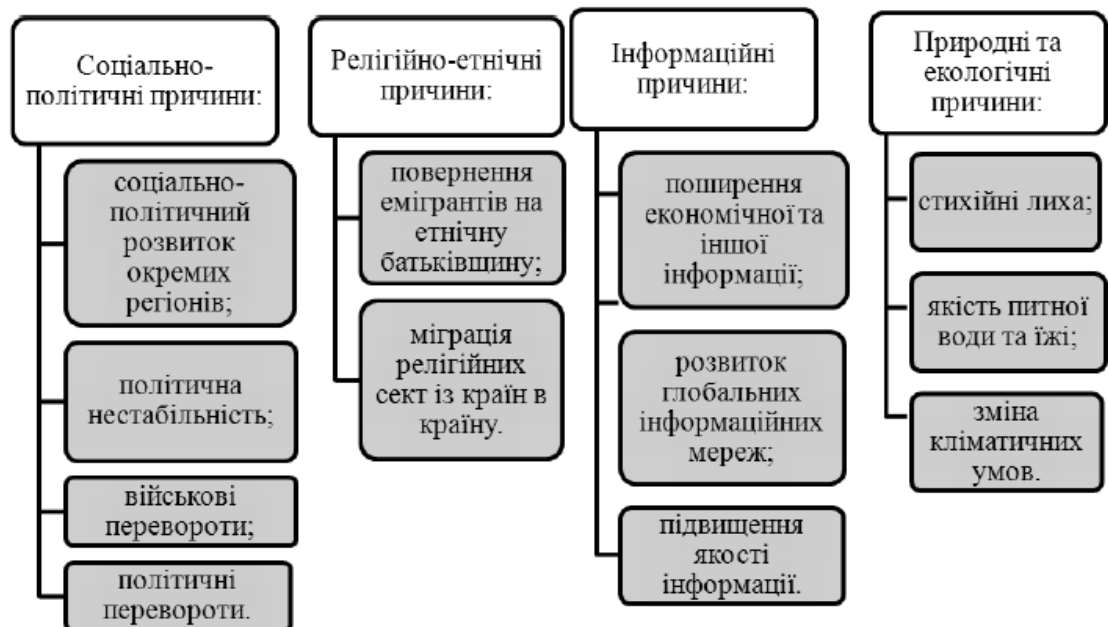
Великі міжнародні корпорації та науково-дослідні установи багато в чому залежать від залучення висококваліфікованих співробітників з міжнародним досвідом і знанням кількох мов.

Цей вид міграції характерний і для менш розвинених країн, економіка яких переміщується до економічно розвинених країн. Це пояснюється кращими можливостями працевлаштування і, як наслідок, кращим фінансовим становищем, кращими умовами життя тощо. Таким чином, ринки праці Північної Америки та Японії потребують набагато більше висококваліфікованих спеціалістів, ніж їхня освітня система може їх

підготувати. У зв'язку з безперервним розвитком інформаційних технологій, зростанням попиту на більш освічених і компетентних працівників у різних сферах, інтеграційні процеси потребують, у свою чергу, нових можливостей для людського фактору.

Міграція висококваліфікованих працівників може принести користь обом країнам одночасно. Прикладом такої міграції є міграція індійських ІТ-спеціалістів. Із середини 80-х років багато добре підготовлених спеціалістів з індійських університетів емігрували до США, де вони досягли професійного розвитку та досвіду в Силіконовій долині. Пізніше багато з цих співробітників повернулися додому і зробили внесок у розвиток ІТ-індустрії в своїй країні.

Рушійними силами міжнародних процесів економічної міграції можуть бути також політичні, правові, військові, релігійні, етнічні, расові, культурні, інформаційні, екологічні та інші фактори неекономічного характеру (рис. 1.4).



**Рис. 1.4. Класифікація неекономічних причин міжнародної трудової міграції**

Примітка: складено автором на основі [4, с. 22].

З розвитком міжнародної торговельної діяльності та зростанням взаємозалежності між країнами на прискорення міжнародної міграції робочої сили істотно вплинули поширення інформаційно-комунікаційних технологій, зв'язку та транспорту, зміни навколишнього середовища. Серед причин міжнародної трудової міграції велике значення має якість екологічної ситуації, яка більшою мірою визначає рівень життя та здоров'я людей. Численні дослідження підтверджують тісний зв'язок між захворюваністю та забрудненням навколишнього середовища, а також вплив останнього на територіальні переміщення населення.

Позитивне або від'ємне сальдо економічних міграцій залежить насамперед від того, чи економіка країни-походження дасть змогу захопити працівників з інших країн. Для промислово розвинених країн, таких як Німеччина, трудова міграція є необхідним явищем з огляду на демографічне старіння нації, оскільки необхідно підтримувати чисельність населення та забезпечити стабільну кількість молодих працівників. Тим не менш, громадськість сприймає економіку та ринок праці як гру з нульовою сумою. Населення країн-реципієнтів схильне ставитися до трудових мігрантів як до конкурентів, які посилюють тиск на ринок праці, що призводить до зниження заробітної плати та збільшення навантаження на соціальну систему.

## **1.2. Мотиви та особливості міжнародних трудових міграцій**

Міграція є однією з необхідних умов функціонування ринку праці. Від масштабів і напрямів міжнародних трудових міграцій залежать як пропозиція праці національної економіки в кількісному вираженні, так і якість трудового потенціалу. Кількісний і якісний склад робочої сили у взаємодії з іншими факторами визначає темпи економічного розвитку країни, рівень добробуту населення, загальний економічний потенціал

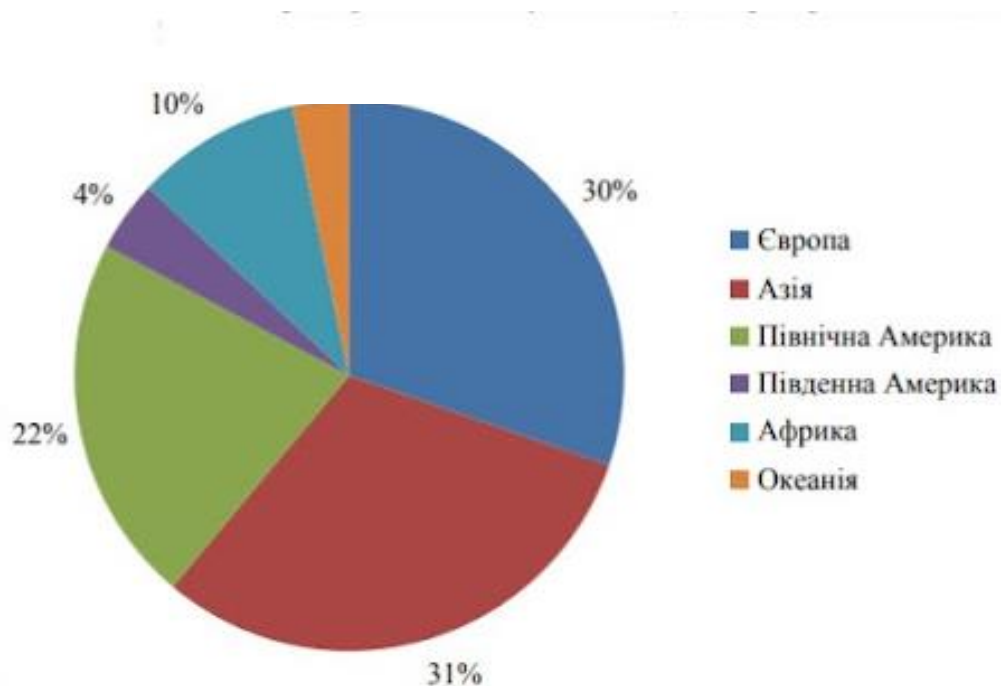


соціально-економічної системи в цілому. У зв'язку зі збільшенням зовнішньої міграції вплив міжнародних трудових міграцій на якість загального трудового потенціалу та зайнятість суспільства як на національному, так і на регіональному рівні потребує поглибленого та всебічного економічного аналізу.

Окрім трудової міграції, дослідники розглядають також вимушену міграцію як результат військово-політичних подій, релігійних та етнічних переслідувань та інших причин, що змушують людей змінювати місце проживання. Глобалізація торгівлі, розвиток транспортно-комунікаційних технологій, демографічна динаміка також виступають стимулами для міграційних потоків. Розвиток транспорту та засобів зв'язку, певна уніфікація законодавства певною мірою спрощують процес переміщення людей з однієї країни в іншу, тим самим полегшуючи міграційні процеси.

Іноземна трудова міграція зумовлена чинниками внутрішнього економічного розвитку кожної країни та зовнішніми чинниками; станом міжнародної економіки в цілому та економічними відносинами між країнами. У певний час політичні, військові, релігійні, національні, культурні, сімейні та інші соціальні чинники також можуть стимулювати міжнародну мобільність робочої сили. Під причинами іноземної трудової міграції можна розуміти також специфічну сукупність цих факторів [25, С. 71]. Встановлено, що суб'єктивна причина міжнародної трудової міграції – оцінка її доцільності даним суб'єктом – значною мірою залежить від індивідуальних особливостей мігранта, регіональних факторів і загалом національної політики країн походження та призначення, а також соціального середовища, в якому вона працює. За оцінками Організації Об'єднаних Націй, кількість міжнародних мігрантів у всьому світі зросла протягом дев'ятнадцяти років у період з 2000 по 2019 рік і досягла 272 мільйонів у 2019 році. У 2000 р. ця цифра становила 173 млн., у 2005 р. – 191 млн., у 2010 р. – 220 млн., у 2015 р. – 248 млн. [5].

У період з 2000 по 2020 роки кількість міжнародних мігрантів зросла в середньому на 2,3%. Темпи зростання знизилися до 2,2% у період 2015-2019 рр. порівняно з 2,4% у період 2010-2015 рр. Незважаючи на збільшення абсолютних цифр, частка міжнародних мігрантів по відношенню до населення світу в 1970-2015 рр. залишалася відносно стабільною. У 2020 р. – приблизно з 2,2 до 3,5%. При цьому жінки становлять 48% від загальної кількості мігрантів, діти становлять близько 38 млн, студенти – 4,4 млн, економічні мігранти – 164 млн. Люди працездатного віку від 20 до 64 років становлять 74% від загальної кількості, молодші 20 років - 14%, і 12% - особи віком від 65 років. Майже 31% усіх мігрантів проживає в Азії (83,6 млн), 30% в Європі (82,3 млн), 26% в Північній та Південній Америці (70,2 млн) і 10% в Африці. (26,5 млн.) і 3% – в Океанії (8,9 млн.) (рис. 1.5).



**Рис. 1.5. Кількість міжнародних мігрантів в 2020 році у %**

Джерело: [50]

Оцінки міграційних потоків у 2020 році показують, що пандемія COVID-19 суттєво вплинула на міграційні потоки в першому півріччі: кількість нових дозволів на проживання, виданих мігрантам, скоротилася в середньому на 46%. Різке зниження в більшості країн у перші шість місяців

2020 року значною мірою пов'язане з обмеженнями на поїздки та в'їзди, пов'язаними з COVID-19, а також із призупиненням надання послуг або обмеженнями щодо отримання візи та авторизації. З середини лютого до квітня 2020 року багато країн ввели заборону на в'їзд або обмеження на поїздки, пов'язані з COVID-19. До травня 2020 року більшість населення низки країн, зокрема Бельгії, Франції, Італії, Іспанії та США, на виїзд було суворо обмежено, а в'їзд іноземцям був заборонений. Ефект може бути частково компенсований збільшенням потоків у другій половині року, особливо для іноземних студентів, але нинішній економічний спад, ймовірно, також посилить вплив на трудову міграцію. Загалом 2020 рік став найнижчим за рівнем міжнародної міграції в історії. Масштаб обмежень на в'їзд, запроваджених під час пандемії COVID-19, свідчить про те, що вплив на вільну мобільність в кінцевому підсумку буде більшим, ніж під час економічної кризи 2007-2008 років.

Потоки міграції залежать від економічних та неекономічних факторів. До економічних факторів можна віднести кращу заробітну плату, можливості кар'єрного зростання, ефективне використання знань, матеріальне стимулювання за хорошу роботу. Безпосереднім чинником, що впливає на напрямок руху робітників, є нерівномірність економічного розвитку світу, що визначає найбільш характерний шлях його руху від менш розвинених країн до більш розвинених. Економічними причинами міграції є також поточна ситуація на внутрішньому ринку праці, яка може характеризуватися високим рівнем безробіття, дисбалансом між попитом і пропозицією робочої сили, перевантаженістю робочих місць, що створює напруженість у суспільстві, а також відсутністю попиту на певні професії, які затребувані кордоном.

Основними причинами виїзду громадян за кордон для працевлаштування є [4, с. 24]: 1) покращення умов життя та задоволення життєвих потреб; 2) заробіток на навчання дітей; 3) отримання дозволу на

постійне проживання в інших країнах; 4) розширення професійного досвіду; 5) самореалізація та нові можливості; 6) підвищення соціального статусу шляхом розширення партнерських відносин.

Оцінюючи специфіку економічної міграції українців, слід враховувати перспективи її розвитку. На основі досліджень, проведених в Україні протягом останніх кількох років, соціологи дійшли висновку, що значна частина українців виїжджає за кордон на постійне проживання. Особливо це стосується людей, які вже мали досвід економічної міграції. Більше того, українці все частіше залучають своїх дітей до виїзду за кордон.

*Таблиця 1.1.*

**Позитивні наслідки міжнародної міграції економічно активного населення**

Сфера відносин	Краї на вибуття	Краї на прибуття
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Економічна	Зменшення рівня безробіття	Зростання внутрішнього попиту на товари і послуги, зменшення дефіциту персоналу
Освітньо наукова	Напрацювання ділових зв'язків, міжособистісних контактів емігрантів з провідними науковцями, поступова інтеграція науковців до світового науково-технічного і освітнього товариства	Економія на витратах на освіту та підготовку кадрів, участь у формуванні міжнародних професійних та наукових співтовариств
Соціально-демографічна	Підвищення рівня добробуту сімей мігрантів	Розширення соціальних зв'язків, вирішення демографічного питання «старіння нації»
Валютно-фінансова	Додаткові надходження у формі грошових переказів мігрантів на батьківщину	Можливість ефективної реалізації мігрантами валютних та фінансових цінностей у країні прибуття
Податкова	Додаткові надходження у формі податків від діяльності фірм-посередників	Додаткові надходження у формі податків від діяльності підприємців-нерезидентів
Інвестиційна	Розширення форм і напрямів інвестування за рахунок збільшення надходжень домогосподарств	Приплив капіталу та створення нових робочих місць при міграції підприємців, що здійснюють підприємницьку діяльність на території країни
Інноваційно-технологічна	Підвищення кваліфікації персоналу за кордоном, що сприяє припливу на батьківщину нових	Обмін знаннями, приплив капіталу, ідей та розробок, що призводять до підвищення

<i>Продовження табл. 1.1</i>		
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
	ідей, технологій , розробок	конкурентоспроможності національної продукції
Культурна	Формування нових інтегрованих культурних цінностей та удосконалення професійної етики	Формування нових інтегрованих культурних цінностей та удосконалення професійної етики

Джерело: складено автором за даними [1., с. 27; 7, с. 24; 20; 24 с. 108-109; 54, р. 6]

Міграція кваліфікованих кадрів, як і будь-яке соціально-економічне явище, прямо чи опосередковано впливає на економічний розвиток країни. Характер впливу міграційних потоків на демографічну ситуацію та стан трудових ресурсів залежить як від кількісного, так і від якісного складу мігрантів, а наслідки міграції оцінюються як за виїздом, так і за прибуттям (табл. 1.1) [4, с. 24].

Країни призначення отримують великі переваги від трудової міграції, оскільки мігранти часто заповнюють критичні прогалини на ринку праці, створюють робочі місця як підприємці та сплачують податки та внески на соціальне страхування. Позитивний ефект міграції кваліфікованих кадрів проявляється також у формі обміну знаннями, притоку капіталу, створення міжнародних професійних спільнот, що сприяє трансформації відтоку кваліфікованих кадрів у феномен тиражування знань [17., С. 2]. Залучення кваліфікованих кадрів підвищує конкурентоспроможність виробництва країни перебування за рахунок впровадження досягнень науки і техніки, а в разі міграції низько кваліфікованої робочої сили може знизити собівартість виробництва. Залучення фахівців з-за кордону дозволяє заощадити на підготовці відповідних спеціалістів. Крім того, зростання населення країни перебування через посилення міграції також призводить до зростання внутрішнього попиту на товари та послуги в країнах перебування. Країни виходу отримують вигоду від міжнародної міграції робочої сили у вигляді зниження рівня безробіття, припливу іноземної валюти в результаті грошових переказів і податків на діяльність компаній-посередників, що

пропонують послуги з працевлаштування за кордоном. Незважаючи на переваги міграції, існує низка загроз, що виникають у результаті переміщення населення, які вимагають заходів щодо мінімізації негативного впливу на економіку як країни перебування, так і країни виїзду трудових мігрантів (табл. 1.2).

Таблиця 1.2.

### Негативні наслідки міжнародної економічно активного населення

Сфера відносин	Краї на вибуття	Краї на прибуття
1	2	3
Економічна	Погіршення якості робочої сили через вплив за кордон найбільш активної частки населення та її заміщення дискваліфікованими працівниками-іммігрантами; утрата професійних навичок персоналу при роботі не за фахом; виникнення дефіциту кваліфікованих кадрів в економіці країни	Зниження розмірів оплати праці в окремих секторах економіки через готовність іммігрантів одержувати нижчу заробітну плату, ніж резиденти; зростання безробіття серед резидентів; поширення неформальної зайнятості, експлуатація окремих категорій працівників
Освітньо-наукова	Втрати вкладень у інтелектуальний людський капітал, який використовується за межами країни	Втрати вкладень у інтелектуальний людський капітал у випадку рееміграції працівника
Соціально-демографічна	Соціально-психологічні наслідки для членів сімей мігрантів, загострення питання «старіння нації»	Посилення соціальної напруги, збільшення видатків на соціальний захист іммігрантів
Валютно-фінансова	Зменшення потенційної кількості валютно-фінансових операцій на території країни через їх здійснення мігрантами на території іншої країни	Втрати капіталу через грошові перекази мігрантів на батьківщину
Податкова	Можливість ухилення мігрантів від сплати податків	Можливість ухилення мігрантів від сплати податків
Інвестиційна	Звуження потенційних вкладень, які здійснюються мігрантами за кордоном	Підвищення інвестиційного ризику різної природи
Інноваційно-технологічна	Відтік ідей, технологій, розробок	Неспроможність реалізації окремих інноваційних

<i>Продовження табл. 1.2.</i>		
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
		розробок через невідповідність розвитку економіки країни запропонованій технології
Культурна	Зростання ризику втрати культурної ідентичності нації	Зростання ризику втрати культурної ідентичності нації, загроза міжнаціональних конфліктів

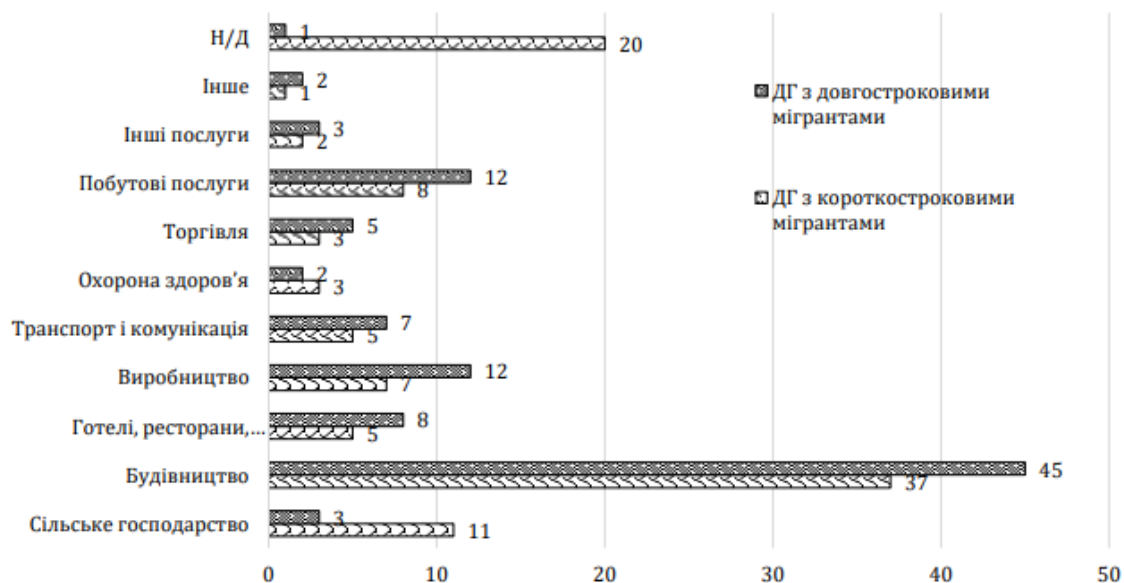
Джерело: складено автором за даними [1, С. 27; 7, С. 24; 20; 24 С. 108-109; 54, р. 6; 15, С.17; 16, С.85; 17, С.55]

Відтік кваліфікованих кадрів не тільки призводить до втрат на інвестиціях у людський капітал країни-донора, а й сприяє збільшенню розриву в технологічному розвитку країни. Як правило, менш розвинені країни через відсутність власних купують технологічні та високотехнологічні товари у більш розвинених країн. У такому разі продукція, виготовлена за набутою технологією, може бути конкурентоспроможною на внутрішньому ринку країни, яка її придбала, а також на ринках навіть менш розвинених країн.

