

**SOCIAL AND LABOR ISSUES
OF THE MANUFACTURING SECTOR**

<http://doi.org/10.15407/econindustry2025.01.050>

УДК 331.5:339.92+314.15

JEL: E24, E61, F22, F24, F66, H53, J11, J21, J61

Олена Анатоліївна ЩЕРБАКОВА¹, канд. екон. наук, член Ради Національного банку України

E-mail: Olena.Shcherbakova@bank.gov.ua; <https://orcid.org/0009-0001-4044-4672>;

Євген Віталійович СТЕПАНЮК¹, канд. екон. наук, заступник керівника Секретаріату

Ради Національного банку України

E-mail: Yevhen.Stepaniuk@bank.gov.ua; <https://orcid.org/0000-0003-3250-1160>

¹ Національний банк України

вул. Інститутська, 9, м. Київ, 01601, Україна

**УПРАВЛІННЯ МІГРАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ
В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ**

Узагальнено ключові тенденції та проблематику глобальних міграційних процесів з акцентом на наслідках повномасштабної війни в Україні. Проаналізовано структуру економіки та демографічні тенденції Європейського Союзу в контексті перспектив європейської інтеграції України. З урахуванням міжнародного досвіду запропоновано заходи державної політики щодо управління міграційними процесами та інтеграцією мігрантів. Обґрунтовано доцільність розроблення комплексної міграційної політики в Україні, спрямованої на повернення та підтримку реінтеграції мігрантів.

Ключові слова: міграція, ринок праці, демографія, державна політика, інтеграція мігрантів, реінтеграція, діаспора.

Повномасштабна війна в Україні, яка триває з 2022 р., спричинила значні зрушення на вітчизняному ринку праці як через активні міграційні процеси, так і у зв'язку із залученням значної кількості робочої сили до Сил Оборони. За даними ООН станом на жовтень 2024 р. понад 6,7 млн українців зареєстровані як біженці в країнах світу, у тому числі близько 6,2 млн — у країнах Європи. Крім того, 3,7 млн громадян є внутрішньо переміщеними особами в межах України¹, що збільшує загальну чисельність людей, які постраждали внаслідок воєнних дій, до понад 10 млн, або майже чверті від чисельності

постійного населення країни, яке за даними Держкомстату України у 2021 р. становило 41,4 млн осіб. Згідно зі Стратегією демографічного розвитку України на період до 2040 року² за інерційним сценарієм чисельність постійного населення України до 2035 р. скоротиться до 30,5 млн осіб та до 2040 р. — до 28,9 млн осіб. Слід зауважити, що чисельність населення України на початку незалежності становила майже 52 млн осіб, тому Україна входила до топ-20 країн світу за чисельністю населення та виступала одним із найбільш привабливих рин-

¹ Ukraine Situation: Flash Update #74 (2024, October 25). Unhcr Regional Bureau for Europe. <https://data.unhcr.org/en/documents/download/112054>

² Схвалено Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2024 р. № 922-р. <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/uploads/public/66f/c43/106/66fc4310689bb131307545.pdf>

ків як для збуту товарів і послуг, так і для їх виробництва, враховуючи високий рівень розвитку інфраструктури України та професійної кваліфікації робочої сили.

Стрімка зовнішня міграція населення України вже призвела до погіршення ситуації з дефіцитом робочої сили. За опитуванням НБУ у І кварталі 2024 р. 38 % підприємств України відзначили брак працівників як чинник обмеження діяльності. Окрім кількісних характеристик наявного людського капіталу, важливу роль відіграє і його якість: частка підприємств, які вказали на невідповідність навичок шукачів роботи кваліфікаційним вимогам підприємства, збільшилася з 2 % у 2021 р. до 16 % у 2023 р. Також 11 % підприємств відзначали недостатню кваліфікацію наявних працівників³. Причини суттєвого звуження ринку праці у 2023 р. були переважно пов'язані з війною: звільнення працівників через мобілізацію (44 %) та міграцію (24 %). Загалом, за оцінками НБУ, наявна робоча сила віком 15-70 років у 2023 р. скоротилася в Україні більш ніж на чверть порівняно з 2021 р. Опитування, проведене Європейською бізнес-асоціацією⁴, також засвідчило, що в квітні 2024 р. три чверті роботодавців мали дефіцит кадрів в Україні.

Особливо гостро кризові явища, у тому числі пов'язані з дефіцитом кваліфікованих кадрів, відчуються у промисловому секторі. За даними Держкомстату України станом на вересень 2024 р. промислове виробництво в Україні становило лише близько 70 % від рівня 2016 р.⁵ При цьому промислові підприємства продовжують песимістично оцінювати як свою поточну діяльність, так і та її перспективи, зокрема щодо чисельності загальної кількості працівників⁶. Окрім чинників безпеки, на такі оцінки підпри-

ємств впливають чинники забезпеченості кваліфікованою робочою силою, яка суттєво скоротилася у зв'язку з мобілізаційними заходами та переходом частини кваліфікованого персоналу в економічно неактивний стан. За даними Державного центру зайнятості співвідношення чисельності шукачів роботи до кількості відкритих вакансій за видами економічної діяльності є найнижчим саме для галузей переробної промисловості, житлово-комунального господарства та транспорту⁷, що свідчить про глибину та структурний характер проблематики ринку праці у вітчизняній промисловості.

Втім, міграційні процеси не обумовлені виключно воєнними діями та не є виключною характеристикою Української держави. За останні три десятиліття міграція зросла в усьому світі: за даними Організації Об'єднаних Націй (2020), з 1990 по 2020 р. кількість мігрантів майже подвоїлася (з 152 до 280 млн). Приплив міжнародних мігрантів і біженців до країн ОЕСР також значно збільшився, досягнувши рекордного рівня у 2022 р. (OECD, 2023). Водночас у більшості країн походження мігрантів зафіксовано стійке зростання припливу грошових переказів.

Метою статті є узагальнення проблематики та міжнародного досвіду управління міграційними та інтеграційними процесами, що враховує демографічні тенденції в країнах ЄС та України.

Дослідження проблематики управління міграційними потоками в контексті демографічних тенденцій

Даній проблематиці присвячено багато сучасних досліджень, здійснених фахівцями міжнародних організацій та окремими групами науковців. Зокрема, тематику взаємозв'язку демографічних й економічних процесів відображено в публікаціях зарубіжних учених (Harper, 2014; Craveiro et al., 2019; Peri, 2020; Izvorski, Lokshin, 2024). Автори розглядають питання потенційної ролі мігрантів у пом'якшенні наслідків швидкого старіння населення окремих країн і

³ Національний банк України (2024). Інфляційний звіт. Квітень 2024 року. https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q2.pdf?v=7

⁴ Три чверті роботодавців відчують дефіцит кадрів в Україні (2024, 24 квітня). Європейська Бізнес Асоціація. <https://eba.com.ua/try-chverti-robotodavtsiv-vidchuvayut-defitsyt-kadriv-v-ukrayini/> (дата звернення: 29.11.2024).

⁵ Держкомстат України (2024). Індекс промислової продукції за видами діяльності та основними промисловими групами. https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2018/pr/ipp_vd_m/ipp_vd_m_u/arh_ipp_vdm_u.html (дата звернення: 24.01.2025).

⁶ Національний банк України (2024). Щомісячні опитування підприємств України. Грудень 2024 року.

https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/Business_survey_m_2024_12.pdf?v=11

⁷ Державна служба зайнятості (2025). Кількість вакансій та чисельність шукачів роботи за видами економічної діяльності. <https://www.dcz.gov.ua/loaddata/upload/doc/5%20Types%20of%20economic%20activity%2012%202024.xlsx> (дата звернення: 24.01.2025).