Як правило, на момент виробництва за придбаною технологією відповідна продукція стає технологічно застарілою та неконкурентоспроможною для вітчизняного продавця, оскільки в цей час з'являються нові рішення. Тому науковці та висококваліфіковані спеціалісти мігрують до країн, де розробляються та впроваджуються нові технології, а країни-донори залишаючись в статусі споживачів продукції, не можуть наздогнати високорозвинені країни за рівнем технологічного розвитку [42 С. 1].

Слід звернути увагу на негативний вплив міграції на соціальне становище окремих категорій населення. Так, деякі мігранти є одними з найбільш уразливих у суспільстві. Значне зростання міграції може призвести до зростання безробіття серед громадян країни перебування, загострюючи расові, національні та релігійні конфлікти. Завдяки грошовим

переказам мігранти вивозять з країни капітал. Працюючі мігранти також часто стикаються з гіршими умовами, працюють за нижчу заробітну плату, працюють довше, ніж працівники-резиденти, і часто першими втрачають роботу під час рецесії. Існує більший ризик порушень прав людини, зловживань та дискримінації для мігрантів. Жертвами торгівлі людьми та різних форм експлуатації можуть стати мігранти, особливо жінки та діти [53, С. 6]. У разі непрофесійної роботи кваліфіковані працівники не повністю реалізують свій потенціал і можуть втратити свої навички під час роботи за кордоном. Сферами працевлаштування українських працівників за кордоном є переважно будівництво (чоловіки) та домашня робота (жінки), а також сфера послуг і сільське господарство (рис. 1.6).



**Рис. 1.6. Сфери зайнятості українських трудових мігрантів за кордоном (%) [6]**

Під впливом збройного конфлікту та глибокої економічної кризи посилюються еміграційні настрої населення. Спроби вирішувати життєві проблеми, працюючи за кордоном, також сприяють досвіду роботи українців за кордоном та потужній міграційній мережі, що склалася за останні десятиліття. Аналіз на 2020 рік свідчать про значне зростання економічної міграції в Україні – 7% (кількість економічних мігрантів поділена на



працевдатне населення). Однак, за даними експертів та останніх досліджень CES, середня кількість трудових мігрантів у 2020 році становила 2,6 мільйона [9]. Таким чином, загострення кризи в Україні пояснює зниження рівня зайнятості. Сьогодні в нашій країні спостерігається диспропорція розвитку ринку праці, неповне використання робочої сили, стабільно високий рівень непродуктивної неформальної зайнятості, невідповідність галузевої структури зайнятості потребам інноваційного розвитку економіки. Для цього необхідно вжити відповідних заходів у сфері міграційної політики держави, боротися з корупцією, сприяти створенню робочих місць, сприянню власному бізнесу, доступу до коштів тощо.

Сьогодні Україна бореться з багатьма міграційними проблемами, які останнім часом посилюються через економічну нестабільність та тривалий військовий конфлікт на сході. Це загрожує втратою людського капіталу та викликає сумніви щодо впровадження інноваційної моделі розвитку. І хоча закон України «Про зовнішню міграцію робочої сили», що був прийнятий у 2015 році, цього недостатньо. На нашу думку, основними напрямками міграційної політики у сфері трудової міграції професійно активних людей мають бути: стимулювання повернення громадян в Україну; забезпечення соціального захисту українців у країнах-реципієнтах; заохочення громадян інвестувати кошти, зароблені за кордоном, в економіку України; посилення уваги до легалізації працевлаштування за кордоном.

Крім того, Україна має створити умови для підвищення конкурентоспроможності вітчизняного ринку праці, щоб українці не розвивали ідею постійної зайнятості за кордоном, а набутий там досвід служив громадянам нашої країни для зміцнення та процвітання.

### 1.3. Методика досліджень міжнародної міграції робочої сили

На сучасному етапі розвитку світової економіки міграційні процеси ускладнюються і збільшуються їх учасники, розширюються і стають більш динамічними міграційні процеси. Це об'єктивно вимагає детального дослідження факторів, що впливають на рішення громадян про міграцію, з одного боку, та соціально-економічних наслідків міграції – з іншого. Формування системи регулювання міжнародних трудових міграцій має базуватися на сукупності взаємопов'язаних міжнародних і національних принципів, норм і правил, що впливають на розвиток міграційних відносин. У цьому контексті вплив має здійснюватися за допомогою економічних, політичних, фінансових, правових та адміністративних інструментів.

Предметом цього впливу є дії держави щодо конкретних груп зовнішніх мігрантів, які виїжджають або приїжджають до країни з метою забезпечення ефективного розподілу міграційних потоків у довгостроковій перспективі. Основним суб'єктом такого регулювання є держава, яка має здійснювати міграційну політику.

Тому ключовим питанням є розробка та впровадження ефективної державної міграційної політики, порядок проведення якої запропоновано автором у розділі третьому розділі роботи. З іншого боку, діяльність, спрямована на підвищення ефективності міграційної політики, потребує удосконалення теоретичних концепцій та методів аналізу міжнародних економічних міграцій.

Міжнародні міграційні відносини пройшли довгий шлях і продовжують змінюватися під впливом різноманітних факторів. Поряд з ними були розроблені теоретичні підходи до аналізу іноземних міграцій (зазначимо, що більшість теоретичних досліджень не розрізняють іноземні та іноземні трудові міграції). Змінилися також економіко-математичні методи аналізу іноземних міграцій. При цьому кожна теорія зосереджується на певному

аспекті міграційних відносин: фактори вигнання чи залучення мігрантів, фактори глобалізації міграції, міграційні мережі, ситуації збільшення кількості мігрантів, вплив міграції на ринок праці країни перебування, або країни походження, регіон тощо.

Напередодні розширення Європейського Союзу та після 2004 та 2007 років різні автори аналізували майбутні та вже існуючі наслідки для міграційних потоків, проводили низку теоретичних та емпіричних досліджень [7, с. 24]. Міграції населення в країнах Балтії, переважно Латвії та Естонії, досліджував Хазанс М. [153], емпіричні дослідження ринку праці та міграції в Литві проводили Блоз Я., Грундей Д. в Угорщині, Чехії, Румунії. , Польща у працях Блоза Я., Фідрмука Я., Хубера П., Гатака С., Сілагі М. [35].

М. Хазанс та К. Філліпс провели одне з поглиблених досліджень міграції в ЄС, особливо в країнах Балтії. У роботі використано статистичні дані з Латвії, Литви та Естонії за 2002-2007 роки та проаналізовано кількість тимчасових працівників за кордоном до та після вступу до ЄС, визначено детермінанти міграції та повернення, частку низько- та висококваліфікованих працівників у було підраховано кількість виїздів, а також рівень їхньої освіти, виявлено демографічну структуру емігрантів. Слід зазначити, що психологічне переміщення населення сприймається набагато легше, ніж до 2004 року, згідно з дослідженням, проведеним у Латвії в 2006-2008 роках, щонайменше 5% працездатного населення повернулося на батьківщину; 12% – із сімей, де хтось із родичів нещодавно працював за кордоном. Дослідники передбачили, що балтійські міграції будуть довгостроковими або постійними, а частка високоосвічених мігрантів зросте [30]. Слід зазначити, що дослідження проводилося методом поперечного аналізу, який використовується для відбору однієї або двох або більше вибірок із генеральної сукупності. Ці вибірки можуть бути з різних груп населення (наприклад, з різних міст) або з різних моментів часу. У

дослідженні «Гнучкість ринку праці та міграція в країнах Балтії» аналізувалися ринки праці ЄС та країн-кандидатів, включаючи країни Балтії; порівнянна гнучкість оплати праці між Естонією, Латвією, Литвою та ЄС, залежно від інших економічних показників. Проаналізовано як іноземну трудову міграцію, так і майбутні (тодішні) наслідки для ринку праці ЄС після вступу нових країн-членів Балтійського регіону. Очікувалося, що ці ефекти будуть незначними, оскільки в 1998 році в ЄС було невелике балтійське населення, тобто 1% естонців, 0,3% латишів і 0,2% литовців [50].

Ще до вступу країн Балтії до ЄС передбачалося, що встановлення вільного переміщення працівників у ЄС у зв'язку з його розширенням спричинить тиск на ринки праці країн Балтії через можливий відтік високої кваліфіковані робітники із середньою та вищою освітою, які не зможуть знайти роботу в рідній країні. Однією з головних цілей міграції було бажання працювати за кордоном, щоб отримувати відносно вищі заробітки, ніж вони отримували б у рідній країні. При цьому передбачалося, що економічна міграція з країн Балтії до ЄС-15 після вступу не буде значною. Найцікавішим для нас у цьому дослідженні є те, що автори відзначили певні міграційні фактори, в т.ч. відповідно до теорії «натисни-тягни», що вплинуло на трудову міграцію в Балтійському регіоні. Серед них: ВВП на душу населення, населення, рівень безробіття, відстань між столицями.

Пізніше Р. Імет, Т. Пас та Ж. Массо наголошують, що ситуація з міграцією з країн Балтії до інших країн ЄС дещо відрізняється від очікуваної до розширення ЄС. Так, міграція була обмежена низкою факторів і майже не вплинула на європейський ринок праці, але на ринок Балтії в міру зростання тиску на заробітну плату. Передбачалося, що освічені працівники залишать країни Балтії в пошуках роботи в ЄС, що призведе до структурного безробіття [3, с.40].

Слід додати, що Т. Варін та П. Сватон, досліджуючи детермінанти міграційних потоків до ЄС-15, зосереджуються на таких міграційних

факторах, як програми соціального забезпечення та економічна активність. Автори пояснюють, що в західних країнах мігрантів приваблює соціальний захист і можливість покращити свій добробут, тому вони готові ризикувати. У дослідженні використовувалася розширена гравітаційна модель, яка зазвичай використовується для вивчення двосторонньої торгівлі, інвестицій та міграційних потоків на основі агрегованих рівнів даних. Воно відрізняється від інших подібних досліджень тим, що розглядає витрати на соціальний захист на душу населення за паритетом купівельної спроможності, а не використовує широкі показники, такі, як витрати загального уряду або доходи загального уряду у відсотках до ВВП. Автори вважають, що важливу роль у поясненні міграційних потоків у країнах відіграють економічний стан держави, соціальні фактори, доступність та розвиток соціальних мереж, географічне положення та мовний ефект країни [4, С.13].

Цікаво, що в дослідженні використовувалася модель із використанням панельних даних для визначення факторів, що стимулюють міграцію в ЄС-15, ЦСЄ та країнах, що розвиваються. Рівнянням базової моделі як ендогенної змінної є річний приплив іммігрантів, виражений у відсотках від загальної чисельності населення країни перебування, в якості екзогенних змінних - корінне населення країни перебування, витрати на соціальний захист на душу населення в приймаючій країні, безробіття в країні перебування, індикатор, що наближає подібність рівнів доходу між країною походження мігрантів, фактична вартість робочої сили в країні перебування, показники безробіття в країні походження, а також індикатор, що відображає відстань між країною походження мігрантів, країна походження та країна призначення. Рівняння також використовує набори фіктивних змінних, які приймають значення одиниці, якщо приймаюча та країна призначення є сусідніми, мають єдину державну мову або перебувають у колоніальних відносинах.

Варто зазначити, що згідно з дослідженням Т. Варіна та П. Сватона, чим вищий рівень безробіття в країні перебування, тим менша різниця в доходах між країнами, а відстань між країнами зменшує кількість іммігрантів. І навпаки, велика частка літніх людей у приймаючій країні збільшує приплив іммігрантів із країн, що розвиваються, що можна пояснити потребою в старіючих суспільствах приймати більше іммігрантів, щоб збільшити частку населення працездатного віку. У той же час рівень загальних видатків на соціальний захист у приймаючій країні відіграє роль у вирішенні питання міграції населення з решти ЄС-15, Центральної та Східної Європи та країн, що розвиваються. Слід зазначити, що найважливішим стимулом для міграції з країни походження до інших країн ЄС-15 та країн, що розвиваються, був рівень безробіття [4, С.13].

Н. Ваврищук та Р. Стаканова – українські вчені, які займаються питаннями міжнародної трудової міграції. У своїх дослідженнях Н. Ваврищук використовував метод, заснований на неокласичній теорії міжнародних міграцій та теорії міграційних мереж, використовуючи модель, запропоновану дослідниками П. Педерсоном, М. Плітковою та Н. Смітом. Слід зазначити, що побудована автором модель використовує метод панельних даних із фіксованими ефектами таким чином, щоб дослідити рівень граничного впливу міграційних факторів на імміграційні потоки до країн ЄС, для яких побудовано дві специфікації моделі. У дослідженні було розраховано граничний вплив ВВП на співвідношення робочих-іммігрантів до населення країни перебування, а також граничний вплив ВВП на співвідношення загальної кількості іммігрантів до населення країни перебування. Згідно з дослідженням, автор констатує, що зростання ВВП в країні перебування на 1% призводить до зростання рівня економічної імміграції з 1,22 до 1,62% і рівня загальної імміграції з 0,6 до 0,76%. Таким чином, країни з вищими доходами на душу населення є більш привабливими для іммігрантів [5].

Метод, використаний Р. Стакановим у своїх дослідженнях, також зводиться до кореляційного аналізу, який розраховує вплив факторів на зміну ВВП країни-експортера, у тому числі, на суму грошових переказів мігрантів, що зменшують соціальні витрати на працю. кордон, частка економічних емігрантів тощо. Позитивним ефектом міграції автор називає надходження грошових переказів та мультиплікаційний ефект, який вони приносять, зменшення бідності, а також заохочення освіти [20, С. 112].

У той же час аналіз трудової міграції в різних країнах показує, що існує більш широкий спектр міграційних факторів. Тому, на нашу думку, необхідно продовжувати дослідження в цьому напрямку. З метою ґрунтовного аналізу процесу іноземної міграції, а також розробки ефективних засобів реалізації ефективної міграційної політики ми досліджували визначення факторів, що впливають на зовнішню міграцію по всій країні. Для дослідження кожного з факторів ми використали дослідження емпіричних даних з використанням економетричного моделювання, яке, на нашу думку, найкраще підходить для вивчення макроекономічних факторів, що впливають на міграцію.

Слід зазначити, що економетричне моделювання дозволяє аналізувати часові ряди та панельні дані. Використання часових рядів доцільно у випадках, коли кількість спостережень за одним об'єктом більше 25-30. Прикладом нашого дослідження є виявлення впливу різних макроекономічних факторів на кількість мігрантів. З іншого боку, панельні дані використовуються, коли для одного об'єкта є невелика кількість спостережень і кількість об'єктів відрізняється від 1. Зверніть увагу, що панельні дані – це дані спостережень для кожного об'єкта за певний час. Спостереження повторюються через певні інтервали, наприклад щомісяця, кварталу, року тощо. Дані панелі складаються із символів, об'єктів і часу, які використовуються для оцінки параметрів регресії.

Слід зазначити, що економетричне моделювання з використанням регресійного аналізу відображає лише математичні зв'язки змінних, а оцінка складних причинно-наслідкових зв'язків економічних об'єктів потребує грамотного опису з використанням систем економетричних рівнянь та експериментальної інтерпретації економічних процесів дослідником.

Зверніть увагу, що при побудові регресійної моделі намагайтеся отримати найбільш релевантну модель, для цього часто необхідно побудувати кілька моделей або кілька специфікацій моделі. Додамо, що якість моделі оцінюється на основі теоретико-методологічних засад економетричного аналізу регресійних моделей на основі наступних параметрів [22, С. 4]: t-статистики Стюдента; статистика Фішера; коефіцієнти детермінації  $R^2$  та виправлені коефіцієнти детермінації; нормовані параметри  $\beta_{st}$ ; тест Дарбіна-Ватсона, тест Бройша-Пегана та інші тести; тестування мультиколінеарності та гетероскедастичності. Гетероскедастичність часто зустрічається в економічних дослідженнях, оскільки міра ендогенних змінних і міра екзогенних змінних поступово збільшуються з часом, але можуть бути й інші причини.

Зверніть увагу на такий важливий факт, як неможливість використання динамічних рядів у деяких моделях. У цьому випадку використовуйте дані панелі. У дослідженнях зручно звертатися до панельних даних з таких причин: наявність статистики для кількох об'єктів за короткий час, що унеможлиблює виконання регресійного аналізу з використанням часових рядів. Крім того, якщо вам потрібно визначити залежності від одних і тих самих змінних для різних об'єктів. Наприклад, із зазначених вище причин зручно вивчати міграційні фактори в країнах ЄС за допомогою панельних даних. Слід зазначити, що на практиці часто використовуються моделі з короткими часовими рядами. Іншою перевагою панельних даних є можливість уникати помилок специфікації моделі, які зазвичай виникають,



коли дослідник не включає значущі змінні в модель – або через брак даних, або через фактори, які дуже важливі, але неможливо розрахувати.

Зауважте, що після побудови моделей з панельними даними використовуйте методи, відмінні від часових рядів, а саме моделі з постійними та випадковими ефектами. Однак це можна перевірити методом 1MNC. Кожну модель порівнюють у парах з іншою, щоб вибрати найбільш підходящу модель оцінки. Якість та адекватність моделей з постійними та випадковими ефектами оцінюється на основі теоретико-методологічних засад економетричного аналізу панельних даних за такими критеріями: F-статистика Фішера, коефіцієнт визначення  $R^2$  та виправлені коефіцієнти визначення  $R_{adj}^2$ , стандартизовані параметри  $\beta_{st}$ , t-ден-Пеган, Вальд, Хаусман. Для аналізу панельних даних доцільно використовувати моделі з фіксованим ефектом, якщо суб'єктами є «об'єкти, що відрізняються індивідуальними характеристиками». Моделі з випадковими ефектами використовуються при оцінці великої групи людей, які були випадковим чином відібрані з більшої групи людей [20, с.110; 22, с. 26-27].

Таким чином, для економічного аналізу застосування економетричного моделювання є важливим, оскільки воно дає можливість проводити макро- та мікроекономічний аналіз. Економетричний аналіз на мікрорівні проводиться для фізичних осіб, домогосподарств, підприємств тощо. При цьому досліджуються такі показники, як безробіття, бідність, рівень доходів, використання існуючої державної політики в новій тощо. Використання кореляційно-регресійного аналізу для міжнародних міграцій є дуже зручним інструментом, оскільки дозволяє перевірити, чи існують і в якій мірі, різні показники економічного, соціального та демографічного статусу країни за кількістю мігрантів. Це також дає можливість кількісно оцінити вплив міграції на макроекономічний розвиток країни.

## **2. АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ДО ЄС**

### **2.1. Соціально-економічні передумови формування міжнародної трудової міграції**

Сучасні тенденції економічних перетворень та динамічного формування загальної інформаційної бази супроводжуються поглибленням соціальних протиріч, що істотно впливає на зростання планетарних масштабів міграційних процесів, залучення значних обсягів трудових ресурсів. Масштаби міграції знаходяться в прямій залежності від таких факторів у сфері еміграції, як зубожіння внаслідок економічної стагнації, безробіття, а в регіоні імміграції – швидке економічне зростання, попит на кваліфіковану робочу силу.

Відомо, що сучасний міграційний простір України характеризується високою міграційною активністю населення зі значним відпливом його за межі країни на постійне проживання в інші країни, а також високим зростанням масових виїздів громадян України за кордон та потребою в надійному соціальному захисті. Тому сьогодні необхідно дослідити основні елементи міжнародних міграційних процесів, проаналізувати різні підходи до їх регулювання, визначити вплив економічної та соціальної сфери на динаміку та обсяги міжнародної міграції робочої сили в Україні.

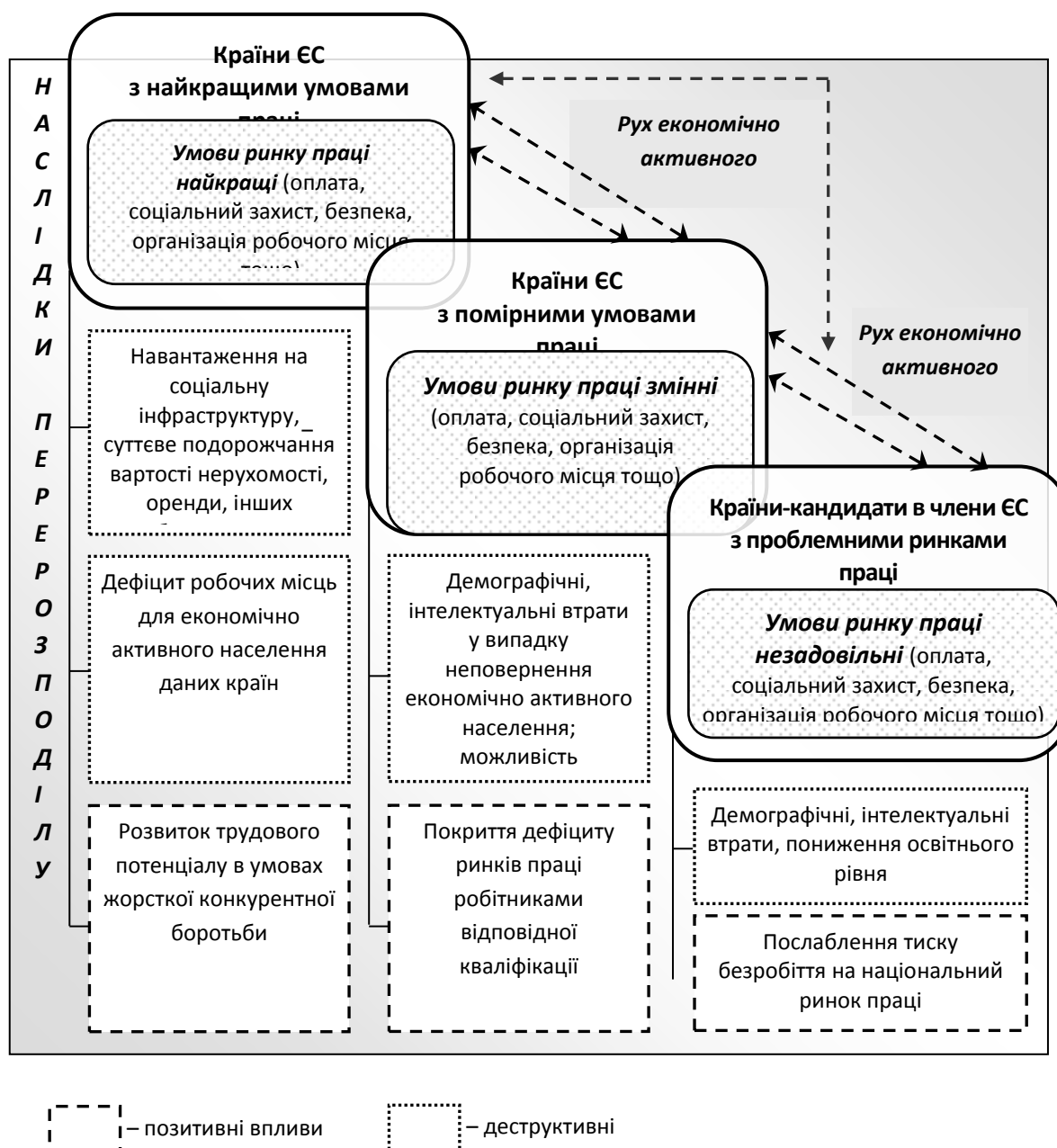
Проблема трудової міграції завжди висвітлювалася багатьма вченими і була предметом особливої уваги. Аспекти міграційних рухів трудових ресурсів, як напрями розвитку системи міжнародних економічних відносин, досліджувались у працях багатьох вітчизняних учених. Незважаючи на те, що низка важливих аспектів міжнародної трудової міграції відображена в наукових працях, питання теоретико-методологічного та практичного забезпечення кількісної та якісної оцінки впливу соціально-економічних

передумов на формування міжнародної трудової міграції залишаються недостатніми.

Проблема регулювання сучасних міграційних процесів розглядається світовою спільнотою як ключова в соціально-економічній політиці будь-якої країни, де це явище поширене. Міжнародна трудова міграція – це переміщення людей у міжнародний територіальний простір з метою працевлаштування чи комерційної вигоди, яке зумовлене економічними та іншими причинами та здійснюється на тимчасовій основі [13, С. 33]. Його також можна розглядати як форму міжнародних економічних відносин, яка полягає в переміщенні трудових ресурсів з однієї країни в іншу і виражає процес перерозподілу трудових ресурсів між частинами світового господарства.

Очевидно, що на такий перерозподіл переважно впливають такі макрофактори, як економічний, організаційно-правовий. Важливо розуміти, що людина вирішує переїхати (мігрувати) у ті райони, де умови праці кращі (основне припущення). В ЄС цей перерозподіл є досить циклічним – економічно активне населення країн ЄС із гіршими умовами праці мігрує до країн ЄС із кращими умовами праці, що створює додатковий тиск на їхні ринки праці та соціальну інфраструктуру. При цьому вакансії на ринках праці країн-членів ЄС займає переважно економічно активне населення з нижчою кваліфікацією, яке поступово збільшує їх у процесі працевлаштування разом із накопиченням досвіду. Надалі з'являється попит на працівників у, так звані, трудові та призовні професії, які зустрічаються мігрантами або з сусідніх країн за межами ЄС чи з країн Азії (рис. 2.1).

Серед впливів, представлених на рис. 2.1, були згадані лише найбільш значущі. Звичайно, такі наслідки дуже різноманітні і часто специфічні. Водночас важливо підкреслити коло інтересів і протиріч країн-членів ЄС з різними умовами праці та країн-кандидатів до ЄС, які є активними донорами кваліфікованих трудових мігрантів.



**Рис. 2.1. Специфіка та наслідки перерозподілу міграційних потоків в зоні євро**

\* Власна розробка

Слід також зазначити, що напрямок працездатного населення не зовсім чіткий. Працездатне населення також може переміщатися з країн-кандидатів до ЄС у країни з найкращими умовами праці і навпаки. Зазвичай це стосується в першому випадку висококваліфікованих спеціалістів з винятковим інтелектуальним потенціалом або особливими навичками, необхідними в конкретних сферах роботи, а в другому – вищого

керівництва, яке разом з інвестиційними потоками керує персоналом на вітчизняних підприємствах.

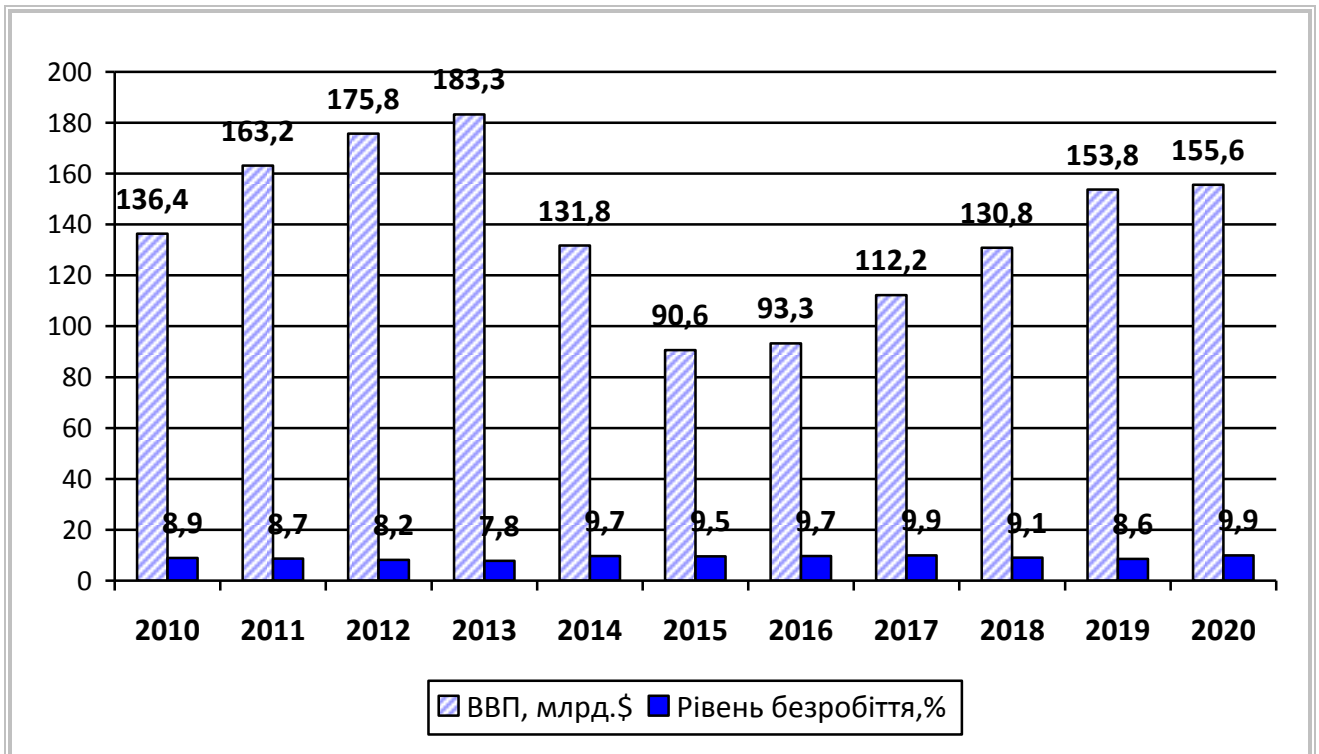
Варто наголосити, що наші співвітчизники працюють за кордоном переважно в промисловості, будівництві, сільському господарстві, транспорті та зв'язку, торгівлі та гастрономії. Останнім часом зростає кількість економічних мігрантів з України, зайнятих на посадах, які потребують високої кваліфікації – у медицині, науці, високих технологіях, фінансовій сфері [2, С. 34].

Хоча деякі дослідники виділяють групу причин як рушії міграції населення, їх об'єднує те, що основним чинником розвитку міграційних процесів є соціально-економічний. Саме різниця в рівнях економічного розвитку країн (бідність одних і добробут інших) є рушійною силою, яка піднімає величезні маси людей, змушуючи їх шукати кращого життя для себе та своїх сімей за кордоном [44].

Україна є однією з країн з не тільки високою, але й зростаючою бідністю. Значне падіння виробництва в умовах економічної та політичної криз, анексії Криму Росією, військових дій на сході України, зростання інфляції, падіння продуктивності праці, падіння реальної заробітної плати, зростання безробіття та тривалості безробіття в поєднанні з монополією окремих галузей і підприємств, неминуче призвело до зниження обсягу продукту валового внутрішнього продукту на душу населення. Проте з 2015 року рівень ВВП поступово починає зростає. За останні 10 років рівень безробіття коливався від 7,8% (у 2013 році) до 9,9% (у 2020 році) (рис.2.2). У 2021 році у другому кварталі рівень безробіття зріс до 10,3% [29].

Бідність стала одним із найважливіших чинників виникнення соціальної напруженості та соціальної нестабільності в суспільстві, швидкого зниження чисельності населення, збільшення еміграції, у тому числі нелегальної, погіршення стану здоров'я та смертності, зростання депопуляції [10]. За деякими оцінками, 25% населення України належить до категорії бідних (за

критерієм відносної бідності 75% від медіанного рівня загальних еквівалентних витрат), до бідних (за критерієм відносної бідності 60% медіанного загального еквіваленту витрат) - 12%.



**Рис. 2.2. Динаміка обсягу ВВП та рівня безробіття в Україні в 2010-2020 роках**

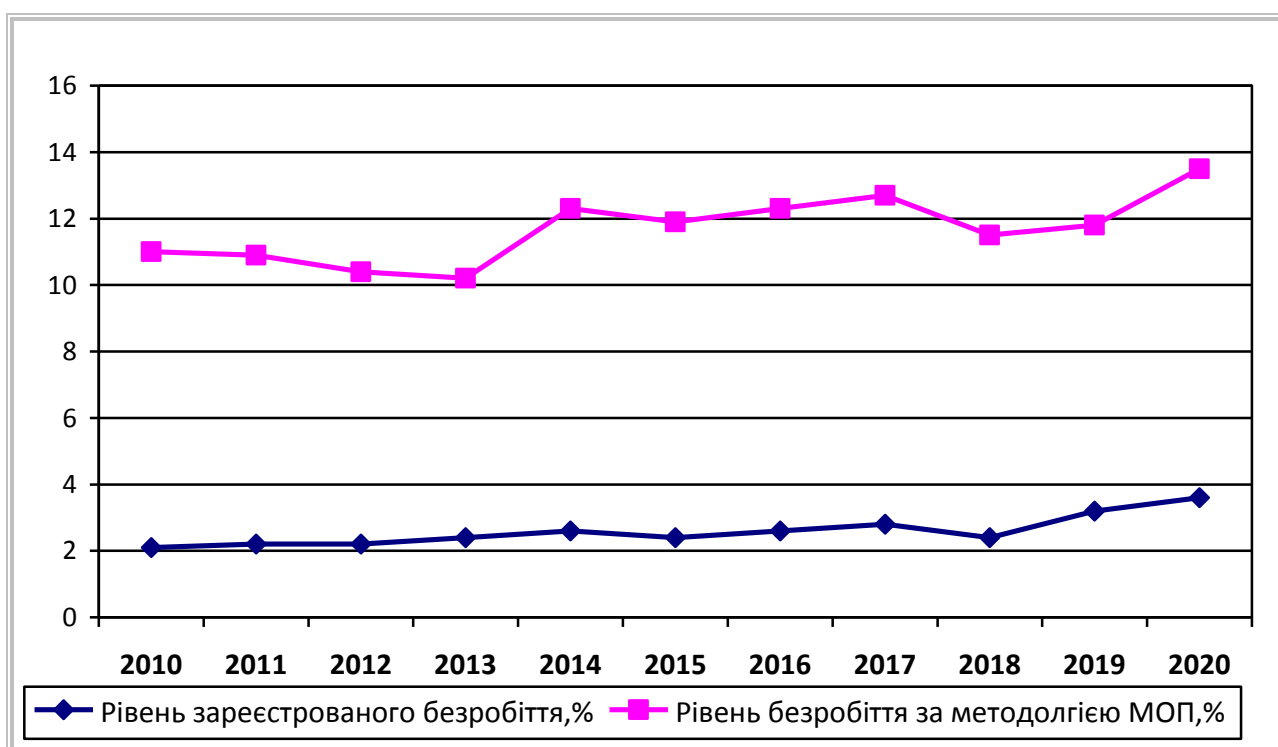
\* Джерело: Держкомстат [6]

Крім того, слід зазначити, що такі процеси погано пов'язані з офіційною статистикою безробіття. Логічно було б змінити показники бідності на високий рівень кореляції з кількістю безробітних. Така взаємозалежність, однак, є слабкою, що ще раз підтверджує проблему нелегальної зайнятості, яка вважається нормою сучасного суспільства і не викликає жодного осуду.

З вищесказаного видно, що зростання безробіття та нелегальна зайнятість є однією з важливих умов працевлаштування за кордоном. Останніми роками рівень безробіття в Україні зростає і є досить високим (рис. 2.4). У 2015 році безробітними були 1 млн 654 тис. осіб, або кожна десята активного населення. Навантаження на одне робоче місце, визначене Держстатом, станом на 1 січня 2016 року в Україні становить 9 осіб [3]. При

цьому підвищення цих показників відбувається на тлі загального спаду виробництва, що призводить до розриву господарських зв'язків, закриття підприємств, значного скорочення централізованих інвестицій.

Специфіка внутрішнього безробіття визначається також тим, що, на відміну від країн з розвинутою економікою, з їх перевиробництвом товарів та обмеженим ринком, Україна не має нездоланих перешкод у створенні нових робочих місць для безробітних, оскільки український ринок можливостей виробництва товарів і послуг далеко не вичерпано [13, с. 12-15].

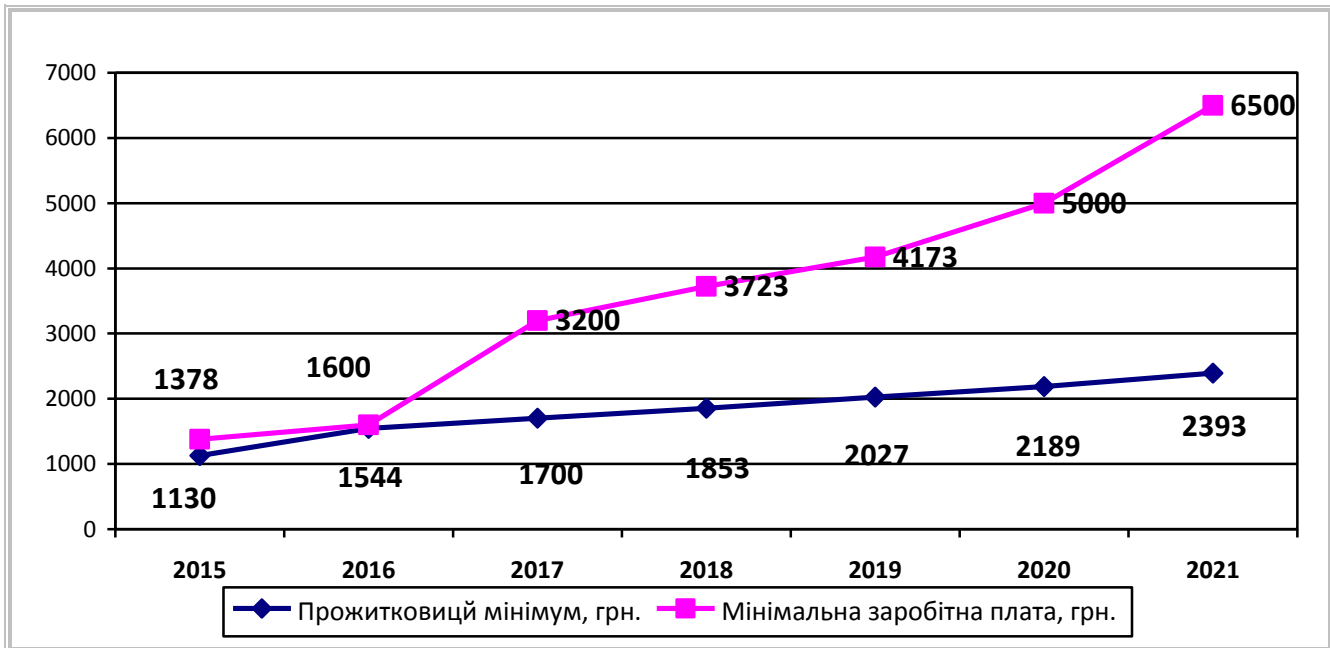


**Рис. 2.3. Динаміка рівня безробіття, 2010-2020 рр.\***

\* Джерело: сформовано за [6]

Низька заробітна плата також є важливою передумовою для виникнення міжнародної трудової міграції. Аналіз відношення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму дозволяє зробити висновок, що працездатні громадяни не можуть прожити на свою заробітну плату. Відповідно до міжнародних стандартів мінімальна заробітна плата має бути вищою за прожитковий мінімум, як показано на рис. 2.5. Бачимо, що за останні роки

спостерігається загальна тенденція до підвищення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму громадян (проте їх вартість збільшення не завжди збігається). З грудня 2021 року мінімальна зарплата становитиме 6,5 тис. грн. при прожитковому мінімумі 2393 грн.