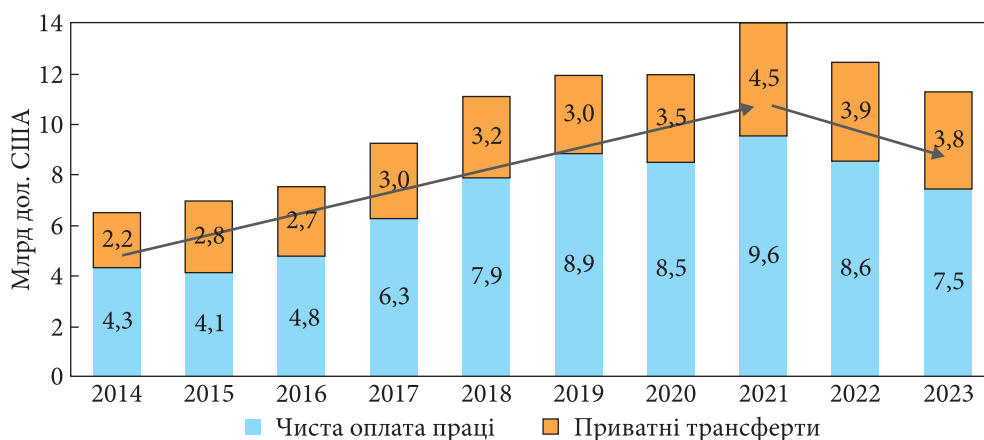


Рис. 1. Динаміка обсягів приватних грошових переказів в Україну, млрд дол. США
Джерело: Національний банк України.

регіонів світу та подолання пов'язаних із демографічними змінами економічних і фінансових викликів. На основі європейської сфери догляду доведено наявність чітких міграційних моделей і міграційних ланцюгів (Florek, Rogalewski, 2020; Kumar et al., 2022). Важливий сегмент досліджень, пов'язаних із вивченням впливу зовнішньої міграції на економіку країн походження мігрантів, містять праці зарубіжних науковців (Bahar, Brough, Peri, 2024; Bossavie, Özden, 2023). Низку публікацій присвячено аналізу впливу міграційних процесів на економічне зростання (Carare et al., 2024; Caselli et al., 2024), а також на продуктивність компаній і чинників виробництва (Giesing, Laurentsuyeva, 2018; Anelli et al., 2019). Слід зауважити, що здебільшого науковці спираються на довгострокові демографічні та міграційні тенденції, які не передбачають такого раптового шоку для ринків праці, як повномасштабна війна в Україні.

Відкриття кордонів із ЄС у результаті отримання права на безвізовий в'їзд обумовило активізацію процесів міграції громадян України до країн ЄС з 2015 р., у тому числі з метою працевлаштування, що позначилося на збільшенні кількості грошових переказів в Україну понад як у 2,5 раза за 2014—2021 рр. (див. рис. 1). Чисті надходження з оплати праці⁸ та приватних трансфертів досягли свого пікового абсолютно значення у 2021 р. (13,6 млрд дол. США, або 7 % ВВП), проте з початком повномасштабної війни почали скорочуватися, що може бути обумовлено активним виїздом за кордон сімей

або тих членів родин, які раніше переважно виступали реципієнтами переказів з-за кордону (жінки та діти).

Структура економіки ЄС та міграція як відповідь на виклики демографічних тенденцій

Аналіз структури економіки ЄС, економічного блоку, до якого виїхало найбільше громадян України після початку повномасштабної війни, дозволяє зрозуміти перспективи їх працевлаштування та можливості набуття навичок, які можуть бути корисними як у випадку подальшої інтеграції за кордоном, так і при реінтеграції в Україні після завершення війни.

У період з 2015 по 2019 р. ЄС демонстрував щорічні темпи зростання в діапазоні від 1,8 до 2,8 %. Після скорочення ВВП у 2020 р. на 5,6 % унаслідок пандемії COVID-19 та пов'язаних із нею обмежень економіка ЄС відновилася, збільшившись на 6,0 % у 2021 р. та на 3,5 % у 2022 р. У 2023 р. зростання було більш стриманим — 0,4 %.

У період з 2000 по 2023 р. частка сукупної доданої вартості ЄС, створеної в секторі послуг, за даними Eurostat (2024), зросла з 69,2 до 71,9 %. Деякі інші сектори економіки ЄС скоротилися у відносному вираженні: частка промисловості знизилася з 22,6 до 20,6 %, а частка сільського, лісового та рибного господарства — з 2,5 до 1,9 %. Частка доданої вартості в будівництві становила 5,7 % як у 2000, так і в 2023 р. У розрізі країн у 2023 р. частка послуг у загальній доданій вартості перевищила 80,0 % у туристично орієнтованих економіках Мальти та Кіпру, а найвища її частка була в Люксембурзі (який характеризується великим сектором фінансових послуг) — 88,3 %.

⁸ Без урахування витрат та сплачених податків мігрантів у країні перебування.

Промисловість забезпечила понад третину сукупної доданої вартості в Ірландії (37,2 %) та понад чверть — у Словаччині (28,6 %).

Внесок сфери послуг в економіку ЄС був дещо більшим з точки зору зайнятості, ніж з позиції доданої вартості. У 2023 р. сфера послуг забезпечила роботою 73,8 % зайнятих у ЄС порівняно з 64,6 % у 2000 р. Частки кожного з інших секторів зменшилися в період 2020–2023 рр. Частка зайнятих у промисловості скоротилася з 19,9 до 15,4 %, у сільському, лісовому та рибному господарстві — більш ніж удвічі (з 8,6 до 4,1 %), а в будівництві — з 6,9 до 6,7 %. У 2023 р. рівень зайнятості в ЄС підвищився на 1,2 %, у тому числі у 3 з 4 основних видів діяльності: у сфері послуг (на 1,6 %), будівництві (на 1,1 %) та промисловості (на 0,2 %), тоді як у сільському, лісовому та рибному господарстві відбулося скорочення (на 1,2 %).

У 2023 р. основна група людей працездатного віку (від 25 до 54 років) становила майже три чверті (71,5 %) робочої сили ЄС віком від 15 до 64 років. Після зростання у 2020 р. (криза COVID-19) до 7,2 % рівень безробіття в ЄС знижувався у 2021–2023 рр., досягнувши 6,1 %. У 2023 р. найвищий рівень безробіття серед країн ЄС для людей віком від 15 до 74 років спостерігався в Іспанії (12,2 %) та Греції (11,1 %). Натомість Німеччина, Мальта та Польща мали відносно низький рівень безробіття, близький до 3,0 %, а Чехія — найнижчий (2,6 %).

При цьому населення Європи швидко старішає: очікується, що середній вік населення в країнах ЄС збільшиться на 4,5 року протягом наступних трьох десятиліть (Eurostat, 2020), створюючи додатковий тиск на системи соціального забезпечення. Демографічні показники, які описують останні тенденції в Європі, свідчать, що коефіцієнт утримання людей похилого віку (old-age dependency ratio) в ЄС-27 у 2001 р. становив 25,9 %. До 2050 р. він досягне 56,7 %, у результаті чого на одну особу похилого віку припадатиме менше двох осіб працездатного віку. Зазначена тенденція демографічного старіння зумовлює збільшення коефіцієнта вікової залежності та впливає на економіку, соціальну структуру і добробут старіючих суспільств (Harper, 2014). Вона спричиняє значне уповільнення економічного зростання і викликає ризики фінансування систем соціального та пенсійного забезпечення.