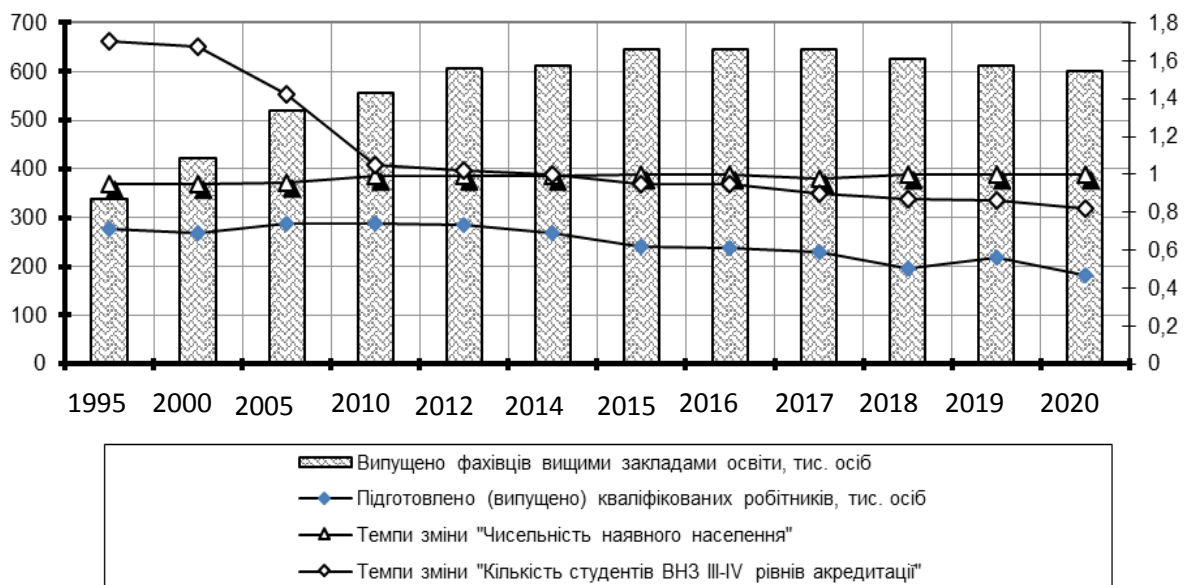
**Рис. 2.4. Динаміка прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати\***

\* Джерело: сформовано за [6]

Іншим імпульсом міжнародної трудової міграції є неузгодженість інфраструктури ринку освітніх послуг (особливо кількісного), що формується на тлі демографічного спаду та реальних потреб населення та економіки регіонів (рис. 2.5).

Це означає, що на пропозицію роботи у вищих навчальних закладах припадає досить велика частка молоді, внаслідок чого система професійно-технічної освіти поступово деградує, а на регіональних ринках праці не вистачає кваліфікованих кадрів і надлишок фахівців. Тому відсутність можливостей працевлаштування на освітньому рівні є стимулом для молоді шукати роботу за кордоном.





**Рис. 2.5. Кількість фахівців, які були випущені вищими закладами освіти, та кількість підготовлених кваліфікованих робітників у відношенні до темпів зміни окремих показників формування трудового потенціалу України, 1995-2020 рр.\***

\* Джерело: сформовано за [6]

Отже, аналізуючи основні національні макроекономічні показники, можна сміливо констатувати, що міжнародні трудові міграції, зокрема еміграція українських робітників, відбуваються насамперед із соціально-економічних причин. Це яскравий показник соціально-економічної ситуації в країні, умов життя та заробітків громадян.

Як правило, для нарощування науково-технічного потенціалу мігрують висококваліфіковані спеціалісти та молодь, що завдає шкоди економіці країни. Єдиним ефективним засобом для цього може бути стимулювання економічного розвитку, підвищення виробничої активності та зайнятості, і на цій основі підвищення рівня життя та соціального рівня. Для прискорення цього процесу держава має збільшити фінансування науки та обрати інноваційно-інвестиційний шлях економічного зростання. Цей шлях охоплює поширення наукових і прикладних знань, а також науково-технічних досягнень. Загалом різноманітність і складність сучасних міграційних процесів та їх зростаючий вплив на економічний розвиток держави

вимагають аналізу існуючих науково-теоретичних та прикладних аспектів у вивченні іноземних міграцій.

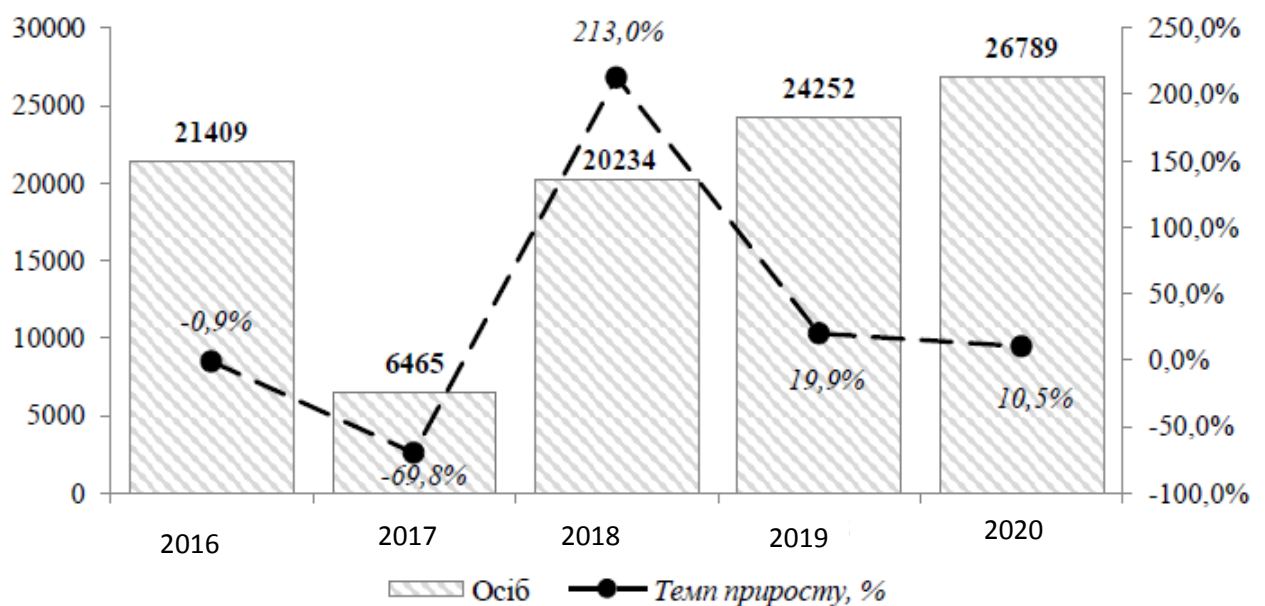
## 2.2. Оцінка міграційних потоків з України до країн ЄС

Один із ключових факторів як розвитку, так і гальмування міграційних процесів у світі – процеси глобалізації. Мігранти бачать іноземних вчених як нових агентів розвитку або постачальників іноземної допомоги через перекази та транснаціональну діяльність у країнах їх походження.

Соціальні трансфери мігрантів важливіші за гроші. Автор врахував соціальні ідеї, нові ідеї, ноу-хау, норми та цінності, знання та поведінку, практики та навички, які мігранти привозять або відправляють у країну походження, що, на думку автора, сприяє розвитку країни. Хоча міжнародна міграція відбувається між країнами, іммігранти розподіляються нерівномірно. У цьому відношенні існують так звані глобальні міста, що міцно ввійшли у світову економіку, поява яких відбувалося одночасно зі зростанням і диверсифікацією міжнародних рухів та безпосередньо пов'язана з ними [3, с 43].

Більше 1/3 загального міграційного потоку становлять мігранти, які переміщуються з «бідного» Півдня – країн, що розвиваються, до «багатих» Північних – розвинених країн. Більш-менш таку ж частку займає міграція по лінії «південь-південь» між країнами, що розвиваються, третій напрямок «північ-північ» між розвинутими країнами становить менше третини міграційного потоку» [30, с. 37]. У 2014-2018 роках домінувала міграція до Європи з політичних мотивів, і такі тенденції отримали назву «міграційна криза в ЄС». Загалом слід зазначити, що міграційна криза виражається у вибуховому, неконтрольованому збільшенні імміграції до Європи та її стихійному характері. Його мотиви також мають економічний елемент, оскільки як населення, яке постраждало від наслідків бойових дій у світі,

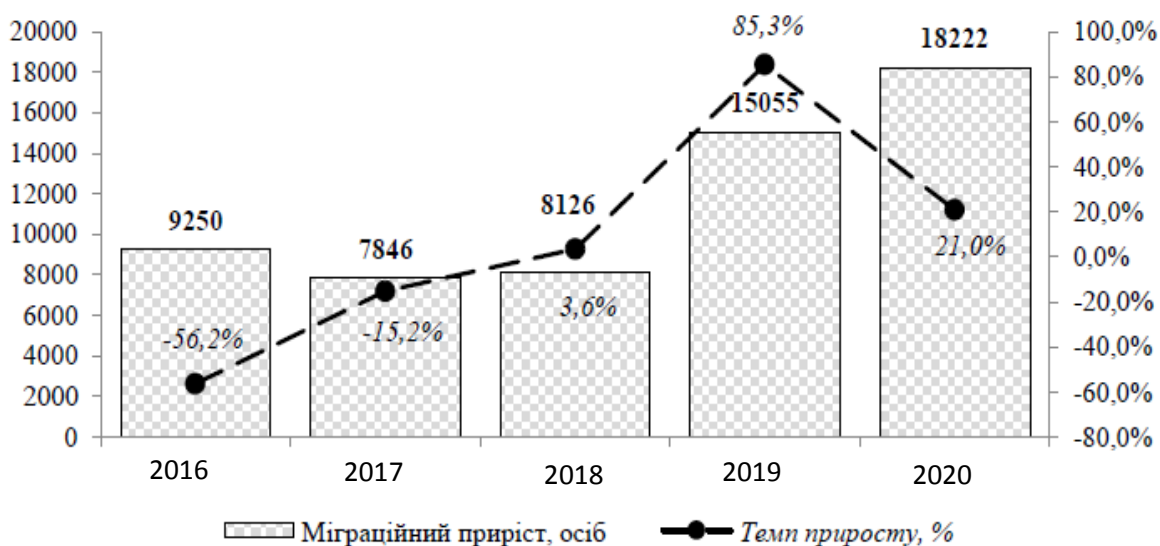
воно, швидше за все, мігрує до тих країн, де є не лише політичний притулок, а й стабільний дохід та робота. Таким чином, друге десятиліття XXI століття диктує такі реальні темпи економічної міграції – 95 млн. осіб, що втричі більше, ніж у 90-х роках XXI століття. Пропозиція зросла з країн з факторами викидів, а потреба в кваліфікованих працівниках різниться від країни до країни [8]. Загалом варто звернути увагу на збільшення міграційних потоків з України у 2017-2019 рр. (рис. 2.6.).



**Рис. 2.6.** Динаміка вихідного міжнародного міграційного руху в Україні у 2016-2020 рр.

\*Джерело: побудовано автором за даними [6].

Найвищий темп зростання міжнародних виїзних міграційних потоків спостерігався у 2018 році, але також варто відзначити зростання міграції, що означає збільшення кількості вхідних міжнародних мігрантів по відношенню до тих, що виїжджають (рис. 2.7).



**Рис. 2.7. Динаміка міжнародного міграційного приросту в Україні у 2016-2020 рр.**

\*Джерело: побудовано автором за даними [6]

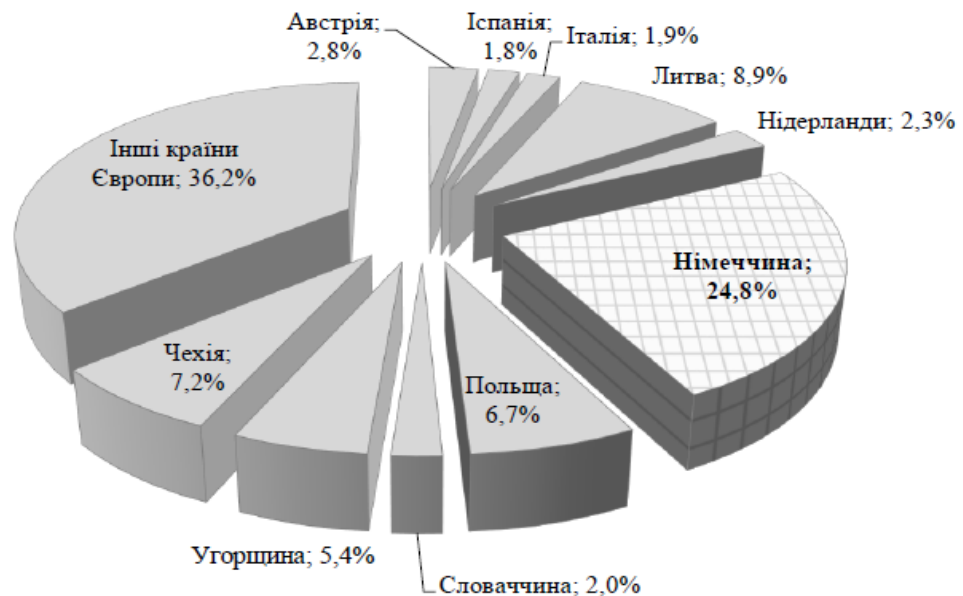
Слід також наголосити, що в загальній структурі міжнародних міграційних потоків з України частка держав-членів ЄС у 2017 та 2019-2020 роках із зростанням у 2020 році була найвищою і становила понад 60% – надзвичайно висока, оскільки в решту років він не перевищував 47% поріг (рис. 2.8).



**Рис. 2.8. Частка країн ЄС у міграції населення України у 2016-2020 рр.,%**

Джерело: побудовано автором за даними [6]

Щодо країн, які є найбільш привабливими для українських мігрантів, то слід зазначити, що у 2020 р. до Німеччини виїхало понад 24% українців (рис. 2.9).



**Рис. 2.9. Структура вихідного міжнародного міграційного руху громадян у 2020 р., %**

ЄС та його держави-члени активізують зусилля щодо створення ефективної, гуманної та безпечної європейської міграційної політики. Європейська Рада має відігравати важливу роль у цій роботі, встановлюючи стратегічні пріоритети. На основі цих пріоритетів Рада ЄС визначає курс дій і дає мандат на переговори з третіми країнами. Він також приймає відповідні нормативні акти та визначає конкретні програми. За останні роки Рада ЄС та Європейська Рада вжили низку ефективних заходів для вирішення проблеми міграції. Країни-члени Ради ЄС також запустили механізми комплексних дій у відповідь на політичну кризу. Вони містять специфічні методи координації політичних дій у відповідь на кризи шляхом об'єднання зусиль ключових гравців [32, С. 27].

Відповідно до своїх припущень, ЄС був створений як простір свободи, справедливості та безпеки. Йдеться про безпеку людей – громадян країн-

членів ЄС, а також союзу держав, тому з цієї точки зору безпеку слід розуміти в соціально-культурному, економічному, політичному та військовому контексті. Варто також зазначити, що європейська політика щодо прикордонного контролю, надання притулку та міграційних процесів розроблена з урахуванням принципів солідарності та справедливого розподілу відповідальності за дотримання цих принципів між державами-членами ЄС. Міграційна криза змусила ці країни погодитися і виявити спільну солідарність у своїх зусиллях щодо вирішення нагальних проблем, але відмінності в підходах до цих проблем створили певні труднощі.

Одним із головних принципів міграційної політики ЄС є принцип солідарності, який виражається у дотриманні прав людини та координації політичних і соціальних сил у вирішенні міграційної проблеми. До решти принципів відносять:

- ✓ принцип прозорості та раціональності;
- ✓ принцип диференціації прав мігрантів залежно від періоду їх перебування в ЄС;
- ✓ принцип удосконалення процедур подання заяв на вступ та їх оцінки.

Щодо регулювання міграційних процесів у ЄС розроблено та прийнято широкий спектр законодавчих та нормативно-правових актів, які визначають основні напрями та форми, принципи та стандарти міграційної політики на національному та наднаціональному рівнях. Вони діляться на дві категорії. До першої категорії належать документи, які разом становлять первинне право: так звані, установчі документи, такі як Римський договір про створення Європейського економічного співтовариства 1957 р., Маастрихтський договір або Договір про Європейський Союз 1992 р., Лісабонський договір 2009 р. та інші. Вони є обов'язковими для держав-членів і мають пріоритет над їхнім національним законодавством і не потребують ратифікації національними парламентами. У випадках колізії між правом ЄС та національним законодавством застосовуватиметься право

ЄС. Водночас можуть бути поставлені під сумнів норми національного законодавства, які порушують європейські норми.

До другої категорії належать нормативно-правові акти, прийняті відповідно органами ЄС та в межах своїх законодавчих повноважень на основі первинного права та згруповані під загальною назвою «вторинне право», які визначають стратегічні положення та погляди, сформульовані в документах первинного права. У сфері трудового права та міграційної політики приймаються два види нормативних актів: постанови та директиви. Слід підкреслити, що значні повноваження щодо регулювання міграційних потоків залишаються за державами-членами Європейського Союзу, що відіграє істотну роль у координації дій держав-членів. Деякі країни навіть поставили під сумнів необхідність гармонізації законодавства відповідно до Договору про Європейський Союз. Іншими словами, уряди країн-членів ЄС все ще несуть велику відповідальність за міграційну політику. Кожна країна індивідуально розробляє та визначає свої правила, критерії та правила прийому мігрантів.

Європейська соціальна хартія (I) містить окремі положення, що захищають права трудових мігрантів: ст. 18 і 19 Статуту. Працюючі мігранти мають відповідні права до в'їзду на територію сторони Хартії, при в'їзді та після отримання статусу законного резидента або права працювати на її території, а в деяких випадках і після виїзду з території останньої. Хартія захищає права трудових мігрантів двома способами: загальним і конкретним.

Загальний підхід базується на тому факті, що багато прав, гарантованих Хартією, також застосовуються до працівників-мігрантів, тому статті 1-17 і 20-31 Хартії також застосовуються до іноземців, якщо останні є громадянами держав-учасниць Хартії, легально проживають або працюють на території таких держав-учасниць [38], хоча це прямо не зазначено. Однак ці статті слід тлумачити в контексті положень ст. 18 і 19.

Конкретний спосіб передбачений ст. 18 і 19 Хартії, які захищають права лише трудових мігрантів та їхніх сімей. У перші роки після набрання чинності Хартією вважалося, що ці статті поширюються на трудових мігрантів у всіх країнах, у тому числі, й у тих, хто не бере участь у Хартії, оскільки в текстах статей такого спеціального застереження немає. Проте Європейський комітет соціальних прав заявив, що редакція ст. 18 і 19 пояснює, що їх положення можуть застосовуватися лише до громадян держав-учасниць Хартії [34]. Представники Європейської Комісії та країн, що підтримують прийом біженців та мігрантів, наголошують на необхідності виконання відповідних міжнародних зобов'язань щодо гарантування права на притулок, тому основний акцент було зроблено на аспекті соціальної та особистої безпеки, зосереджуючись на пріоритетах безпеки мігрантів.

Водночас найбільш доцільним шляхом є вирішення міграційних проблем шляхом переселення біженців та мігрантів, тобто через справедливий і солідарний розподіл мігрантів, які потребують захисту, між державами-членами ЄС. У такому випадку мігранти, які прибувають до ЄС, повинні отримувати гуманітарну допомогу, а країни-члени ЄС, розташовані уздовж узбережжя Середземного моря та, які відчувають серйозні міграційні проблеми через високий приплив мігрантів, мають право на підтримку шляхом спільних зусиль для відновлення правопорядку та безпеки державних кордонів [21, С. 43]. Проте противники прийому біженців та мігрантів висловлювали думку про необхідність пріоритетного захисту територій ЄС та його держав-членів, які вважають безпеку держави та її громадян найвищою цінністю. Іноземні міграції сприймалися як економічна, цивілізаційна, культурна та релігійна загроза. З 2015 року, коли міграційна криза досягла вражаючого рівня, Європейський Союз вжив ряд заходів для кращого контролю за зовнішніми кордонами та міграційними потоками. В результаті кількість нелегальних в'їздів до ЄС скоротилася



більш, ніж на 90%. Центральне Середземномор'я було найпоширенішим маршрутом останніх років. Так, більшість мігрантів із країн на південь від Сахари та Північної Африки приїжджають до Європи через Лівію. Це сприяло розвитку мереж контрабанди та торгівлі людьми в Лівії. Європейський Союз зробив конкретні кроки для вирішення міграційної ситуації в Лівії та подолання першопричин міграції в Африці. У грудні 2016 року Рада ЄС затвердила висновки щодо інтеграції громадян третіх країн, які проживають на законних підставах [37].

Тому слід зазначити, що міграційні потоки українців до ЄС є значними, але міграційна криза змусила європейські країни внести суттєві зміни в міграційну політику та встановити важливі умови для міграції громадян інших країн. Приплив мігрантів з України до ЄС є значним і домінує в загальній структурі міграції, що обумовлено високим рівнем життя в європейських країнах та вищою заробітною платою, що приваблює значну кількість українських трудових мігрантів.

Таким чином, на основі проаналізованої сутності міжнародних міграційних процесів та їх види, сучасний стан іноземної міграції українців до ЄС та тенденцію до підвищення привабливості країн ЄС для міжнародних мігрантів з України, бачимо, що їх найбільше приваблює Німеччина. Перспективами подальших досліджень є пошук шляхів удосконалення міграційної політики України з метою зменшення втрат вітчизняної економіки в результаті масової міграції її громадян за кордон.

### **2.3. Світові тренди трудової міграції до ЄС**

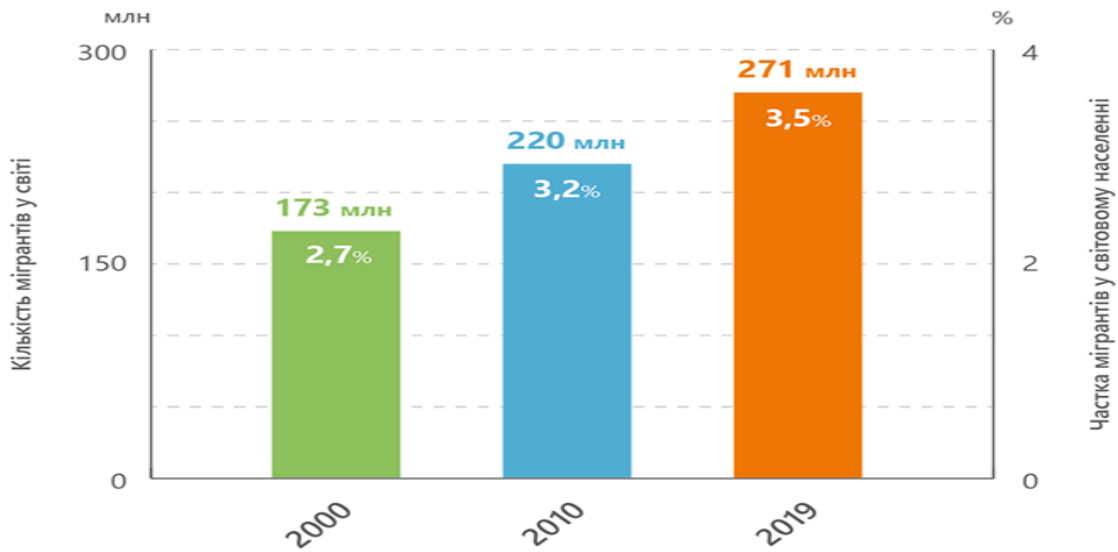
Аналіз міграції як глобального явища свідчить про те, що цей процес не сповільнюється. Причиною є сукупність таких факторів, як безробіття, політична та соціальна ситуація, глобальні та локальні кризи.

Про збільшення кількості мігрантів за останні десятиліття свідчать дані Департаменту економічних і соціальних питань ООН, який вивчає глобальну міграцію. Згідно з цією статистикою, у 2000 році кількість мігрантів у всьому світі становила близько 173 мільйонів, або 2,8% населення світу. У 2010 році їх кількість зросла до 220 мільйонів, або 3,2% населення світу, а в 2019 році - 271 мільйона осіб і 3,5% населення світу відповідно.

Між державами-членами ЄС і країнами проміжного східного сухопутного шляху існує ряд особливостей. Співпраця у форматі ЄС-Білорусь була майже припинена у 2020 році через загострення політичної кризи в Білорусі, фактичну узурпацію влади та нехтування фундаментальними європейськими цінностями, правами та свободами білоруських політичних лідерів. Співпраця у форматі ЄС-Російська Федерація досить обмежена через вплив політичних (фактична легалізація узурпації влади в Росії) та військових факторів (російське військове втручання в Україну, незаконна анексія Кримського півострова). Тому співпраця в рамках Східного наземного шляху між Україною та ЄС є найефективнішою. Станом на кінець 2020 року через територію України до ЄС проходять такі міграційні потоки: 1. Країни Центральної та Південної Азії – Туреччина – Україна – Польща – Німеччина; 2. Китай – Російська Федерація – Україна – Білорусь – країни Балтії. Аналіз даних не залишає місця для сумнівів: крива міграції зростає.

Результати досліджень Центру європейської політичної стратегії (EPSC) свідчать про те, що міграція в Європі та інших континентах має переважно внутрішньоконтинентальний характер.

Мігранти переміщуються по одному континенту, від регіонів із високим рівнем безробіття або низькою заробітною платою до процвітаючих економік із дефіцитом робочої сили.



Дані: Департамент з економічних та соціальних питань ООН (International Organization for Migration, WORLD MIGRATION REPORT 2020, s. 32)

**Рис. 2.10. Міграція у світі у 2000-2019 р.р.**

На нашому континенті 66% мігрантів переїжджають до інших європейських країн. Основним мотивуючим фактором міграції є економічний фактор.

Це також підтверджують дослідження, проведені в Польщі. Опитування EWL Group за 2019 рік показує, що головною причиною міграції українців до Польщі є низький рівень заробітків в Україні. Майже 80% респондентів назвали це основним аргументом для виходу на роботу. Отже, ця тенденція відповідає світовим тенденціям, і немає підстав вважати, що наразі вона зміниться.

За даними статистичного агентства ЄС Евростат, з 2013 року кількість дозволів на перебування в Європейському Союзі громадянам, які не є членами ЄС, систематично збільшується. У 2019 році близько 3 мільйонів перших посвідок на проживання в Європейському Союзі було видано громадянам країн, що не входять до Європейського Союзу. Це більше ніж на 163 тис., тобто на 6% порівняно з 2018 роком.

Економісти підраховали, що трудові мігранти становлять в середньому 14% усіх зайнятих у європейських економіках. У Польщі частка іноземних

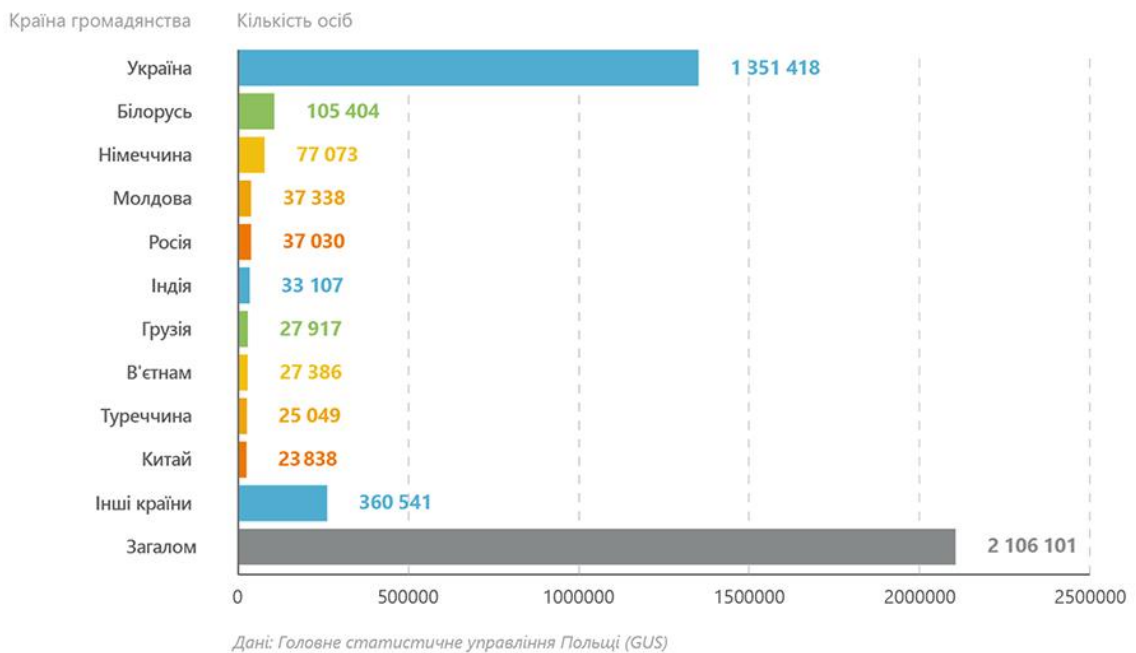
працівників на ринку праці за останні шість років зросла майже втричі, приблизно до 6%.

Сьогодні Польща є основним напрямком міграції до ЄС. Це важливий пункт на карті внутрішньоконтинентальної міграції, особливо як країна перебування. Через географічні чинники Польща є природним напрямком міграції вихідців із пострадянських країн.

Посилаючись на дані Євростату, Міністерство розвитку, праці та технологій Республіки Польща у звіті «Інформація про працевлаштування іноземців у Польщі» наголошує, що західний сусід України є європейським лідером із прийому економічних іммігрантів.

Дані про працевлаштованих у Польщі іноземців показують, що найчисельнішою групою є мігранти з України, які працюють за спрощеною процедурою працевлаштування (*декларації про доручення роботи іноземцеві*, пол. *oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi*) або дозволу на роботу.

За даними Євростату, з усіх країн ЄС у 2019 році Польща прийняла найбільшу кількість іноземців із-за меж ЄС. Тоді Польща витратила понад 724 тис., так звана перша посвідка на проживання - тобто дозволи на проживання або візи на термін більше 180 днів. Це чверть від числа для всього ЄС. Найбільше дозволів надано громадянам України – 551 тис. Якщо додати до цього кількість громадян України, які перебувають у Польщі за безвізовими та короткостроковими візами, то, за підрахунками Центрального статистичного управління, у 2019 році в Польщі було близько 1,3 мільйона українців.



**Рис. 2.11. Кількість іноземців, які перебували в Польщі станом на 31 грудня 2019 року (відповідно до адміністративних реєстрів)**

Крім того, з 724 тис. посвідок на проживання, виданих польською владою, близько 625 тис було отримано за працевлаштуванням. Цей результат також ставить Польщу на позицію європейського лідера.

Дозволи на роботу в Польщі, видані іноземцям у 2019 році, становили 52% усіх дозволів на роботу в ЄС. За останні три роки (2018-2020) 73% усіх виданих у Польщі дозволів було надано громадянам України. Загалом це 882 527 позитивних рішень щодо дозволу на роботу.

Варто зазначити, що у 2019 році кількість дозволів на роботу в Польщі зросла на 39% порівняно з 2018 роком. Однак у 2020 році через пандемію та спеціальні правила для іноземців (наприклад, можливість автоматичного продовження легального перебування та працевлаштування) відбулося незначне зменшення кількості виданих дозволів – на 9%.

Також щодо кількості виданих декларацій про спрощене працевлаштування 2019 рік характеризувався збільшенням порівняно з 2018 роком. Цією процедурою скористалося на 3% більше іноземців.

Економічні міграції в політиці польського уряду свідчать про важливість іноземних робітників для розвитку економіки країни. Польща першою в Європейському Союзі відкрила ринок праці для працівників із пострадянських країн. Варшава запровадила низку правових норм, які дозволяють ефективно та відносно швидко працевлаштувати іноземців – особливо громадян України, Білорусі, Вірменії, Грузії, Молдови та Росії.

За спрощеною процедурою ці працівники можуть отримати доступ до окремих секторів ринку праці протягом шести днів впродовж шести місяців на рік. Це свідчить про те, наскільки важливими для Польщі є працівники вищезгаданих пострадянських країн. За три роки (2018-2020) за такою процедурою іноземцям було видано майже 4,74 млн заяв.

Дії польського уряду під час пандемії підтвердили, що трудові мігранти є важливим елементом у розвитку місцевого ринку праці. Під час епідемії польський уряд запровадив ряд покращень у легалізації перебування та працевлаштування іноземців.

Найважливіші з них:

- ✓ продовження легального перебування іноземців до 30-го дня після зняття надзвичайного або епідемічного стану;
- ✓ продовження можливості легального працевлаштування іноземця до тридцятих днів після зняття режиму надзвичайного чи епідемічного стану;
- ✓ відмова від необхідності отримання дозволу на сезонну роботу в період загрози або епідемії та через 30 днів після її скасування;
- ✓ усунення необхідності зміни дозволу на роботу чи тимчасове проживання у зв'язку з працевлаштуванням або заяви про делегування на роботу – у разі зміни умов праці іноземця через епідеміологічну ситуацію.

Польський уряд нещодавно оголосив про комплексний план економічного відновлення. План обіцяє спростити процес легалізації

перебування іноземців. Як повідомили в Раді міністрів, нові постанови суттєво прискорять видачу дозволів на роботу, а серед нововведень – оцифрування процесів, пов'язаних з легалізацією працевлаштування.

Крім того, замість півроку громадяни України зможуть отримати перший дозвіл на роботу на термін до трьох років. З іншого боку, розгляд питань щодо дозволів на роботу буде перенесено з воєводського (обласного) рівня на повітовий. Все це має прискорити процес отримання дозволів.

Такі рішення та оголошення нових законодавчих спрощень позитивно впливають на перебування іноземців у Польщі під час пандемії та на кількість дозволів на роботу, виданих іноземцям.

Імідж Польщі зміцнюється як країни з сприятливим законодавством, особливо для сезонних іммігрантів. Загалом, наразі Польща є найбільшим одержувачем українських трудових мігрантів в ЄС. Так, за різними оцінками експертів, щороку в Польщі можуть працювати 1,2-1,5 млн українців. Це приблизно половина від загальної кількості громадян України, які певний час протягом року працюють за кордоном. За даними Національного банку Польщі, середньорічна кількість громадян України, які працюють у Польщі, становить близько 800 тис., хоча за деякими оцінками вона перевищує 1,2 млн. Представник центробанку пояснює це тим, що багато українців мають можливість працювати в Польщі лише кілька місяців на рік. Відповідно, середньорічний рівень зайнятості українців нижчий. Більше того, польський ринок праці поглинає українську робочу силу високої та низької кваліфікації [31].

Згідно з дослідженням «Іноземний працівник у Польщі під час пандемії», понад 79% іноземців, які працювали в Польщі під час пандемії, рекомендують роботу в цій країні своїм друзям та родичам. Пандемія коронавірусу справила величезний вплив на світову економіку, змінивши спосіб її роботи. Багато компаній, особливо в автомобільній промисловості, борються не стільки з відсутністю попиту, скільки зі зміною ланцюга

поставок. Це були наслідки закриття кордонів та обмежень, накладених у різних частинах світу.

Ми вже спостерігаємо диверсифікацію поставок і скорочення дистанцій, які доводиться долати для напівфабрикатів та сировини. Деякі компанії вирішили перенести своє виробництво з Азії в Європу, а наш регіон через своє розташування, вартість робочої сили та високу доступність є найкращою альтернативою для Західної Європи.

Згідно з індексом Bloomberg Economics, світова економіка повільно набирає обертів. Хоча до рівня ще далеко до початку 2020 року, відновлення економіки після уповільнення стає реальністю.

Багато країн, у тому числі Польща, виділили значні ресурси для підтримки економіки в процесі подолання кризи, що означає нові інвестиції та створення робочих місць. Європейський Союз створив спеціальний фонд відновлення, щоб допомогти національним економікам досягти рівня зростання до пандемії.

Деякі країни нашого регіону також активно залучають трудових мігрантів. У рамках підготовки до відновлення економіки Естонія впроваджує нові рішення у сфері міграційної політики для полегшення доступу іноземців на ринок праці. Чехія та Словаччина також відкривають свої кордони для працівників пострадянського простору. Німеччина активно працює над сприянням легальному в'їзду та працевлаштуванню українських трудових мігрантів.

Зокрема, цьогорічна пандемія COVID-19 у Європі та світі показала, що різні сегменти сфери послуг найбільше страждають від різноманітних обмежень на бізнес та іншу економічну діяльність, введених урядами для протидії поширенню коронавірусу. Виробництво матеріальних товарів не настільки чутливе, як сфера послуг. Більше того, в європейській та світовій економіці серед різноманітних галузей послуг виділяється ряд видів діяльності, які навіть посилюлися під час коронакризи. Ця категорія охоплює



комунікаційні та різні ІТ-послуги. Хорошою була ситуація і у сфері фінансових послуг. Проте найбільш трудомісткі сфери послуг були найгіршими: туризм, гостинність та гастрономія, організація різноманітних шоу та концертів тощо.

Отже, транскордонне співробітництво між Україною та ЄС є досить успішним, але є певні загрози, особливо для ЄС, які необхідно запобігти. Україна є не лише країною-донором людських ресурсів, а й країною проміжного розташування. Крім того, посилення заходів міграційного контролю між ЄС та Туреччиною на східно-середземноморському міграційному маршруті змушує біженців та осіб без громадянства шукати нові напрямки міграції.

Такі фактори, як територіальна близькість України та ЄС, наявність неконтрольованих територій державного кордону України внаслідок бойових дій, сприяють перенаправленню частини мігрантів зі східно-середземноморського міграційного шляху в Україну, і як наслідок, конкуренції за робота в Центральній Європі збільшується. Ця тенденція буде посилюватися, оскільки обмеження продовжують пом'якшуватися, а європейські економіки відновлюються. Політика Варшави, яка першою відкрила ринок праці для громадян України, дозволила Польщі зайняти лідируючі позиції в Європі та значно сприяла економічному зростанню. Наступні кроки Варшави до лібералізації міграційної політики свідчать про те, що ця тенденція збережеться найближчим часом. А самі мігранти виграють від посилення європейської конкуренції за економічних мігрантів.

### **3. МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ МІГРАЦІЙНИХ ПОТОКІВ У ЄС**

#### **3.1. Політика регулювання міжнародної трудової міграції в Україні**

Регулювання єдиної міграційної політики Європейського Союзу не обмежується внутрішньосистемними правовідносинами між інституціями Європейського Союзу та державами-членами. Воно також характеризується зовнішнім виміром, який включає сегмент співпраці Європейського Союзу з третіми країнами, у тому числі з Україною, який регулюється Угодою про асоціацію між Україною, з одного боку, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії та їх держави-члени, з іншого [26, с. 20-21].

У загальній імміграційній політиці Європейського Союзу найважливішу роль відіграють концепції циркулярної міграції та мобільного партнерства, які регулюються положеннями підзаконних актів Європейського Союзу. Уніфікація права охоплює міжнародно-правовий процес формування правових норм, що регулюють економічну міграцію, за формою та змістом у праві України та Європейського Союзу, що дозволяє створити рівні правові умови для застосування права. Хоча Україна не зазнала припливу мігрантів, демографічна ситуація свідчить про необхідність досліджувати можливі виклики та адекватно на них реагувати. Такий підхід повністю відповідає положенням Стратегії національної безпеки України [27].