Водночас ця тенденція залишатиметься рушійною силою попиту, залучаючи міграційні потоки для заповнення дефіциту робочої сили. Як свідчить звіт Єврокомісії (2023a), працівники, які народилися за кордоном, мають значно більше шансів бути працевлаштованими в професіях, де спостерігається структурний дефіцит робочої сили. Технологічний прогрес і автоматизація також продовжать збільшувати попит у певних секторах, стимулюючи приплив кваліфікованих працівників до більш розвинутих економік найближчими роками.

Дефіцит робочої сили в ЄС вже зараз перебуває на безпрецедентному рівні. Як підкреслюється в нещодавньому повідомленні Європейської Комісії (2023b), близько 30 % всіх фірм у ЄС звітують про дефіцит робочої сили, а серед малих і середніх підприємств таких 74 %. Цей дефіцит стосується різних секторів і охоплює всі рівні кваліфікації працівників. У багатьох країнах ЄС та регіонах спостерігається високий попит на працівників, які мають навички в таких сферах: STEM (наука, технології, інженерія, математика), ІКТ, будівництво, догляд, транспорт (особливо водії вантажівок та міжміських автобусів).

Слід зауважити, що заповнення дефіциту робочої сили в одних країнах Європи призводить до його виникнення в інших. Наприклад, Польща через старіння населення та неефективну інфраструктуру охорони здоров'я з історичного «постачальника» медичних працівників перетворилася на країну, яка залежить від медичних працівників-мігрантів, більшість з яких є українцями (Florek, Rogalewski, 2020). Як результат, у Європі сформувалися чіткі міграційні моделі, а також деякі специфічні міграційні ланцюги (Kumar et al., 2022). Країни ЄС з високим рівнем доходу, як правило, покладаються на працівників із країн Східної Європи з нижчим рівнем доходу, таких як Румунія, Польща та Болгарія. Працівники з України та Білорусі працевлаштовуються в неформальному секторі економіки Польщі, щоб заповнити прогалини, залишені польськими працівниками, які переїхали до Німеччини та Великобританії для роботи в офіційній економіці.

Також характерною тенденцією останніх десятиліть є фемінізація трудової міграції, коли жінки мігрують поодинокі в пошуках нових можливостей. Жінки-мігранти становлять приблизно 20 % жіночої робочої сили в Північній,

Південній і Західній Європі. Крім того, участь жінок у робочій силі є вищою серед мігрантів порівняно з немігрантами. Згідно з даними Міжнародної організації праці (ILO, 2021) Північна, Південна та Західна Європа є регіоном, де проживає найбільша кількість жінок-мігрантів, а рівень їхньої участі в робочій силі у 2019 р. становив 68,8 %. Того ж року в цьому регіоні частка жінок перевищила частку чоловіків серед трудових мігрантів.

Мобільність робочої сили є ефективним інструментом політики для подолання демографічної кризи, доповнюючи такі непопулярні заходи, як підвищення пенсійного віку або податків на працю. Легальна міграція та забезпечення ефективної інтеграції громадян третіх країн можуть допомогти послабити тиск на ринку праці, а також сприятимуть інноваціям і загальному добробуту. Сучасні дослідження свідчать, що міграція передбачає витрати і вигоди як для країн походження, так і для країн призначення. Як підкреслюється у звіті Світового банку (2023), коли навички мігрантів повністю відповідають потребам приймаючих країн, то ці країни значно виграють, особливо коли мігранти працюють на формальному ринку на рівні своєї кваліфікації.

Аналіз досліджень і публікацій, присвячених оцінюванню впливу пропозиції робочої сили (мігрантів) на потенційний ВВП та його зростання, свідчить, що міграція може мати позитивний вплив на загальну продуктивність чинників виробництва (наприклад, через інновації та поширення знань), на додаток до позитивного впливу через збільшення пропозиції робочої сили. Однак це потребує належного узгодження навичок іммігрантів із робочими місцями, а отже, також часу. У короткостроковій перспективі значне збільшення пропозиції робочої сили, яке не супроводжується зростанням обсягу основного капіталу, може навпаки — тимчасово знизити продуктивність праці.

Згідно з розрахунками фахівців МВФ збільшення робочої сили на 0,3—1,1 % за рахунок підвищення рівня чистої міграції в ЄС протягом 2020—2023 рр. може збільшити обсяг потенційного випуску на 0,2—0,7 % до 2030 р. із середньою оцінкою близько 0,5 %, що становить дещо менше половини річного потенційного зростання ВВП Єврозони, прогнозованого на цей період (Caselli et al., 2024). Про іншу сто-

рону взаємозв'язку міграції та зростання ВВП свідчить дослідження фахівців МВФ (Carare et al., 2024). Так, за вибіркою країн Латинської Америки та Карибського басейну доведено, що міграційні процеси мають чистий негативний ефект на економічне зростання для країн походження мігрантів.

Очікується, що міграція буде рушійною силою зростання чисельності населення в країнах із високим рівнем доходу протягом наступних десятиліть. Однак країнам ЄС знадобиться дуже багато мігрантів, щоб компенсувати старіння населення. Наприклад, щоб зберегти нинішнє співвідношення працівників до пенсіонерів до 2050 р., ЄС необхідно залучити понад 100 млн мігрантів. Водночас зберігається невизначеність щодо того, чи існує достатня глобальна пропозиція кваліфікованих мігрантів і чи будуть країни, з яких мігрують працівники, вживати заходів для утримання свого людського капіталу. Рівень народжуваності в країнах походження мігрантів починає знижуватися, і, за прогнозами, до 2050 р. глобальна пропозиція мігрантів впаде на 31,5 млн осіб нижче за попит (Izvorski, Lokshin, 2024).

Вплив міграційних потоків на ринки праці та інтеграційна політика в ЄС

У Європейському Союзі, з урахуванням складних демографічних перспектив, значна увага приділяється потенційній ролі мігрантів у пом'якшенні наслідків швидкого старіння населення, а отже, пом'якшенні економічних і фінансових викликів, пов'язаних із демографічними змінами (наприклад, Peri, 2020). Високий рівень імміграції з-поза меж ЄС дозволив населенню ЄС зростати швидкими темпами у 2022 та 2023 рр., а чиста міграція була достатньою, щоб компенсувати прискорену тенденцію до зниження рівня народжуваності. Втім, на думку фахівців, щоб змінити тенденцію до зростання співвідношення кількості осіб похилого віку до працездатного населення, необхідний значно вищий рівень чистої міграції (Coleman, 2008; Craveiro et al., 2019).

Офіційна статистика Євростату свідчить, що в 2023 р. 7 млн осіб іммігрували до ЄС або в межах ЄС, що приблизно на 2,5 млн більше, ніж попередній максимум у 2019 р., і приблизно на 3 млн більше, ніж у 2015 р. Із цих 7 млн мігрантів близько 5 млн прибули з-поза меж ЄС, причому

це зростання значною мірою зумовлене схемою тимчасового захисту для українських біженців. Імміграція громадян країн, які не є членами ЄС, становила близько 1,4 % населення ЄС у 2022 р., що є високим показником як в історичному аспекті, так і порівняно з іншими країнами. У 2023 р. порівняно з 2022 р. імміграція скоротилася до близько 0,8 % населення (оскільки міграційні потоки за схемою тимчасового захисту з України значно сповільнилися), залишаючись при цьому на історичному максимумі.

Дані про чисельність населення також вказують на значну неоднорідність між країнами ЄС як з точки зору частки населення, народженого за кордоном, у загальній чисельності, так і щодо того, як це співвідношення змінилося в період з 2019 по 2022 р. Зокрема, у невеликих країнах із відкритою економікою, таких як Люксембург, Мальта та Кіпр, частка народжених за кордоном становить 30 % і вище, і з 2019 р. вона також значно зросла. Для ЄС загалом частка народжених за кордоном дорівнює близько 13 %, а частка іноземних громадян — близько 9 %.

Значна залежність ринків праці ЄС від міграційних потоків підкреслює важливу роль державної політики щодо інтеграції мігрантів на ринку праці. Надання мігрантам якнайшвидшого доступу до ринку праці в приватному і державному секторах, а також можливості самозайнятості (як це, зокрема, дозволяє українським мігрантам чинна Директива про тимчасовий захист) є ключовою передумовою для їхньої якнайшвидшої інтеграції в робочу силу. Крім того, в ЄС вживають різних заходів, спрямованих на допомогу в інтеграції іммігрантів після того, як вони отримали дозвіл на роботу.

Водночас існує значна неоднорідність між країнами ЄС у всіх напрямках політики, пов'язаних з інтеграцією. Так, за даними MIPEX⁹ ЄС має в середньому нижчі показники ефективності інтеграції мігрантів, ніж, наприклад, США чи Австралія. Проте окремі країни ЄС все ж випереджають США та Австралію за 7 з 8 напрямів. Наприклад, Швеція і Фінляндія отримали найвищі бали за напрямом «Освіта», що відображає їхній індивідуальний підхід до

освіти учнів-іммігрантів, заснований на потребах. Португалія отримала найвищий бал за напрямом «Мобільність на ринку праці», надаючи повністю рівні права і можливості доступу до роботи (у всіх секторах економіки), чому сприяє швидке визнання кваліфікацій, тоді як країни Північної Європи надають більшу цільову підтримку працівникам-іммігрантам.

Для того щоб зробити ЄС більш привабливим для талантів з-поза меж ЄС і сприяти мобільності в його межах, Європейська Комісія у грудні 2023 р. запровадила Пакет мобільності навичок і талантів (the Skills and Talent Mobility Package), який містить два напрями: новий кадровий резерв ЄС і заходи щодо сприяння визнанню кваліфікацій та мобільності учнів. У рамках пілотного проекту «Кадровий резерв ЄС» (the EU Talent Pool Pilot), який реалізується Європейською службою зайнятості (EURES) у співпраці з Єврокомісією, Європейською адміністрацією праці, національними службами зайнятості та іншими членами і партнерами, українці та інші бенефіціари тимчасового захисту відповідно до Директиви ЄС про тимчасовий захист (а також шукачі роботи, яким це дозволено національним законодавством) можуть опублікувати своє резюме, доступне для більш ніж 5 тис. зареєстрованих роботодавців. Створені також різноманітні фонди ЄС, спрямовані на різні аспекти економічної та суспільної інтеграції мігрантів.

Слід зазначити, що ринки праці ЄС у 2022—2024 рр. характеризувалися рекордно низьким рівнем безробіття, високим рівнем вакансій і значним зростанням зайнятості. Міграція майже напевно відіграла важливу роль у цій динаміці. Наприкінці 2023 р. зайнятість у Єврозоні зросла на 3 млн, або приблизно на 2 %, порівняно з допандемійними прогнозами — передусім завдяки збільшенню кількості іноземців працездатного віку та вищій, ніж очікувалося, участі внутрішніх працівників (Європейська Комісія, 2023с). У сукупності за даними Опитування робочої сили ЄС (EU-LFS), з 4,2 млн робочих місць у ЄС, створених у період з IV кварталу 2019 р. по IV квартал 2023 р., майже дві третини (2,7 млн) були зайняті громадянами країн, які не є членами ЄС. Ця частка стала найвищою в новітній історії ЄС. За роки, що минули після пандемії, роль громадян країн, які не є членами ЄС, різко зросла, продовживши

⁹ The Migrant Integration Policy Index (MIPEX) – Індекс політики інтеграції мігрантів вимірює політику інтеграції мігрантів у 56 країнах та охоплює вісім сфер політики. <https://www.mipex.eu/> (дата звернення: 29.11.2024).

довгострокову тенденцію, згідно з якою мігранти з країн ЄС і з-за меж ЄС приблизно подвоїли свою частку в загальній зайнятості з 5 до 10 % за 2005—2023 рр.

Мігранти також допомогли зменшити дефіцит робочої сили в ЄС. Країни з більшим зростанням частки населення, народженого за кордоном, відчувають менший дефіцит робочої сили починаючи з 2019 р. Європейська Комісія (2023а), використовуючи дані EU-LFS за 2017—2021 рр., виявила, що на рівні ЄС частка мігрантів вища в тих професіях і секторах, які мають дефіцит робочої сили, ніж у тих, де дефіциту немає. Також визначено, що існує значна неоднорідність країн на рівні професій і секторів — у деяких країнах у професіях і секторах, де спостерігається дефіцит робочої сили, частка мігрантів вища, ніж частка місцевих працівників, тоді як в інших країнах має місце протилежна тенденція, що частково пов'язано з різним законодавчим регулюванням професій (яке впливає на темп інтеграції на ринках праці) у різних країнах. Європейське агентство з питань праці (2024) задокументувало, що в період між 2019 і 2022 р. кількість працівників-мігрантів зросла більше, ніж кількість місцевих працівників у секторах, які страждають від браку робочої сили, таких як будівництво, охорона здоров'я та ІКТ.

Згідно з результатами опитувань, у багатьох країнах українці були працевлаштовані швидше, ніж попередні хвилі біженців. У деяких країнах українські мігранти досягли рівня зайнятості близько 50 %, що зазвичай спостерігається через п'ять і більше років після хвилі біженців (OECD, 2023). Зокрема, ОЕСР наводить дані для широкого кола країн — від понад 60-відсоткового рівня зайнятості в Польщі до менш ніж 20-відсоткового в Італії. Це відображає не лише жорсткі умови на ринку праці (тобто попит на робочу силу є високим, багато секторів відчувають брак робочої сили, а рівень безробіття перебуває на історичному мінімумі), але і той факт, що схема тимчасового захисту дозволила українським біженцям майже одразу шукати роботу. У деяких країнах (наприклад, у Польщі в березні 2022 р.) були ухвалені спеціальні закони або внесені зміни до них, щоб полегшити доступ українців до ринку праці; у деяких (наприклад, у Литві та Португалії) були передбачені фінансові стимули для пошуку но-

вої роботи; в інших (наприклад, у Румунії та Іспанії) були надані послуги щодо професійного консультування з питань зайнятості, орієнтовані на українців. Сприятливими чинниками також є «велика українська діаспора в Польщі та володіння російською мовою, що особливо корисно в країнах із великою кількістю російськомовного населення, таких як Естонія, Латвія та Литва» (Eurofound, 2024).

Сприяння інтеграції мігрантів є особливо важливим з огляду на значну і зростаючу роль, яку регулярна імміграція відіграватиме для майбутніх поколінь (WHO, 2021). Адекватна політика інтеграції нових мігрантів необхідна для подолання розривів у демографічній піраміді, спричинених швидким демографічним старінням. Державна інтеграційна політика має сприяти загальній інтеграції мігрантів і згуртованості місцевих громад. Досвід ЄС засвідчує необхідність упровадження комплексної, гендерно-чутливої та багатовимірної політики інтеграції, починаючи з легалізації неформальних і недокументованих трудових мігрантів і закінчуючи наданням адресної допомоги в місцевих громадах і професійною підготовкою. Натомість неспроможність задовольнити інтеграційні потреби мігрантів призведе до негативних наслідків, включаючи соціальну напруженість, культурні зіткнення та економічну нерівність, що спричинить зниження загального добробуту серед усіх верств населення.