Одним із важливих принципів, які необхідно враховувати при застосуванні адміністративної відповідальності за порушення положень про економічну міграцію, є принцип включення рідної мови до адміністративного судочинства за участю іноземця, який ґрунтується на забезпеченні права іноземця спілкуватися та давати пояснення рідною мовою. На жаль, багато трудових мігрантів, які перебувають в Україні

достатній для адаптації період (кілька років), не можуть повністю розуміти українську мову. Проте Порядком видачі, продовження та скасування дозволу на роботу іноземцям та особам без громадянства передбачено обов'язок отримання посвідки на тимчасове проживання, посвідки на проживання, дозволу на роботу, підтвердження володіння державною мовою, знання історії та основ України відповідно до законодавства України [25]. Тому цей принцип має особливе значення.

У разі адміністративного правопорушення у сфері економічної міграції ознакою заборони є суспільна небезпека такого діяння, правовим вираженням якого є його протиправність. Адміністративним злочином у сфері трудової міграції є суспільно небезпечна, незаконна, винна дія (бездіяльність) фізичної або юридичної особи, що порушує суспільні відносини, пов'язані з режимом працевлаштування іноземних громадян чи без громадянства в Україні, за які передбачена адміністративна відповідальність.

Кодексом України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) визначено склад правопорушень у сфері економічної міграції: правопорушення з боку посадових осіб підприємств, установ та організацій незалежно від форм власності, у тому числі іноземних суб'єктів господарювання, які здійснюють діяльність в Україні, встановленого працевлаштування, прийому іноземців та осіб без громадянства на навчання, забезпечення їх житлом, а також інші порушення, якщо вони якимось чином допомагають іноземцям та особам без громадянства уникнути виїзду з України після закінчення їхнього перебування або спрямовані на незаконну реєстрацію, реєстрацію документів на проживання [10]. Враховуючи особливості складу цих злочинів, варто зазначити, що об'єктивна сторона може виражатися як у дії, так і в бездіяльності. Наприклад, у діяльності іноземця або особи без громадянства України за відсутності відповідного дозволу чи патенту або з порушенням встановленого порядку та (або) форми

повідомлення територіального органу виконавчої влади, уповноваженого здійснювати контроль і нагляд за міграційними функціями, укладання або розірвання (припинення) трудового договору.

В Україні створено єдину законодавчу базу, яка регулює міграційні процеси. У 2011 р. було затверджено Концепцію державної міграційної політики України [11]. Це перший документ, який визначає стратегії, пріоритети та напрями міграційної політики, розробленої відповідно до національних інтересів України. Пріоритети міграційної політики держави щодо регулювання економічної міграції формуються на основі протидії таким загрозам національній безпеці України, як:

- ✓ втрата трудового потенціалу України через зовнішню трудову міграцію;

- ✓ високий рівень нелегальної міграції іноземців в Україні.

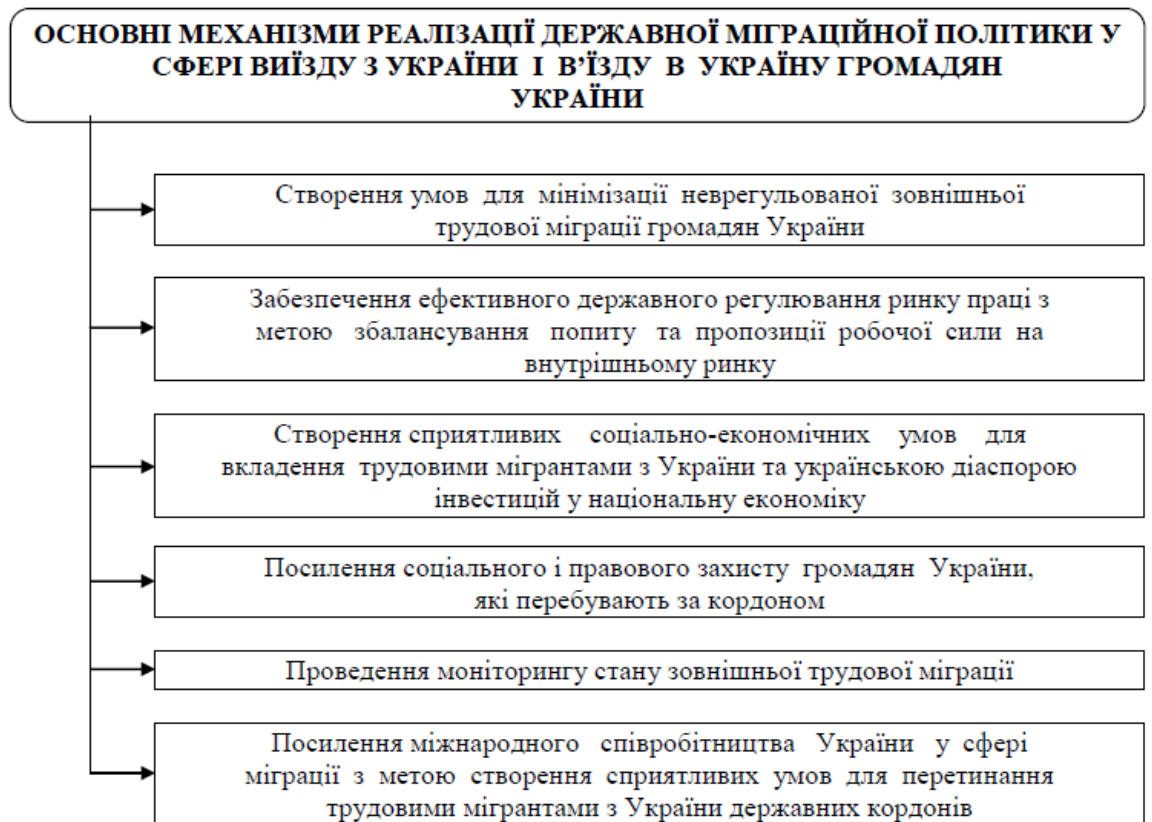
Як наслідок, пріоритетами державної політики України у сфері зовнішньої трудової міграції громадян України є:

- ✓ посилення соціально-правового захисту трудових мігрантів – громадян України, які працюють за кордоном;

- ✓ проведення превентивної політики щодо потенційних трудових мігрантів шляхом стимулювання їх працевлаштування в Україні;

- ✓ створення привабливого внутрішнього (вітчизняного) ринку праці для повернення в Україну громадян України, які працюють в іноземних роботодавців.

Основні механізми реалізації державної міграційної політики у сфері виїзду та в'їзду в Україну громадян України відповідно до Концепції представлені на рис. 3.1.



**Рис. 3.1. Основні механізми реалізації державної міграційної політики у сфері виїзду та в'їзду в Україну громадян України**

Джерело: складено автором на основі даних [11 ]

Також зазначимо, що у вересні 2019 року «Кабінет міністрів України ухвалив уповноважити Міністерство економічного розвитку, торгівлі та сільського господарства регулювати економічну міграцію українців. Рішення з цього приводу Кабінет Міністрів ухвалив на засіданні 18 вересня 2019 року. Уряд ухвалив законопроект, який надає Міністерству економічного розвитку, торгівлі та сільського господарства повноваження формувати державну політику у сфері праці, в т.ч. працевлаштування, професійне навчання та підвищення кваліфікації працівників, а також регулювання міграції трудящих України. При цьому поки не з'ясовано, як буде регулюватися трудова міграція та як це вплине на громадян. Слід також зазначити, що співпраця України з ЄС у сфері ринку праці включає такі елементи (рис. 3.2).

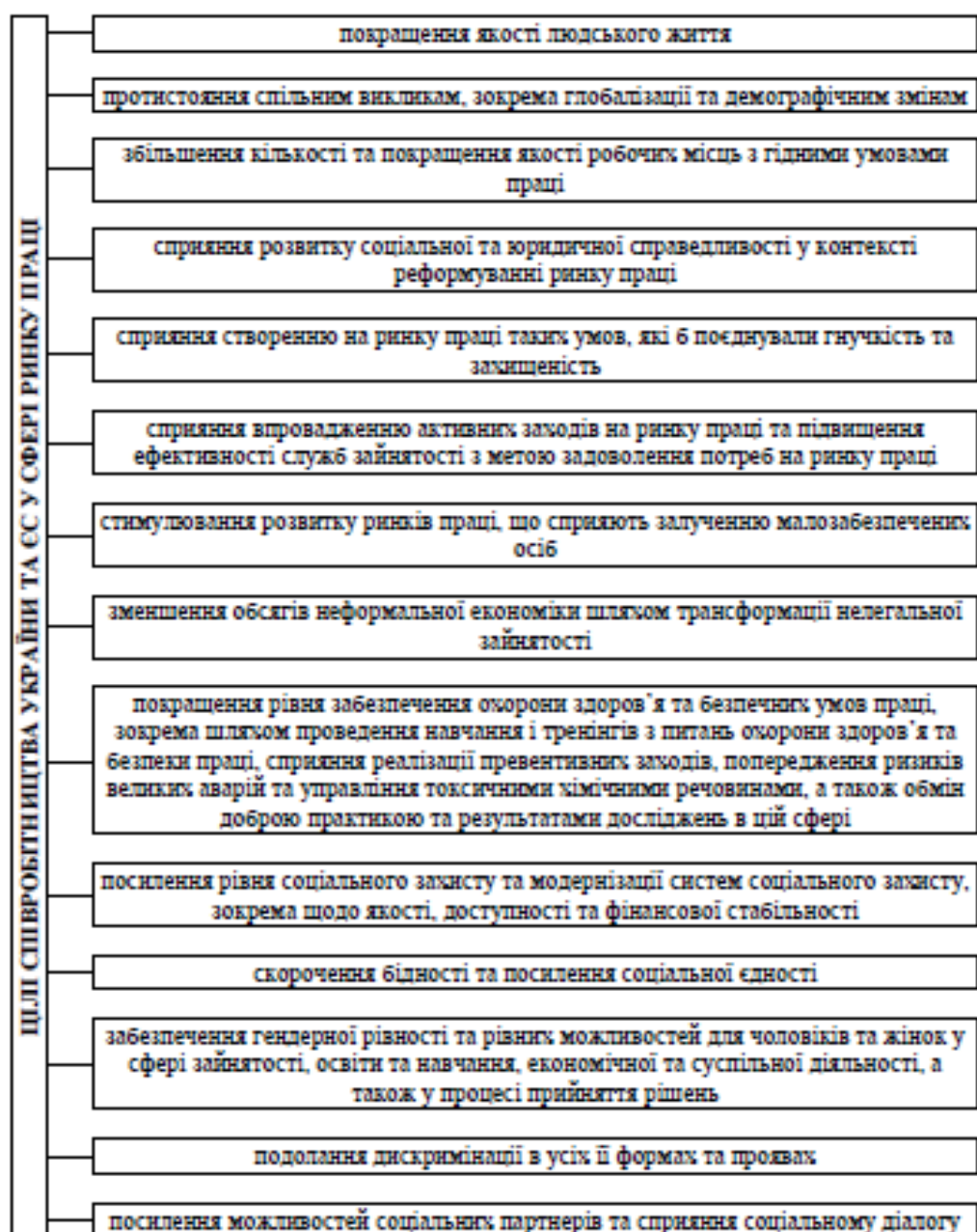


Рис. 3.2. Цілі співробітництва України та ЄС у сфері ринку праці

Джерело: складено автором на основі даних [20, С. 172 ]

Законодавство держав-членів виглядає більш досконалим, ніж директиви. Типовими перевагами трудового права ЄС є:

1) антидискримінаційні та інтеграційні положення (імовірні зловживання роботодавцем у справах про дискримінацію, захист таких категорій, як люди похилого віку, довготривалі безробітні та інваліди);

2) розвиток інституту соціального партнерства (консультування щодо майбутніх рішень, створення виробничих рад);

3) пріоритет безпеки та охорони праці (заборона невідкладних зв'язків у шкідливих зонах, зобов'язання роботодавця мінімізувати шкідливі виробничі фактори або групу працівників, які з ними контактують, визнання умов охорони праці істотними умовами трудового договору) .

Гармонізація законодавства України та Європейського Союзу у сфері адміністративної відповідальності у сфері трудової міграції потребує змін та доповнень до чинних нормативно-правових актів. До документа, що підтверджує право іноземця на тимчасову роботу, доцільно включати відомості про професію трудового мігранта. Завдяки цьому ви зможете відслідковувати кількість іноземних працівників, зайнятих за певною професією, і встановлювати обмеження для працевлаштування лише за цією професією. Враховуючи чинне законодавство держав-членів Європейського Союзу, доцільно доповнити Кодекс про адміністративні правопорушення новими положеннями про трудову міграцію, які встановлюють адміністративну відповідальність із накладенням стягнення у вигляді штрафу:

- за виконання роботи іноземця не за професією, зазначеною в дозволі на працевлаштування, та придбання іноземця роботодавцем (замовником послуг) не за професією, зазначеною в дозволі на роботу;

- за неповідомлення органу, що надає послуги з працевлаштування, протягом трьох днів з дня працевлаштування іноземця про територіальний орган виконавчої влади у сфері міграції;

- за порушення роботодавцем обов'язку відшкодувати витрати, пов'язані з адміністративним вигнанням з країни або депортацією іноземця;

- за порушення з боку іноземця або особи без громадянства, що виконує роботу за межами регіону, в якому йому видано дозвіл на роботу.

Доцільно розглянути можливість звернення до роботодавців, які порушили зобов'язання щодо відшкодування витрат на адміністративне видворення чи депортацію залучених іноземців, крім стягнення адміністративного штрафу, такого як адміністративне призупинення діяльності юридичної особи.

Гармонізація міграційного законодавства потребує подальшої структуризації законодавства про адміністративні правопорушення у сфері трудового міграційного законодавства, зокрема можливості об'єднання всіх структур, що діють сьогодні в різних розділах особливої частини КУпАП, у самостійну структуру «Адміністративні правопорушення у сфері міграції», яка передбачає адміністративну відповідальність за порушення положень про трудову міграцію:

- порушення іноземцем або особою без громадянства встановленого порядку працевлаштування;

- порушення роботодавцями правил працевлаштування іноземця або особи без громадянства;

- порушення правил повідомлення територіального органу виконавчої влади у сфері міграції організаціями, які надають послуги з працевлаштування іноземців;

- порушення обмежень, встановлених для іноземців, осіб без громадянства та іноземних організацій у сфері здійснення певної діяльності;

- надання неправдивої інформації трудовими мігрантами або роботодавцями під час врегулювання міграції.

Ця класифікація заснована на об'єкті втручання та суб'єктивному складі. Така класифікація дає змогу виявити проблеми законодавства про адміністративні правопорушення у сфері економічної міграції та знайти шляхи їх удосконалення.



Отже, гармонізація міграційного законодавства передбачає необхідність подальшої систематизації законодавства про адміністративні правопорушення у сфері трудового міграційного законодавства та доповнення чинного адміністративного законодавства новими адміністративними зборами, що діють на території Європейського Союзу.

Також слід зазначити, що ЄС допомагає Україні впроваджувати електронне урядування на всіх рівнях влади, у тому числі – і у сфері роботи. Так, на початку 2017 року Державна служба зайнятості України запустила сервіс, який дозволяє кожному безробітному самостійно зареєструватися на індивідуальну зустріч зі спеціалістами будь-якого центру зайнятості України. Ця послуга називається «електронна черга на реєстрацію безробітних» і доступна кожному та може бути використана на офіційному сайті Державної служби зайнятості України в розділі «Електронні послуги».

### **3.2. Трансформація трудових ринків під час пандемії**

Пандемія COVID-19 вдарила по економіці та індексах ринку праці ЄС за кілька місяців. Пандемія COVID-19 за кілька місяців вдарила по економіці та індексам ринку праці ЄС, що, у свою чергу, вразило трудових мігрантів з України, Молдови, Грузії та Білорусі. Карантинні заходи призвели до різкого падіння ВВП, скорочення виробництва товарів і послуг, зміни зайнятості.

За оцінками Євростату, у першому кварталі 2020 року сезонно скоригований ВВП в ЄС впав на 3,2% порівняно з попереднім кварталом [39], а в другому кварталі 2020 року ще на 11,9% [40]. Це найбільше зниження з початку спостереження з 1995 року. Значне падіння ВВП у другому кварталі було зафіксовано в Іспанії (-18,5%), Португалії (-14,1%) та Франції (-13,8%). Проте вже в третьому кварталі 2020 року сезонно

скоригований ВВП в ЄС зріс на 11,6% порівняно з попереднім кварталом, що свідчить про часткове відновлення економіки.

Традиційні для трудових мігрантів галузі будівництва, послуг та промисловості сильно постраждали від карантину. У більшості країн ЄС з середини березня 2020 року тимчасово закриті бари, ресторани, готелі та роздрібні магазини, а в деяких призупинено виробництво безалкогольних напоїв товарів і будівництва.

Частка промислового виробництва в ЄС знизилася на 18,2% у квітні та на 10,8% у березні 2020 року і лише в травні знову почала зростати (на 11,4%). Загальне зниження з лютого 2020 року становить 18,8%. Найбільше постраждали промислові підприємства Італії, Словаччини, Люксембургу та Франції. Падіння виробництва було помітно майже в усіх галузях, крім фармацевтичної та тютюнової продукції, а найбільше падіння спостерігалось у виробництві автотранспорту, шкіряних виробів, одягу, текстилю та меблів [43], що в свою чергу торкнулося трудових мігрантів з України, Молдови, Грузії та Білорусі. Карантинні заходи призвели до різкого падіння ВВП, скорочення виробництва товарів і послуг, зміни зайнятості.

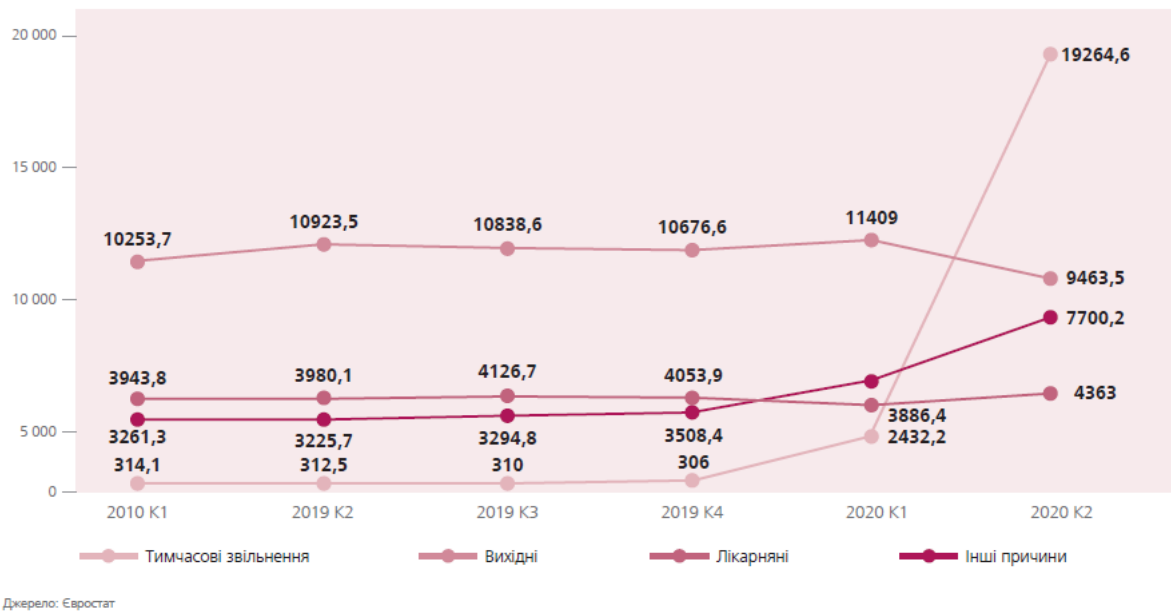
За оцінками Євростату, у першому кварталі 2020 року сезонно скоригований ВВП в ЄС впав на 3,2% порівняно з попереднім кварталом [39], а в другому кварталі 2020 року ще на 11,9% [40]. Це найбільше зниження з початку спостереження з 1995 року. Значне падіння ВВП у другому кварталі було зафіксовано в Іспанії (-18,5%), Португалії (-14,1%) та Франції (-13,8%). Проте вже в третьому кварталі 2020 року сезонно скоригований ВВП в ЄС зріс на 11,6% порівняно з попереднім кварталом, що свідчить про часткове відновлення економіки.