Проблематика та заходи державної політики щодо управління міграційними процесами та інтеграцією мігрантів

Унаслідок розриву в доходах, демографічних зрушень, зміни клімату та конфліктів міграція зростатиме в усьому світі. Водночас вплив кваліфікованих кадрів може мати негативний вплив на національну економіку в короткостроковій перспективі через скорочення запаса наявного людського капіталу. Без належної політики це може призвести до дефіциту внутрішньої робочої сили, в тому числі в критично важливих секторах і професіях. Вибуття висококваліфікованих працівників може негативно вплинути на продуктивність компаній, загальну продуктивність чинників виробництва, підприємництво та інновації, як це задокументовано в деяких країнах Східної Європи (Giesing, Laurentsyeveva, 2018) та Італії (Anelli et al., 2019).

Із фінансової точки зору вплив висококваліфікованої робочої сили також зменшує фінансову базу, особливо коли еміграція зосереджена серед високооплачуваних працівників, та створює ризики для стійкості систем соціального (пенсійного) забезпечення.

Вирішення проблеми скорочення чисельності населення та дефіциту робочої сили за допомогою різних міграційних політик стане пріоритетним завданням у майбутньому, особливо для невеликих країн із високим рівнем еміграції, таких як Україна. Ці держави потребуватимуть власної комплексної міграційної політики, спрямованої на залучення іноземних працівників. Також цим країнам необхідно буде розглянути питання про більш відкриту міграційну політику, спрямовану на залучення працівників із країн із середнім і низьким рівнем доходу, що не входять до складу ЄС, та розробити систему стимулів і політику щодо сприяння циркуляції та поверненню працівників, які емігрували.

Завдяки сфокусованій державній політиці в країнах походження мігрантів «відплив мізків» (brain drain) може бути перетворений на «приплив мізків» (brain gain). Для цього необхідно усунути першопричини, такі як низька ефективність внутрішнього ринку праці та якість послуг державного сектору. Країни походження мігрантів можуть підвищити свою відносну привабливість, зменшивши перешкоди для створення робочих місць, покращивши бізнес-середовище, зміцнивши інституції та якість державних послуг. Загалом заходи, які роблять внутрішній ринок праці більш привабливим та ефективним — з акцентом на молодь, яка має більшу схильність до еміграції, — сприятимуть зменшенню впливу негативних чинників, які призводять до еміграції. Політика з боку пропозиції має супроводжуватися ширшою політикою з боку попиту, яка впливає на ринок праці та створення робочих місць, наприклад, заходами щодо поліпшення ділового та макроекономічного середовища або системи оподаткування та пільг. Надання якісних державних послуг, насамперед через збільшення інвестицій в охорону здоров'я та освіту, заохочуватиме працівників та їхні сім'ї залишатися в країні та підвищить імовірність повернення висококваліфікованих працівників.

В Україні як країні походження мігрантів доцільно створити систему моніторингу мігра-

ційних потоків, а також попиту і пропозиції на працівників із необхідними навичками, щоб передбачити потенційний дефіцит, особливо в критично важливих професіях. Для того щоб система освіти могла швидко реагувати, їй потрібна своєчасна і точна інформація про попит на висококваліфікованих фахівців як з боку країни походження, так і з боку країн призначення. Такий моніторинг попиту доступний сьогодні лише в декількох країнах. Дані про навички та освітні профілі емігрантів слід збирати на момент від'їзду, а також запровадити системи моніторингу для конкретних навичок.

Країна походження може заохочувати висококваліфікованих мігрантів повертатися, усуваючи або зменшуючи регуляторні, бюрократичні та інформаційні бар'єри, надаючи фінансові стимули та забезпечуючи більшу мобільність (можливість перенесення) соціальних виплат. Для усунення інформаційних перешкод необхідна політика, яка робить інформацію про можливості працевлаштування на батьківщині більш доступною. Фінансові або фінансові стимули, що заохочують повернення висококваліфікованих мігрантів, також є ефективними за умови, що вони є достатньо вагомими для отримувачів. Такі стимули можуть включати звільнення від податків і пільги, без- або низькопроцентні кредити, тимчасові надбавки до заробітної плати для полегшення початку кар'єри, допомогу з житлом, шкільне навчання для дітей і можливості працевлаштування для другого із подружжя. А більша мобільність соціальних виплат, особливо пенсійних, може зменшити перешкоди для зворотної міграції та стимулювати мігрантів повертатися додому (Avato, Koettl, Sabates-Wheeler, 2010).

Плани реінтеграції та заходи для мігрантів, які повертаються, можна посилити, запропонувавши комплексний набір послуг, адаптованих до їхніх потреб, обставин повернення та майбутніх міграційних намірів. Ці послуги можуть надаватися через єдині центри для репатріантів і включати допомогу в плануванні повернення, професійного розвитку, пошуку роботи, житла, а також фінансову допомогу. Такі заходи підтримки репатріантів потребують модернізації та кращої інтеграції систем управління міграцією (баз даних, служб і систем). Доцільно надавати інформацію про наявні ресурси та процедури їх отримання через різні державні органи,

пропозиції щодо працевлаштування та сприяти створенню мереж репатріантів. Ще одним ключовим елементом програм реінтеграції репатріантів є активна участь зацікавлених фірм у поєднанні попиту і пропозиції на робочу силу (як це, наприклад, передбачено комплексним планом Plan de Retorno a España).

У середньо- та довгостроковій перспективі присутність висококваліфікованих мігрантів за кордоном сприятиме поширенню знань і технологій на батьківщині, як це було показано в контексті міграції з країн колишньої Югославії до Німеччини (Bahar, Brough, Peri, 2024). Мережі діаспор можуть підтримувати торгівлю та фінансові потоки до країн свого походження, зменшуючи трансакційні витрати та інформаційну асиметрію. Крім економічної дії, діаспори позитивно впливають на інституції та якість управління в країнах походження мігрантів, як, наприклад, у Молдові (Barsbai et al., 2017).

Безпосередній вплив діаспори висококваліфікованих працівників на країни походження відбувається через грошові перекази, які вони надсилають на батьківщину. Висококваліфіковані мігранти, як правило, надсилають грошові перекази додому, особливо якщо вони виїхали за кордон без решти членів своїх домогосподарств із наміром повернутися (Bossavie, Özden, 2023). Грошові перекази допомагають країнам походження і домогосподарствам пом'якшити наслідки негативних шоків, оскільки вони не залежать від коливань ділової активності в країнах походження і, як було доведено, зростають під час економічних спадів. На макрорівні вони підтримують макроекономічну стабільність, створюючи більш стабільне джерело іноземної валюти порівняно з іншими більш волатильними фінансовими потоками.