Обсяг наданих послуг в ЄС за період з лютого по березень 2020 року зменшився на 11,3%, порівняно з березнем 2019 року – на 10,9%. Найбільше карантинні заходи вплинули на готельно-ресторанний бізнес, де обсяги

наданих послуг скоротилися на 48,5% [51]. Обсяг будівництва в ЄС у березні 2020 року знизився на 13,6% порівняно з лютим 2020 року і продовжив знижуватися до 11,7% у квітні. Загалом будівельний сектор в ЄС впав до найнижчого рівня з початку спостереження з 1995 року [50]. Тимчасове закриття основних галузей економіки призвело до змін на ринку праці. Через карантин кількість зайнятих у ЄС у першому кварталі 2020 року зменшилась на 0,2 млн у порівнянні з четвертим кварталом 2019 року [41].

Рівень безробіття в червні 2020 року становив 7,1%, тобто 15,023 млн осіб, тобто на 281 тис. більше травня 2020 року [36]. Більше того, вперше з саміту 2013 року профіцит ринку праці ЄС збільшився на 0,3% через незадоволений попит на робочу силу [35]. Наприклад, у Німеччині на початок літа 2020 року налічувалося приблизно 2,85 мільйона безробітних, з яких майже 640 тисяч були безробітними. втратили роботу через пандемію. Голова Федерального агентства зайнятості Німеччини вважає, що німецькому ринку праці знадобиться кілька років, щоб вийти з нинішньої кризи [28].

Однак у третьому кварталі на ринку праці ЄС відбулося часткове пожвавлення: кількість зайнятих зросла на 0,9% порівняно з попереднім кварталом, що є найбільшим зростанням з початку спостереження [39]. Пандемія значно вплинула на робочий процес в ЄС. У першому кварталі 2020 року не вистачало 22,9 млн осіб, тобто на 4,3 млн більше, ніж у четвертому кварталі 2019 року. А в другому кварталі 2020 року ця кількість зросла майже вдвічі до 40,8 млн осіб. Це збільшення значною мірою пов'язане з різким збільшенням кількості звільнень, коли працівники гарантовано повернуться на роботу протягом трьох місяців або отримують не менше 50% заробітної плати від роботодавця (рис. 3.3) [33].



**Рис. 3.3. Кількість працівників, відсутніх на робочому місці у країнах ЄС, за причиною відсутності, тис. осіб**

Карантинні обмеження призвели до скорочення робочого часу працівників. У той же час у всіх країнах-членах ЄС, за винятком Кіпру, частка днів, коли працівники були тимчасово безробітними, була вищою для жінок, ніж для чоловіків. Найбільші відмінності спостерігалися в країнах зі значною часткою економічних мігрантів із країн Східного партнерства: Литва (17,1% для жінок і 6,5% для чоловіків), Угорщина (13,2% для жінок і 5,5% для чоловіків), Польща (12,1% для чоловіків) для жінок і 5,1% для чоловіків) та Латвії (12,0% для жінок і 5,0% для чоловіків жінок) [52].

На відміну від інших галузей, сільське господарство менше постраждало від карантинних заходів, оскільки сільськогосподарські роботи необхідно було продовжувати за будь-яких умов. У контексті дослідження трудової міграції слід зазначити, що для цієї галузі в ЄС важливо залучати сезонних трудових мігрантів, які стикаються з обмеженнями міжнародної мобільності під час карантину. Сільськогосподарські сектори в таких країнах ЄС, як Італія та Іспанія, не зможуть працювати на повну потужність без трудових мігрантів, тому важливо, щоб ці країни вжили швидких

політичних заходів для усунення бар'єрів для в'їзду іноземних робітників, вважають дослідники Об'єднаного дослідницького центру. . дослідницький центр Служби науки та знань Європейської комісії (47). Зокрема, у 2020 році в Італії через обмеження на поїздки та побоювання вірусу 250 тисяч не мали роботи в сільському господарстві. сезонних працівників, повідомила у квітні 2020 року найбільша профільна асоціація країни Coldiretti [45].

Одним із рішень, спрямованих на залучення трудових мігрантів до роботи в Італії, стала міграційна амністія – легалізація мігрантів, у яких закінчився термін дії документів. Уряд сподівався легалізувати щонайменше 300 000 працівників, але за даними Міністерства внутрішніх справ Італії, яке надало Amnesty International, лише близько 80 000 подали заявки на амністію до липня 2020 року. Проте лише 12% заявників працювали в сільському господарстві. Натомість 88% заяв подали домашні працівники та опікуни, багато з яких є громадянами України. Основною причиною неефективності міграційної амністії стали її умови, адже документи могли подати лише ті люди, у яких закінчився термін законної роботи після 31 жовтня 2019 року. Натомість мігранти, які роками працювали в італійському сільському господарстві без дозволів, не змогли легалізувати своє перебування.

Отже, трудові мігранти часто працюють у районах, найбільш постраждалих від економічного впливу пандемії (наприклад, у сферах послуг), або в районах, де існує підвищений ризик зараження. Уряди, які підтримують працівників і бізнес, можуть повністю або частково обійти трудових мігрантів, які також мають обмежений доступ до соціального забезпечення. Крім того, трудові мігранти часто працюють і живуть в умовах, які підвищують ризик захворіти, наприклад, 4-8 і більше людей у маленькій кімнаті, користуючись душем і туалетом з багатьма іншими працівниками. Це робить їх особливо вразливою групою населення в умовах пандемії, незважаючи на їх значну роль у функціонуванні критичних

територій. Майже кожна країна світу вжила різноманітні заходи для підтримки економіки, бізнесу та працівників під час пандемії. Вичерпні дані з цього питання зібрані в базі даних Міжнародної організації праці. Деякі заходи були спрямовані на протидію наслідкам пандемії в контексті трудової міграції – це стосується як забезпечення прав трудових мігрантів, так і використання трудової міграції як ресурсу для подолання наслідків пандемії.

Ряд міжнародних організацій, у тому числі в європейському регіоні, розробили рекомендації урядам щодо захисту трудових мігрантів та управління трудовою міграцією під час пандемії. У червні 2020 року Міжнародна організація праці рекомендувала цільовим країнам включати трудових мігрантів до національних програм захисту, включаючи доступ до медичної допомоги, захист доходу, адекватні умови життя та праці в короткостроковій перспективі та інклюзивну національну систему соціального захисту в довгостроковій перспективі. З іншого боку, країни походження трудових мігрантів заохочуються підтримувати та забезпечувати соціальний захист своїх громадян за кордоном та після повернення. Часто це трудові мігранти, які втратили роботу, пережили сильний стрес, застрягли за кордоном або перебувають у іншій ситуації. Заходи підтримки та захисту в короткостроковій перспективі можуть включати:

- Інформаційні кампанії щодо доступу до медичних послуг та соціального захисту в цільових країнах через дипломатичні представництва або партнерські установи та ЗМІ в цільових країнах.

- Допомога при поверненні та безкоштовний карантин після повернення

- Полегшити доступ до послуг охорони здоров'я та соціального захисту для мігрантів, що повертаються, та їхніх сімей.

Незважаючи на всі труднощі, небезпеки та різноманітні виклики, які несе в собі нинішня глобальна соціально-економічна дійсність, інститут гідної праці не втрачає свого значення, а більше того, зростає. Країни ЄС потребують збалансованого та узгодженого підходу до соціального захисту трудових мігрантів. Працівники-мігранти в усіх сферах повинні охоплюватися програмами соціального захисту в цільових країнах, такими як одноразові або багатогрошові виплати, компенсація за невідпрацьований час, податкові пільги або виплати позики. Країни ЄС повинні також сприяти можливості трудових мігрантів змінювати роботу у разі звільнення та забезпечити їм повний та безумовний доступ до медичної допомоги. Особливо вразливою групою є нелегальні мігранти. Країни, які постраждали від пандемії, повинні сприяти легалізації нелегальних трудових мігрантів у країні за допомогою міграційної амністії, необмеженої до вичерпання дозволів.

Належне інформування трудових мігрантів про шляхи та можливості легального працевлаштування за кордоном зменшить ризики як для трудових мігрантів, так і для їхнього призначення. Доцільно створювати та підтримувати комплексні інформаційні ресурси з даними про перевірені вакансії в країнах ЄС. Крім того, країни походження повинні забезпечити ефективну реінтеграцію та соціальний захист повернутих трудових мігрантів. Повинна діяти державна програма реінтеграції трудових мігрантів, які втратили роботу за кордоном через пандемію, яка може включати пошук роботи, підтримку започаткування бізнесу, освіту чи перепідготовку. В Україні ця програма може базуватися на Законі України «Про зовнішню трудову міграцію».

## **4. ОХОРОНА ПРАЦІ В ДЕРЖАВНА МІГРАЦІЙНА СЛУЖБА УКРАЇНИ**

### **4.1. Планування заходів з профілактики та пом'якшення наслідків поширення Covid-19 та його реалізації**

*Технічний напрям:*

1. Політика, планування і організація.

1.1. Виконання доручення Міністерства внутрішніх справ України № 3297/09 від 01.02.2020:

- здійснення організаційних заходів з профілактики виникнення та поширення коронавірусу SARS-CoV-2;
- обмеження проведення заходів за масовою участю особого складу (розширені наради тощо) до епідеміологічного благополуччя щодо захворювання, спричиненого коронавірусом SARS-CoV-2;
- проведення серед особового складу роз'яснювальної роботи щодо обов'язковості звернення до закладів охорони здоров'я незалежно від відомчого підпорядкування у разі виникнення ознак захворювання, спричиненого коронавірусом SARS-CoV-2, дотримання правил особистої гігієни, уникнення тісного контакту з людьми, що страждають на гості респіраторні інфекції;
- визначення необхідної передбачуваної кількості засобів індивідуального захисту від повітряно-крапельних інфекцій та створення їх додаткового резерву (за необхідності придбання) з метою забезпечення ними;
- забезпечення посиленого протиепідеміологічного режиму та проведення дезінфекційних заходів (вологе прибирання з використанням дезінфікуючих засобів, кварцювання та провітрювання приміщень);
- надання до Департаменту охорони здоров'я та реабілітації МВС інформації про всі випадки масового захворювання працівників ДМС, спричиненого коронавірусом SARS-CoV-2;



- проведення розрахунку сил і засобів, необхідних для повного забезпечення. В межах компетенції, проведення карантинних засобів в осередку захворювання працівників ДМС, спричиненого коронавірусом SARS-CoV-2 у разі його виникнення;

- визначення відповідальних осіб за виконання вищезазначеного доручення.

1.2. Інформування працівників ДМС через засоби електронного зв'язку (дистанційне надання інформаційних матеріалів) про перебіг ситуації з COVID-19, зокрема з прийнятими нормативно-правовими актами Кабінету Міністрів України, рішеннями Державної комісії з питань техногенно-екологічної безпеки та надзвичайних ситуацій, іншою інформацією щодо запроваджених заходів із запобігання ризику інфікування COVID-19, у тому числі, яка оприлюднюється національними та місцевими органами охорони здоров'я.

1.3. Організація та забезпечення виконання в ДМС постанови Кабінету Міністрів України від 25.03.2020 № 256 “Деякі питання забезпечення трудових, працівників державних органів, підприємств, установ та організацій на час встановлення карантину у зв'язку із загостренням ситуації, пов'язаної з поширенням випадків гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2”.

1.4. Забезпечення безперебійної роботи ДМС в умовах встановленого карантину, у тому числі шляхом заохочування дистанційної роботи працівників, щоб звести до мінімуму поширення COVID-19 на робочих місцях.

1.5. Забезпечення згідно з національними стандартами розширення можливості щодо здійснення виплат у період тимчасової непрацездатності, виплати допомоги у зв'язку з хворобою працівників ДМС.

1.6. Затвердження графіку чергування працівників апарату ДМС в рамках взаємодії з робочою групою координаційного штабу органів системи МВС та забезпечення щоденного звітування про виконання постанови Кабінету Міністрів України від 11.03.2020 № 211 “Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2” .

2. Оцінка та управління ризиками, інформування.

2.1. Проведення оцінки ризику потенціальної взаємодії між працівниками ДМС, відвідувачами та іншими особами в адміністративних будівлях та службових приміщеннях ДМС та прийняття рішення щодо організації роботи працівників вдома з метою запобігання виникнення та поширення коронавірусу SARS-CoV-2 на робочому місці.

2.2. Зведення до мінімуму прямого контакту на робочому місці (при виконанні службових обов'язків) та дотримання правил особистої гігієни, як-от миття рук і використання антисептиків для рук. Забезпечення працівників ДМС засобами індивідуального захисту в адміністративних будівлях ДМС та засобами гігієни.

2.3. Уникнення, за можливості, внутрішніх відряджень працівників ДМС (у некритичних випадках, планування внутрішніх відряджень для всіх переміщень (поїздок) працівників, а також виконання робочих завдань (надання проїзних перепусток для громадського транспорту (на роботу та з роботи працівникам ДМС) у разі виникнення службової необхідності).

2.4. Забезпечення виконання функцій, покладених на підпорядковані структурні підрозділи апарату ДМС, на період встановлення карантину або обмежувальних заходів та виконання роботи визначеними працівниками структурних підрозділів (визначена трудовим договором) вдома.

2.5. Організація взаємодії між працівниками ДМС, які виконують роботу дистанційно (вдома) та підтримання регулярного обміну інформацією та спілкування між працівниками, зокрема через інтернет або,

якщо це неможливо, телефонним зв'язком (засвоювання нових форм організації праці поза межами адміністративних будівель та службових приміщень ДМС).

3. Заходи з профілактики та пом'якшення наслідків поширення COVID-19 (станом на 17.04.2019).

3.1. Уникнення особистих зустрічей, віддаючи перевагу телефонним дзвінкам, електронній пошті та електронному документообігу в ДМС (дистанційна робота працівників ДМС вдома).

3.2. Забезпечення персоналу, який здійснює чергування на робочому місці та виконує у разі службової необхідності обов'язки на робочому місці з організації та дистанційного забезпечення роботи працівників ДМС (вдома), наявність місць із простим доступом, де працівники можуть помити руки милом з водою, дезінфікувати руки антисептиками, дотримання працівниками ДМС у цих місцях санітарно-гігієнічних норм.

3.3. Встановлення антисептичних засобів з дозатором для рук у видних та відведених для цього санітарно-гігієнічних місцях в адміністративних будівлях ДМС, забезпечення регулярного наповнення засобів гігієни.

3.4. Дотримання працівниками культури регулярного витирання столів і робочих місць (перед початком роботи, в процесі роботи та після закінчення роботи), дверних ручок, телефонів, клавіатур і робочих в службових приміщеннях ДМС антисептиком і щоденна періодична обробка місць загального користування миючими дезінфікуючими засобами, зокрема туалетів. Поверхні, яких часто торкаються персонал, обробляються та дезінфікуються перед початком роботи та впродовж чергування працівників у службових приміщеннях ДМС.

3.5. Інформування працівників та дотримання ними належної респіраторної гігієни при поїздках у громадському транспорті на роботу та повернення з роботи (носіння індивідуальних засобів захисту дихальних

шляхів), на робочому місці (прикривання рота і носа під час кашлю або чхання зігнутих ліктем або тканиною).

3.6. Забезпечення соціального дистанціювання при виконання службових обов'язків на час чергування на робочих місцях, у громадському транспорті тощо (максимально можливе дистанціювання подалі від «місць скупчення людей» ).

3.7. Забезпечення працівників ДМС захисними масками для обличчя і забезпечення їх наявності на робочих місцях, паперовими серветками, туалетним папером тощо для дотримання працівниками вимог гігієни.

4. Порядок дій у разі виявлення підозри на COVID-19 та підтверджених випадків.

4.1. Надання рекомендацій працівникам ДМС, у яких виникли нежить чи кашель, або є підозри на симптоми COVID-19, не приходити на роботу, звернутися до лікаря або місцевого медичного закладу та дотримуватися отриманих настанов.

4.2. У разі серйозного погіршення здоров'я, що пов'язується із затрудненим диханням, високою температурою та погіршенням самопочуття, повідомити про це безпосереднього керівника та дотримуватися рекомендацій МОЗ щодо COVID-19.

4.3. Забезпечення працівниками, залученими до чергування в апараті ДМС, узагальнення отриманої інформації відповідно до вимог доручення ДМС від 01.04.2020 № Д/48/1-20 та надання її до відділу оперативного інформування Головного організаційно-аналітичного управління Директорату стратегічного планування та європейської інтеграції МВС. У разі ускладнення оперативної обстановки інформацію надавати невідкладно.

## 4.2. Опис очікуваного поліпшення ситуації

Поліпшення (погіршення) ситуації з COVID-19 та посилення (послаблення) карантину визначається відповідно до нормативно-правових актів Кабінету Міністрів України згідно з рішеннями Державної комісії з питань техногенно-екологічної безпеки та надзвичайних ситуацій, іншими рішеннями та рекомендаціями МОЗ.

Визначення поліпшення ситуації, яке запроваджено/запроваджується:

Характеризується кількісними показниками поширення (збільшення/зменшення) випадків гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, у тому числі серед працівників ДМС.

*Технічний напрям:*

1. Політика, планування і організація.

1.1. Доручення Міністерства внутрішніх справ України від 01.02.2020 № 3297/09 “Про організацію заходів щодо протидії захворюваності на коронавірус”).

1.2. Додаткові заходи ДМС із попередження виникнення гострої респіраторної хвороби:

- доручення ДМС від 11.03.2020 № Д/37/1-20 “Про протидію поширенню ГРВІ”;

- доручення ДМС від 13.03.2020 № Д/38/1-20 “Про додаткові заходи із попередження виникнення гострої респіраторної хвороби”;

- доручення ДМС від 16.03.2020 № Д/39/1-20 “Про додаткові заходи із попередження поширення COVID-19”;

- доручення ДМС від 28.03.2020 № Д/46/1-20 “Про заходи із забезпечення безперервної діяльності апарату ДМС та територіальних органів ДМС в умовах загрози гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2”;

- доручення ДМС від 31.03.2020 № Д/47/1-20 “Про внесення змін до доручень ДМС від 13.03.2020 № Д/38/1-20 та від 16.03.2020 № Д/39/1-20”;

- доручення ДМС від 24.04.2020 № Д/55/1-20 “Про внесення змін до доручень ДМС від 13.03.2020 № Д/38/1-20 та від 16.03.2020 № Д/39/1-20”.

## 2. Оцінка ризиків, управління ризиками та інформування про ризики.

2.1. Забезпечення управління ризиками здійснюється відповідно до наказів ДМС від 16.03.2020 № 22/аг “Про організацію роботи апарату Державної міграційної служби України в період карантину” та від 18.03.2020 №24/аг “Про виконання роботи вдома працівниками апарату ДМС” ;

2.2. Управління ризиками та інформування про ризики здійснюється відповідно до наказів ДМС від 19.03.2020 № 25/аг “Про чергування у вихідні та святкові дні у квітні 2020 року”, від 25.03.2020 № 26/аг “Про облік комп’ютерної та офісної техніки в умовах карантину”, від 02.04.2020 № 27/аг “Про залучення працівників ДМС до чергування в рамках взаємодії з робочою групою координаційного штабу органів системи МВС”, від 06.04.2020 № 30/аг “Про визначення особи, уповноваженої на проведення закупівель”, від 24.04.2020 № 34/аг “Про чергування у вихідні та святкові дні у травні 2020 року”.