Емігранти отримують можливість поширити знання на батьківщині після того, як вони їх здобули у більш продуктивному та інноваційному середовищі в країнах призначення. Кроком у напрямі сприяння цим процесам є створення або більш ефективного використання платформ діаспори, інтерактивні портали та програми обміну досвідом. Це допомагає налагодити зв'язки, які з'єднують мігрантів у різних країнах призначення між собою, а також з приватним і державним секторами в країнах їх походження. Наприклад, співпраця між дослідниками або установами за кордоном

і в країнах походження може бути полегшена шляхом створення наукових мереж і фондів знань. Такі ініціативи розпочалися на Західних Балканах і перебувають на різних стадіях реалізації (ОЕСР, 2022). У свою чергу, сертифікація навичок, набутих за кордоном, допоможе мігрантам отримати більшу користь від свого міграційного досвіду на батьківщині та в майбутніх епізодах міграції.

З урахуванням дефіциту робочої сили Україна з часом може виступати активним реципієнтом міграційних потоків, а тому вже зараз потрібно розуміти масштаби та характер цих потреб. У країнах призначення збільшення вигід від вхідної міграції починається з визначення необхідних навичок, які можуть принести або набуті мігранти. Переваги імміграції, як правило, є найбільшими, якщо іммігранти мають високу кваліфікацію, зосереджені у професіях, які користуються попитом, і доповнюють навички корінного населення. Тому важливо здійснювати політику, яка б забезпечувала відповідність імміграційних потоків цим критеріям і передбачала б створення та зміцнення систем моніторингу навичок і спостережень за ринком праці для виявлення необхідних навичок, які не можуть бути заповнені корінним населенням. Крім того, Україна як потенційна країна призначення має розвивати консультативні процеси з роботодавцями, профспілками та іншими зацікавленими сторонами. Наприклад, у Великобританії Консультативний комітет з питань міграції (Migration Advisory Committee) аналізує потреби в робочій силі разом із зацікавленими сторонами в окремих секторах і консультує уряд щодо того, як імміграція може допомогти задовольнити ці потреби.

Після визначення необхідних навичок керувана міграційна політика та навчальні програми мають гарантувати, що мігранти зможуть задовольнити ці потреби. Перший варіант — це розроблення двосторонніх трудових угод, спрямованих на професії, в яких існує дефіцит або зростає попит на робочу силу. Такий підхід може бути реалізований у контексті програм Глобальних партнерств із розвитку навичок (Global Skills Partnerships), у рамках яких країни призначення та країни походження мігрантів домовляються про кількість і кваліфікаційний профіль необхідної робочої сили, а потім надають технічні та фінансові ресурси

для навчання мігрантів у країнах походження. Іншим варіантом політики є відбір потенційних мігрантів на основі їхнього потенціалу для інтеграції з потребами ринку. У рамках цього підходу Австрія, Німеччина, Португалія та Швеція запровадили візи для пошуку роботи, що дозволяють в'їзд з метою працевлаштування іноземним працівникам, які відповідають певним критеріям.

Висновки

Ландшафт глобальної міграційної політики у 2023—2024 рр. сформований рекордним припливом мігрантів і шукачів притулку. На національному рівні багато країн ОЕСР, особливо в Європі, здійснюють масштабні реформи міграційних систем, щоб зменшити навантаження на спроможність приймати та інтегрувати мігрантів. Водночас у багатьох країнах ОЕСР працевлаштування іноземних працівників залишається одним з основних способів вирішення проблеми значного дефіциту робочої сили.

Глобальна міграція і надалі зростатиме через розрив у доходах, демографічний дисбаланс та зміну клімату. Вона не може замінити розвиток усередині країни, але її можна використати для сприяння цьому. Розгляд міграції через призму розвитку сприяє виявленню перспективних шляхів використання знань, фінансів та організаційних можливостей світового співтовариства для вирішення проблем міграції на глобальному, регіональному та національному рівнях.

Масштабна агресія проти України у 2022 р. спричинила найбільшу та найшвидшу кризу переміщення людей у Європі з часів Другої світової війни. Мігранти з України, які перебувають у європейських країнах, з 2022 р. мають можливість швидко працевлаштуватися або займатися індивідуальною трудовою діяльністю завдяки Директиві ЄС про тимчасовий захист. Багато країн-членів ОЕСР, які не є членами ЄС, також запровадили подібні положення. Відмінності в інтеграції на ринках праці між країнами можна пояснити існуванням попередніх міграційних моделей і наявністю української діаспори в приймаючих країнах.

В умовах посилення конкуренції на глобальному ринку праці для пом'якшення негативних наслідків еміграції Україні необхідно надавати пріоритет політиці щодо створення високо-

якісних робочих місць, особливо для молоді. Крім того, держава має прагнути до підвищення якості управління та антикорупційної політики, а також до створення сприятливого бізнес-середовища із залученням інвестицій і розвитком ринків капіталу, розширюючи таким чином виробничий потенціал України. Довгостроковому зростанню також сприятиме політика, яка уможливорює спрямування грошових переказів на інвестиції, а не на споживання, через більш ефективне функціонування фінансового сектору.

Встановлено, що для впорядкування міграційних процесів і збереження конкурентоспроможності національної економіки потрібна довгострокова, скоординована і науково обґрунтована політика, спрямована на сприяння безпечному і впорядкованому транскордонному переміщенню людського капіталу, яка допоможе максимізувати спільні вигоди від міграції — від розвитку торговельних та інвестиційних зв'язків до підвищення продуктивності, передання навичок та скорочення бідності.

Приймаючі країни та Україна повинні співпрацювати, щоб зберегти та полегшити фінансові та цифрові зв'язки українців із батьківщиною. З огляду на тривале перебування за кордоном, слід також вирішити питання переведення пенсій та інших соціальних виплат між країнами. Інші заходи можуть включати полегшення потоків малих інвестицій, зниження витрат на грошові перекази та мобільний зв'язок. Існуюча в Україні інфраструктура електронного урядування, включно з порталом «Дія», може допомогти залишатися на зв'язку зі своїми громадянами за кордоном, а також підготуватися до повернення, наприклад через доступ до послуг Державної служби зайнятості.

За умови належного управління міграція стане потужним чинником подолання зростаючих демографічних і соціально-економічних дисбалансів. Більше того, еміграція може посилити людський капітал в Україні в довгостроковій перспективі, надаючи більше стимулів для інвестицій в освіту та можливості скористатися навичками й досвідом мігрантів після їхнього повернення. Це відкриває перспективи подальшої співпраці між Україною та країнами ЄС у створенні правової бази для легальної міграції, щоб забезпечити шляхи мобільності для українців після війни, включаючи партнерства з

мобільності навичок і кваліфікованих кадрів, що передбачають співпрацю між державами, роботодавцями та працівниками. Така модель взаємодії із зацікавленими сторонами як на національному, так і міжнародному рівнях може бути застосована для аналізу забезпеченості кваліфікованим персоналом промислових підприємств України та реалізації заходів щодо збалансування попиту та пропозиції кваліфікованої робочої сили у промисловому секторі.

Разом із тим відносно менш привабливі для працевлаштування країни, такі як Україна, які не в змозі ефективно впливати на глобальні міграційні процеси, обумовлені вагомою різницею в рівнях продуктивності та оплати праці, повинні використовувати ті можливості, які випливають із сучасних тенденцій. Однією з таких є залучення мігрантів із третіх країн, що дозволить певною мірою компенсувати дефі-

цит робочої сили. В Україні доцільно розробити політику залучення висококваліфікованих мігрантів (у тому числі тих громадян, які раніше виїхали з країни), щоб посилити здатність відповідати на майбутні виклики. Наприклад, запровадження Блакитної карти ЄС — дозволу на роботу та проживання для громадян країн, які не входять до ЄС, що надає комплексні соціально-економічні права і відкриває шлях до постійного місця проживання та громадянства ЄС¹⁰. Це має забезпечити злагоджене функціонування ринку праці в Україні в умовах високої конкуренції.