## 3. Заходи з профілактики та пом’якшення наслідків поширення COVID-19:

1) призупинення роботи приймальної громадян ДМС за адресою: вул. Володимирська, 9 , м. Київ, 01001 до 11 травня 2020 року;

2) опрацювання письмових, електронних звернень громадян, звернень громадян на телефони «гарячих ліній» та офіційні сторінки у соціальні мережі Facebook, призупинивши особливий прийом громадян керівництвом ДМС, територіальних органів, територіальних підрозділів ДМС, ПТП, ПТРБ, ДП «Документ» та ДНВК «Київський інститут автоматизації» до 11 травня 2020 року;

3) максимальне використання засобів дистанційного зв'язку для проведення консультацій іноземців та осіб без громадянства підрозділами територіальних органів ДМС з питань шукачів захисту та соціальної інтеграції, з питань тимчасового та постійного проживання іноземців та осіб без громадянства, міграційного контролю протидії нелегальній міграції та реадмісії;

4) розміщення в адміністративних будівлях, службових приміщеннях апарату ДМС, територіальних органів, територіальних підрозділів ДМС, підпорядкованих установ та організацій, на офіційних сторінках у соціальній мережі Facebook оголошень, інформаційних друкованих повідомлень “Коронавірус: профілактика інфікування і поширення”, “Коронавірус. ВООЗ рекомендує дотримуватися звичайних заходів обережності ”;

5) з метою зменшення періоду перебування громадян в приміщеннях підрозділів ДМС, обмеження їх контактів з іншими громадянами проведення відповідної інформаційно-роз'яснювальної роботи:

- рекомендувати громадянам приходити для отримання адміністративної послуги в чітко визначений час, вказаний у талоні електронної черги;

- у разі вимушеного очікування в черзі, рекомендувати дотримуватись дистанції між громадянами більше 1 метра згідно з рекомендаціями МОЗ;

- рекомендувати громадянам та працівникам ДМС дотримуватись правил особистої гігієни (регулярно обробляти руки дезінфікуючими засобами або мити їх з милом) та за необхідності використовувати засоби індивідуального захисту;

- рекомендувати громадянам, у разі відсутності нагальної потреби, утримуватись від відвідування підрозділів ДМС. Зокрема, звертати увагу, що якщо громадянин має намір отримати вже виготовлений паспорт

громадянина України (ID-картка), паспорт громадянина України для виїзду за кордон, він його може отримати після закінчення карантинних заходів і не наражати себе та працівників ДМС на небезпеку інфікування коронавірусом. При цьому паспортні документи весь час будуть зберігатися в підрозділах ДМС;

6) закликання громадян не приходити до підрозділів ДМС у разі наявності у них ознак захворювання на ГРВІ;

7) за наявності у громадян ознак захворювання на ГРВІ пропонування їм використати засоби індивідуального захисту та невідкладно звернутися до лікаря;

8) у разі наявності у працівника ДМС, що виконує роботу вдома, ознак захворювання на ГРВІ невідкладно звернутися до лікаря та повідомити безпосереднього керівника. У разі виявлення ознак захворювання на ГРВІ на робочому місці обов'язково використовувати засоби індивідуального захисту, дотримуватися правил особистої гігієни та звертатися про медичну допомогу;

9) виключення випадків контакту керівників структурних підрозділів апарату ДМС та територіальних органів ДМС з посадовими особами, які відповідно до посадових інструкцій здійснюють їх заміщення на час відсутності;

10) обмеження проведення та участі працівників у масових заходах (наради, колегії, збори тощо) окрім заходів у режимі аудіо- та відеоконференцій;

11) обмеження відрядження працівників в межах України та за кордон (відрядження здійснювати за окремим погодженням з керівництвом ДМС);

12) дотримання працівниками ДМС рекомендацій МОЗ (<https://moz.gov.ua/koronavirus-2019-ncov>);



13) сприяння встановленню гнучких графіків роботи працівникам, які мають дітей віком до 14 років чи дітей з інвалідністю, або осіб, які перебувають під їх опікою;

14) проведення серед працівників інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо профілактики захворювання на ГРВІ і дотримання правил особистої гігієни;

15) забезпечення посиленого протиепідемічного режиму та проведення дезінфекційних заходів в приміщеннях (вологе прибирання з використанням дезінфікуючих засобів та провітрювання приміщень) тощо;

16) посилення роботи з проведення протиепідеміологічних та профілактичних заходів під час роботи з особами, які перебувають в установах ДМС (ПТРБ, ПТПШ), у том числі :

- проведення серед розміщених у ПТРБ та ПТПШ осіб інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо профілактики небезпечного захворювання і дотримання правил особистої гігієни;

- забезпечення посиленого протиепідеміологічного режиму та проведення дезінфекційних заходів ;

- у разі виникнення ознак захворюваності на ГРВІ у розміщених в ПТРБ та ПТПШ осіб обов'язкове звернення до закладів охорони здоров'я та органів санітарно-епідеміологічної служби;

- збільшення кількості ліжко-місць в локалізованих кімнатах ПТПШ;

- опрацювання питань щодо обмеження розміщення в ПТРБ іноземців та осіб без громадянства, їх переміщення поза межами ПТРБ;

- розгляд можливості закупівлі засобів індивідуального захисту, тест-систем для виявлення коронавірусу та забезпечення перевірки розміщених в ПТРБ та ПТПШ осіб.

17) закупівля для потреб працівників ДМС антисептичних гелів і спреїв типу «АХД 2000» або аналогів, засобів індивідуального захисту (медичні респіратори тощо), дезінфікуючих серветок тощо.

18) щоденне інформування про всі випадки захворювання працівників територіальних органів ДМС на гострі респіраторні захворювання, а також випадки захворювання коронавірусом SARS-CoV-2;

19) виконання роботи із застосуванням електронних комунікацій і технологій державними службовцями та працівниками апарату ДМС у віддаленому доступі за можливості та наявності технічних засобів;

20) забезпечення керівниками структурних підрозділів апарату ДМС безперебійної роботи у період карантину та виконання працівниками, які працюють у віддаленому доступі, упродовж робочого часу своїх посадових обов'язків за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій поза межами адміністративних будівель ДМС за місцем проживання чи в іншому місці за їх вибором;

21) забезпечення належних технічних умов для виконання роботи працівниками ДМС у відділеному доступі;

22) затвердження наказами графіків чергування керівних та інших працівників апарату та територіальних органів ДМС, ПТПП, ПТРБ у вихідні та святкові дні у квітні/травні 2020 року. У період установаження карантину та у неділю відповідальні керівні та інші працівники апарату ДМС, яким установажено чергування згідно з графіком, не зобов'язані з'являтися на службу, однак мають перебувати на постійному зв'язку у телефонному режимі.

4. Порядок дій у разі виявлення підозри на COVID-19 та підтверджених випадків.

4.1. Забезпечення проведення чергувань керівних та інших працівників територіальних органів ДМС, ПТПП, ПТРБ з дотриманням вимог постанови Кабінету Міністрів України від 11.03.2020 № 211 "Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2" та у разі необхідності прибуття на робоче місце.

4.2. Оперативне інформування керівництва ДМС відповідно до вимог наказу ДМС від 18.01.2016 № 9 “Про інформування щодо надзвичайних та резонансних подій”.

4.3. Затвердження графіку чергування працівників апарату ДМС в рамках взаємодії з робочою групою координаційного штабу органів системи МВС.

4.4. Виконання вимог щодо необхідності звернення до лікаря та повідомлення безпосереднього керівника при появі перших ознак захворювання (кашель, нежить, підвищена температура тіла тощо) та дотримання рекомендацій МОЗ щодо гострої респіраторної хвороби COVID-19.

4.5. Відповідно до доручення ДМС від 01.04.2020 № Д/48/1-20 забезпечення узагальнення інформації працівниками, залученими до чергування в апараті ДМС, та надання її до МВС (виконання наказу МВС від 19.03.2020 № 280 “Про утворення координаційного штабу органів системи МВС”).

Заходи з профілактики та пом’якшення наслідків поширення COVID-19 в ДМС сформовані на упередження та протидію захворюваності на коронавірус SARS-CoV-2 за результатом оцінки ризиків в апараті ДМС, територіальних органах та територіальних підрозділах ДМС, установ та організацій, що належать до сфери її управління. Розпочато формування заходів на виконання доручення Міністерства внутрішніх справ України № 3297/09 від 01.02.2020.

Керівники самостійних структурних підрозділів апарату ДМС, начальники ГУДМС, УДМС в областях, ЦМУ ДМС у місті Києві та Київській області, керівники ПТП, ПТРБ, ДП «Документ», ДНБК «Київський інститут Автоматики».

Заходи з профілактики та пом’якшення наслідків поширення COVID-19 в ДМС діє на період карантину відповідно до нормативно-правових актів

Кабінету Міністрів України, згідно рішень Державної комісії з питань техногенно-екологічної безпеки та надзвичайних ситуацій, рішень та рекомендацій МОЗ.

## **ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ**

Проведене дослідження в кваліфікаційній роботі дає підстави зробити наступні висновки та пропозиції.

1. Для промислово розвинених країн, таких як Німеччина, трудова міграція є необхідним явищем з огляду на демографічне старіння нації, оскільки необхідно підтримувати чисельність населення та забезпечити стабільну кількість молодих працівників. Тим не менш, громадськість сприймає економіку та ринок праці як гру з нульовою сумою. Населення країн-реципієнтів схильне ставитися до трудових мігрантів як до конкурентів, які посилюють тиск на ринок праці, що призводить до зниження заробітної плати та збільшення навантаження на соціальну систему.

2. Сьогодні Україна бореться з багатьма міграційними проблемами, які останнім часом посилюються через економічну нестабільність та тривалий військовий конфлікт на сході. Це загрожує втратою людського капіталу та викликає сумніви щодо впровадження інноваційної моделі розвитку. Основними напрямками міграційної політики у сфері трудової міграції професійно активних людей мають бути: стимулювання повернення громадян в Україну; забезпечення соціального захисту українців у країнах-реципієнтах; заохочення громадян інвестувати кошти, зароблені за кордоном, в економіку України; посилення уваги до легалізації працевлаштування за кордоном.

3. Міграційні потоки українців до ЄС є значними, але міграційна криза змусила європейські країни внести суттєві зміни в міграційну політику та встановити важливі умови для міграції громадян інших країн. Приплив

мігрантів з України до ЄС є значним і домінує в загальній структурі міграції, що обумовлено високим рівнем життя в європейських країнах та вищою заробітною платою, що приваблює значну кількість українських трудових мігрантів.

4. Такі фактори, як територіальна близькість України та ЄС, наявність неконтрольованих територій державного кордону України внаслідок бойових дій, сприяють перенаправленню частини мігрантів зі східно-середземноморського міграційного шляху в Україну, і як наслідок, конкуренції за робота в Центральній Європі збільшується. Ця тенденція буде посилюватися, оскільки обмеження продовжують пом'якшуватися, а європейські економіки відновлюються. Політика Варшави, яка першою відкрила ринок праці для громадян України, дозволила Польщі зайняти лідируючі позиції в Європі та значно сприяла економічному зростанню. Наступні кроки Варшави до лібералізації міграційної політики свідчать про те, що ця тенденція збережеться найближчим часом. А самі мігранти виграють від посилення європейської конкуренції за економічних мігрантів.

5. ЄС допомагає Україні впроваджувати електронне урядування на всіх рівнях влади, у тому числі – і у сфері роботи. Так, на початку 2017 року Державна служба зайнятості України запустила сервіс, який дозволяє кожному безробітному самостійно зареєструватися на індивідуальну зустріч зі спеціалістами будь-якого центру зайнятості України. Ця послуга називається «електронна черга на реєстрацію безробітних» і доступна кожному та може бути використана на офіційному сайті Державної служби зайнятості України в розділі «Електронні послуги».

6. Доцільно створювати та підтримувати комплексні інформаційні ресурси з даними про перевірені вакансії в країнах ЄС. Крім того, країни походження повинні забезпечити ефективну реінтеграцію та соціальний захист повернутих трудових мігрантів. Повинна діяти державна програма реінтеграції трудових мігрантів, які втратили роботу за кордоном через

пандемію, яка може включати пошук роботи, підтримку започаткування бізнесу, освіти чи перепідготовку. В Україні ця програма може базуватися на Законі України «Про зовнішню трудову міграцію».

### Список використаних джерел

1. Бербенець О. В. Основні тенденції та наслідки міжнародної трудової міграції. *Агросвіт*, 2015. № 15. С. 26-29.
2. Варецька О. Соціально-економічне підґрунтя трудової міграції населення України. *Україна: аспекти праці*. 2005, № 5. С. 34-39.
3. Веремієнко Т.С. Глобальні тенденції міжнародної міграції. *Зовнішня політика і дипломатія: традиції, тренди, досвід*. 2016. №23. С. 38-45.
4. Волоско Я. О. Міжнародна трудова міграція населення: причини виникнення та наслідки для економіки. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Юридичні науки*, 2015. № 824. С. 21-26..
5. Департамент ООН з економічних і соціальних питань, 2019. URL: <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates19.asp>.
6. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
7. Дмитрук Б. П., Светлова Н. М. Світові міграції ні процеси: мотивація, види и наслідки для країн виїзду та приймаючих країн. *Вісник східноєвропейського університету економіки і менеджменту*, 2016. № 1. С. 18-27.
8. Євростат. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
9. Заха Д., Люкке М. «Останній вимкне світло»: Якими є реальні масштаби трудової міграції з України до ЄС. 2020. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2020/02/11/656895/>
10. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 р. № 8073-Х. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1984. додаток до № 51. С.11-22.
11. Концепція державної міграційної політики України від 30.05.2011 № 622/2011. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/622/2011>.

12. Кравченко В. Г. Визначення поняття трудової міграції. *Альманах права*. 2012. Вип. 3. С. 375-379.
13. Кукурудза І.І., Ромащенко Т.І. Україна у світових процесах трудової міграції : монографія. Черкаси: ЧНУ імені Б.Хмельницького, 2012. 252 с.
14. Кульчицька К., Кравчук П., Сушко І. Ярмолюк-Крьюк К. Трансформації трудової міграції з України до ЄС під час пандемії Covid-19. *Праця та соціальна справедливість*. URL: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Flibrary.fes.de%2Fpdf-files%2Fbueros%2Fukraine%2F17320.pdf&clen=860593> 30с.
15. Лагодієнко В.В., Андрусів У.Я. Регіональна економічна політика в умовах диспропорції ності: шляхи мінімізації. *Український журнал прикладної економіки*. 2018. Том 3. № 2. С. 81-89.
16. Лагодієнко В.В., Довгаль О. В. Теоретико-методологічні підходи дослідження сільських територій. *Економіка і фінанси*. № 13. 2018. С. 50-61.
17. Лагодієнко В.В., Довгаль О.В. Чинники економічного зростання регіонів в умовах диспропорційності. *Актуальні проблеми інноваційної економіки» науковий журнал*. № 3. 2018. С. 15-21.
18. Лібанова Е. Міграційні трансферти. Бідність і нерівність в Україні. *Соціально-економічні та етнокультурні наслідки міграції для України*. К. 2011. С. 15-25.
19. Лагуніна О. Особливості міжнародної міграції в Україні та світі. *Економічна думка*. 2016. № 4. С. 7-11.
20. Малиновська О. А. Наслідки міжнародної міграції населення України та політикоуправлінські дії щодо її врегулювання. *Аналітична записка*. Національний інститут стратегічних досліджень, 2011. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/562/>;
21. Малиновська О.А. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії : монографія / НІСД. Київ, 2018. 472 с.



22. Миколаєнко А. Особливості міграційної кризи у ЄС на сучасному етапі. *Міжнародні економічні відносини*. 2019. № 2. С. 41-44.
23. Міжнародна економіка : навч. посіб. / за ред. Г. Е. Гронтковської та ін. Київ в: «Центр учбової літератури», 2014. 384 с.
24. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. *International Migration Report: Highlights*. New York, 2017. 38 p.
25. Лук'яненко Д.Г., Поручник А.М., Столярчук Я.М. Міжнародна економіка: підручник. К.: КНЕУ, 2014. 762 с.
26. Осьмова М.Н., Бойченко А.В. Глобалізація світового господарства: навчальний посібник. М.: ИНФРА-М, 2011. С. 271.
27. Питання видачі, продовження дії та анулювання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства: Постанова Кабінету Міністрів України від 27.05.2016 р. № 437 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/437-2013-%D0%BF>
28. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16.09.2014 р. № 1678-VII // Відомості Верховної Ради України. 2014. № 40. С. 20-21.
29. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 6 травня 2015 року “Про Стратегію національної безпеки України”: Указ Президента України від 26.05.2015 р. № 287/2015 URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/287/2015>.
30. Ринок праці Німеччини буде відновлюватися після кризи 2-3 роки – експерт. URL: <https://ua.interfax.com.ua/news/economic/676353.html>.
31. Рівень безробіття в Україні. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/>

32. Стаканов Р.Д. Міжнародна трудова міграція в глобалізованій економіці. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2012. Вип. 110. Ч. II. С. 34-41.

33. Українська робоча сила на ринку праці Польщі на сучасному етапі економічного розвитку. URL: [http://nbuviar.gov.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5044:ukrajina-polshcha-osoblivosti-trudovoji-migratsiji-v-umovakh-pandemiji-2&catid=64&Itemid=376](http://nbuviar.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=5044:ukrajina-polshcha-osoblivosti-trudovoji-migratsiji-v-umovakh-pandemiji-2&catid=64&Itemid=376)

34. Яковчук В. Аналіз причин та наслідків міграційної кризи в країнах ЄС. *Науковий вісник РДГУ*. 2019. Вип. 2(17). С. 24-36.

35. Absence from work by main reason, sex and age group – quarterly data. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI\\_ABS\\_Q\\_custom\\_237578/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_ABS_Q_custom_237578/default/table?lang=en)

36. Digest of the case law of the European Committee of Social Rights. URL: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/digest/DigestSept2008\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/digest/DigestSept2008_en.pdf).

37. EU labour market in the first quarter 2020. Absences from work at record high. Sharp drop in hours worked. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/11070754/3-08072020-BP-EN.pdf/6797c084-1792-880f-0039-5bbbca736da1>

38. Euro area unemployment at 7.8% EU at 7.1%. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/11156668/3-30072020-AP-EN.pdf/1b69a5ae-35d2-0460-f76f-12ce7f6c34be>

39. Europe migrant crisis: Calls to redistribute migrants as arrivals rise URL: <https://www.bbc.com/news/world-europe-49752380>.

40. European Social Charter (Revised). URL: <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/QueVoulezVous.asp?CL=ENG&CM=8&NT=163>.

41. GDP and employment flash estimates for the third quarter of 2020. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10662173/2-13112020-AP-EN.pdf/0ac3f053-f601-091d-ea21-db1ecaca7e8c>

42. GDP down by 12.1% in the euro area and by 11.9% in the EU. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-press-releases/-/2-31072020-BP?inheritRedirect=true&redirect=%2Feurostat%2Fweb%2F covid-19%2F overview>

43. GDP main aggregates and employment estimates for first quarter 2020. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10294996/2-09062020-AP-EN.pdf/8a68ea5e-5189-5b09-24de-ea057adeee15>],

44. Hernandez J. L. The migration of qualified workers as an obstacle to development. *Problemas del desarrollo. Mexico: National Autonomous University of Mexico*, 2013. Vol. 44, № 172. 11 p.

45. Impact of Covid-19 crisis on industrial production. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Impact\\_of\\_Covid-19\\_crisis\\_on\\_industrial\\_production](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Impact_of_Covid-19_crisis_on_industrial_production)

46. International Migration 2006. URL: [http://www.un.org/esa/population/publications/2006Migration\\_Chart/Migration2006.pdf](http://www.un.org/esa/population/publications/2006Migration_Chart/Migration2006.pdf).]

47. Italy's coronavirus farmworker shortage fuels debate on illegal migration. URL: <https://www.politico.eu/article/italy-seasonal-migrant-farmworkers-coronavirus-covid-19>]

48. Martin, Philip., Abella, Manolo. And Kuptsch, Christiane. *Managing Labor Migration in the Twenty-first Century*, Yale University Press. New Haven and London. 2006.

49. Meeting labour demand in agriculture in times of COVID 19 pandemic. URL: [https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC120800/meeting\\_labour\\_demand\\_in\\_agriculture\\_in\\_times\\_of\\_covid\\_19\\_pandemic\\_online.pdf](https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC120800/meeting_labour_demand_in_agriculture_in_times_of_covid_19_pandemic_online.pdf)