¹⁰ Директива ЄС 2021/1883 Європейського Парламенту та Ради ЄС від 20 жовтня 2021 щодо умов в'їзду та перебування громадян третіх країн з метою висококваліфікованого працевлаштування. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32021L1883> (дата звернення: 29.11.2024).

ЛІТЕРАТУРА

- Ageing Europe: Looking at the Lives of Older People in the EU. 2020. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Ageing_Europe_-_statistics_on_population_developments (дата звернення: 29.11.2024).
- Anelli M., Basso G., Ippedico G., Peri G. Youth Drain, Entrepreneurship and Innovation. 2019. Working Paper No. 26055. National Bureau of Economic Research. Cambridge, MA. URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w26055/w26055.pdf
- Avato J., Koettl J., Sabates-Wheeler R. Social Security Regimes, Global Estimates, and Good Practices: The Status of Social Protection for International Migrants. *World Development*. 2010. Vol. 38. Iss. 4. P. 455—466. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2009.10.003>
- Bahar D., Brough R. J., Peri G. Forced Migration and Refugees: Policies for Successful Economic and Social Integration. 2024. Working Paper 32266. National Bureau of Economic Research. Cambridge, MA. URL: <http://www.nber.org/papers/w32266>
- Barsbai T., Rapoport H., Steinmayr A., Trebesch C. The Effect of Labor Migration on the Diffusion of Democracy: Evidence from a Former Soviet Republic. *American Economic Journal: Applied Economics*. 2017. Vol. 9. Iss. 3. P. 36—69. <https://doi.org/10.1257/app.20150517>
- Bloom D. Population 2020. *Finance & Development*. 2020, March. URL: <https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/2020/03/changing-demographics-and-economic-growth-bloom> (дата звернення: 29.11.2024).
- Bossavie, L., Özden Ç. Impacts of Temporary Migration on Development in Origin Countries. *World Bank Research Observer*. 2023. Vol. 36. Iss. 2. P. 249—294. <https://doi.org/wbro/lkad003>
- Carare A., Fiorito Baratas A., Hadzi-Vaskov M., Nabulambo Kilembe J., Zhang W. The Joint Effect of Emigration and Remittances on Economic Growth and Labor Force Participation in Latin America and the Caribbean. IMF Working Paper 24/175. 2024, August. URL: <https://www.elibrary.imf.org/downloadpdf/journals/001/2024/175/001.2024.issue-175-en.pdf>
- Caselli F., Lin H., Toscani F., Yao J. Migration into the EU: Stocktaking of Recent Developments and Macroeconomic Implications. IMF Working Paper 24/211. 2024. URL: <https://www.elibrary.imf.org/downloadpdf/journals/001/2024/211/001.2024.issue-211-en.pdf>
- Coleman D. The Demographic Effects of International Migration in Europe. *Oxford Review of Economic Policy*. 2008. Vol. 24. Iss. 3. P. 452—476. <https://doi.org/10.1093/oxrep/grn027>
- Craveiro D., Tiago de Oliveira I., Sousa Gomes M., Malheiros J., Guardado Moreira M., Peixoto J. Back to Replacement Migration: A New European Perspective Applying the Prospective-Age Concept. *Demographic Research*. 2019. Vol. 40. Art. 45. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2019.40.45>
- Decade of healthy ageing: baseline report. WHO. 2021. URL: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240017900>
- Demographic change in Europe: a toolbox for action. *European Commission*. 2023. URL: https://commission.europa.eu/publications/communication-demographic-change-europe-toolbox-action_en
- Employment and Social Developments in Europe 2023: Addressing Labour Shortages and Skills Gaps in the EU. *European Commission. Publications Office of the European Union*. 2023. <https://doi.org/10.2767/089698>

- European Economic Forecast Autumn 2023. *European Commission*. 2023. URL: https://economy-finance.ec.europa.eu/publications/european-economic-forecast-autumn-2023_en
- Florek K., Rogalewski A. The future of live-in care work in Europe. *European Economic and Social Committee*. 2020. <https://doi.org/10.2864/67086>
- Fóti K. Promoting Social Cohesion and Convergence: Social Impact of Migration: Addressing the Challenges of Receiving and Integrating Ukrainian Refugees. *Eurofound*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2024. <https://doi.org/10.2806/320774>
- Giesing Y., Laurentsyeveva N. Firms Left Behind: Emigration and Firm Productivity. Working Paper No. 6815. *CESifo, Munich*. 2018. URL: https://ideas.repec.org/p/ces/ceswps/_6815.html
- Harper S. Economic and social implications of aging societies. *Science*. 2014. Vol. 346, Iss. 6209. P. 587—591. <https://doi.org/10.1126/science.1254405>
- ILO Global Estimates on International Migrant Workers — Results and Methodology — Third edition. *International Labour Office*. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_808935.pdf
- International Migrant Stock 2020. *United Nations database, POP/DB/MIG/Stock/Rev*. 2020. URL: <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>
- International Migration Outlook 2023. *OECD Publishing*. Paris, 2023. <https://doi.org/10.1787/b0f40584-en>
- Izvorski I., Lokshin M. How can Europe and Central Asia tackle its ageing crisis? *The World Bank Group*. 2024. URL: <https://blogs.worldbank.org/en/europeandcentralasia/how-can-europe-and-central-asia-tackle-its-ageing-crisis> (дата звернення: 29.11.2024).
- Key figures on Europe 2024 edition. *Eurostat*. 2024. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/15216629/20260915/KS-EI-24-001-EN-N.pdf/4aa75d55-c529-414b-5dc2-e4be3df1b199?version=6.0&t=1730204640815> (дата звернення: 29.11.2024).
- Kumar et al. Migration and the future of care: Supporting older people and care workers. *ODI Report*. 2022. URL: <http://www.odi.org/publications/migration-and-the-future-of-care> (дата звернення: 29.11.2024).
- Labour Migration in the Western Balkans: Mapping Patterns, Addressing Challenges and Reaping Benefits. *OECD*. 2022. URL: <https://www.oecd.org/south-east-europe/programme/Labour-Migration-report.pdf> (дата звернення: 29.11.2024).
- Peri G. Immigrant Swan Song. *Finance & Development. International Monetary Fund*. 2020, March. URL: <https://www.elibrary.imf.org/view/journals/022/0057/001/article-A008-en.xml>
- Shortages and Surpluses Report 2023. *European Labor Authority*. 2024. <https://doi.org/10.2883/526154>
- Women migrant workers' contributions to development. Policy Brief 2. *UN Women*. 2017. URL: <https://www.refworld.org/reference/themreport/unwomen/2017/en/119333>
- World Development Report 2023: Migrants, Refugees, and Societies. *World Bank*. 2023. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1964-3>

Надійшла до редакції 26.01.2025 р.

REFERENCES

- Eurostat (2020). Ageing Europe: Looking at the Lives of Older People in the EU. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Ageing_Europe_statistics_on_population_developments
- Anelli, M., Basso, G., Ippedico, G., & Peri, G. (2019). Youth Drain, Entrepreneurship and Innovation. Working Paper No. 26055. National Bureau of Economic Research. Cambridge, MA. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w26055/w26055.pdf
- Avato, J., Koettl, J., & Sabates-Wheeler, R. (2010). Social Security Regimes, Global Estimates, and Good Practices: The Status of Social Protection for International Migrants. *World Development*, 38 (4), 455—466. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2009.10.003>
- Bahar, D., Brough, R. J., & Peri, G. (2024). Forced Migration and Refugees: Policies for Successful Economic and Social Integration. Working Paper 32266. National Bureau of Economic Research. Cambridge, MA. <http://www.nber.org/papers/w32266>
- Barsbai, T., Rapoport, H., Steinmayr, A., & Trebesch, C. (2017). The Effect of Labor Migration on the Diffusion of Democracy: Evidence from a Former Soviet Republic. *American Economic Journal: Applied Economics*, 9 (3), 36—69. <https://doi.org/10.1257/app.20150517>
- Bloom, D. 2020, March. Population 2020. *Finance & Development*. <https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/2020/03/changing-demographics-and-economic-growth-bloom>
- Bossavie, L., & Özden, Ç. (2023). Impacts of Temporary Migration on Development in Origin Countries. *World Bank Research Observer*, 36 (2), 249—294. <https://doi.org/wbro/lkad003>
- Carare A., Fiorito Baratas, A., Hadzi-Vaskov, M., Nabulambo Kilembe, J., & Zhang, W. (2024, August). The Joint Effect of Emigration and Remittances on Economic Growth and Labor Force Participation in Latin America and the Caribbean. IMF WP/24/175. <https://www.elibrary.imf.org/downloadpdf/journals/001/2024/175/001..issue-175-en.pdf>
- Caselli, F., Lin, H., Toscani, F., & Yao, J. (2024). Migration into the EU: Stocktaking of Recent Developments and Macroeconomic Implications. IMF Working Paper 24/211. <https://www.elibrary.imf.org/downloadpdf/journals/001/2024/211/001.2024.issue-211-en.pdf>

- Coleman, D. (2008). The Demographic Effects of International Migration in Europe. *Oxford Review of Economic Policy*, 24 (3), 452—476. <https://doi.org/10.1093/oxrep/grn027>
- Craveiro, D., Tiago de Oliveira, I., Sousa Gomes, M., Malheiros, J., Guardado Moreira, M., & Peixoto, J. (2019). Back to Replacement Migration: A New European Perspective Applying the Prospective-Age Concept. *Demographic Research*, 40, 45. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2019.40.45>
- WHO (2021). Decade of healthy ageing: baseline report. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240017900>
- European Commission (2023a). Demographic change in Europe: a toolbox for action. https://commission.europa.eu/publications/communication-demographic-change-europe-toolbox-action_en
- European Commission (2023b). Employment and Social Developments in Europe 2023: Addressing Labour Shortages and Skills Gaps in the EU. *Publications Office of the European Union*. <https://doi.org/10.2767/089698>
- European Commission (2023c). European Economic Forecast Autumn 2023. https://economy-finance.ec.europa.eu/publications/european-economic-forecast-autumn-2023_en
- Florek, K., & Rogalewski, A. (2020). The future of live-in care work in Europe. *European Economic and Social Committee*. <https://doi.org/10.2864/67086>
- Fóti, K. (2024). Promoting Social Cohesion and Convergence: Social Impact of Migration: Addressing the Challenges of Receiving and Integrating Ukrainian Refugees. *Eurofound*. Luxemburg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/320774>
- Giesing, Y., & Laurentsyeve, N. (2018). Firms Left Behind: Emigration and Firm Productivity. Working Paper No. 6815, *CESifo, Munich*. https://ideas.repec.org/p/ces/ceswps/_6815.html
- Harper, S. (2014). Economic and social implications of aging societies. *Science*, 346 (6209), 587—591. <https://doi.org/10.1126/science.1254405>
- International Labour Office (2021). ILO Global Estimates on International Migrant Workers — Results and Methodology — Third edition. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_808935.pdf
- United Nations (2020). International Migrant Stock 2020. United Nations database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2020. <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>
- OECD (2023). International Migration Outlook 2023. OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b0f40584-en>
- Izvorski, I., & Lokshin, M. (2024). How can Europe and Central Asia tackle its ageing crisis? *The World Bank Group*. <https://blogs.worldbank.org/en/europeandcentralasia/how-can-europe-and-central-asia-tackle-its-ageing-crisis>
- Eurostat (2024). Key figures on Europe 2024 edition. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/15216629/20260915/KS-EI-24-001-EN-N.pdf/4aa75d55-c529-414b-5dc2-e4be3df1b199?version=6.0&t=1730204640815>
- Kumar et al. (2022). Migration and the future of care: Supporting older people and care workers. ODI Report. <http://www.odi.org/publications/migration-and-the-future-of-care>
- OECD (2022). Labour Migration in the Western Balkans: Mapping Patterns, Addressing Challenges and Reaping Benefits. <https://www.oecd.org/south-east-europe/programme/Labour-Migration-report.pdf>
- Peri, G. (2020, March). Immigrant Swan Song. *Finance & Development. International Monetary Fund*. <https://www.elibrary.imf.org/view/journals/022/0057/001/article-A008-en.xml>
- European Labor Authority (2024). Shortages and Surpluses Report 2023. <https://doi.org/10.2883/526154>
- UN Women (2017). Women migrant workers' contributions to development. Policy Brief 2. <https://www.refworld.org/reference/themreport/unwomen/2017/en/119333>
- World Bank (2023). World Development Report 2023: Migrants, Refugees, and Societies. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1964-3>

Received at the editorial office 26.01.2025

Olena A. Shcherbakova¹, PhD in Economics, Member of the Council of the National Bank of Ukraine

Email: Olena.Shcherbakova@bank.gov.ua; <https://orcid.org/0009-0001-4044-4672>;

Yevhen V. Stepaniuk¹, PhD in Economics, Deputy Head of the Secretariat of the Council of the National Bank of Ukraine

Email: Yevhen.Stepaniuk@bank.gov.ua; <https://orcid.org/0000-0003-3250-1160>

¹ National Bank of Ukraine

9 Instytutska St., Kyiv, 01601, Ukraine

MANAGEMENT OF MIGRATION PROCESSES IN THE CONTEXT OF UKRAINE'S EUROPEAN INTEGRATION

The key trends and challenges of global migration processes are synthesized with a focus on the implications of a full-scale war in Ukraine. The structure of the European Union's economy and demographic trends in Europe are analyzed from the perspective of Ukraine's European integration and the creation of a common labor market. Based on the results of the study, the authors conclude that in order to regulate migration processes and preserve the competitiveness of the national economy, a long-term, coordinated and evidence-based policy is needed. It should be aimed at facilitation of cross-border movement of human capital, which will help maximize the overall benefits of migration, starting from the development of trade and investment ties to increased productivity, skills transfer and poverty reduction. Given that in the medium term Ukraine, especially in view of its EU accession prospects, is likely to act as a transit hub for migration flows, serving both as a country of origin and a country of destination of migrants, the authors propose state policy measures to manage migration processes and migrant integration. This includes the creation of a system for monitoring migration flows, measures to improve the efficiency of the labor market and the quality of public sector services, improving the business environment, professional training programs, certification of skills, consultative support, mobility of social benefits and development of capital markets. The authors emphasize the expediency of developing a comprehensive migration policy in Ukraine aimed at attracting foreign workers, supporting the reintegration and return of highly skilled migrants, including through programs for the diaspora. The authors analyze the prospects for further cooperation between Ukraine and EU countries in creating a legal framework for legal migration to provide mobility pathways for Ukrainians after the war, including partnerships on skills mobility. In their opinion, the implementation of a comprehensive policy of migration and reintegration of migrants should balance the supply and demand of skilled labor in the industrial sector of Ukraine.

Keywords: migration, labor market, demography, public policy, integration of migrants, reintegration, diaspora.