

УДК 325.54:001.12:061.1ЄС(045)

БАЛАБАНОВА Г.П.,

к.філос.н., доцент,
доцент кафедри міжнародних економічних відносин і бізнесу
Навчально-наукового інституту міжнародних відносин
Національного авіаційного університету

СУЧАСНІ ПРІОРИТЕТИ ІМІГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ЄС: УРОКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

Анотація. У роботі досліджується імміграційна політика країн Європейського Союзу.

Ключові слова: глобалізація, трудова міграція, мігранти, міграційна політика, права людини, Європейський Союз.

Балабанова Г.П., к.філос.н., доцент, доцент кафедри международных экономических отношений и бизнеса Учебно-научного института Международных отношений Национального авиационного университета

СОВРЕМЕННЫЕ ПРИОРИТЕТЫ ИММИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ЕС: УРОКИ ДЛЯ УКРАИНЫ

Аннотация. В работе исследуется иммиграционная политика стран Европейского Союза.

Ключевые слова: глобализация, трудовая миграция, мигранты, миграционная политика, права человека, Европейский Союз.

Galina P. Balabanova, Ph.D. in Philosophy, Associate Professor, Associate Professor of the Department of International Economic Relations and Business at the Institute of International Relations of the National Aviation University

THE MODERN PRIORITIES OF THE EU'S IMMIGRATION POLICY: LESSONS FOR UKRAINE

Annotation. The paper examines the immigration policy of the countries of the European Union.

Keywords: globalization, labour migration, migrants, migratory policy, human rights, European Union.

Актуальність теми. Питання управління міграційними процесами набуває особливої ваги у зв'язку з інтенсифікацією міжнародної міграції та загостренням викликів, пов'язаних з нею. Складність проблеми полягає у тому, що великі рухи мігрантів і біженців в останні роки спричинили помітні розшарування як всередині суспільств, так і між державами. В той же час міграція виступає однією з рушійних сил економічного зростання та сталого розвитку. На думку Генерального секретаря ООН Антоніу Гутерреша, перед світовою спільнотою стоїть завдання не обмежуватись мінімізацією ризиків, а максимізувати переваги міграції. Під егідою ООН йде активна підготовка до прийняття у грудні 2018 року на Міжурядовій конференції в Марокко глобального договору про безпечну, упорядковану і регулярну міграцію, який має охопити міграційні процеси від субнаціонального до регіонального та глобального рівнів а також запропонувати конкретну стратегію реагування на масові рухи мігрантів.

Аналіз останніх досліджень. Проблеми трудової міграції постійно знаходяться в центрі уваги світової громадськості, зарубіжних та вітчизняних дослідників. Дослідженнями у цій царині займаються цілий ряд підрозділів системи ООН, об'єднані у Глобальну групу міграції, які мають різний ступінь залучення до питань міграції, але всі прагнуть сприяти Організації у вирішенні викликів, що виникають у зв'язку з цим явищем. Перш за все до цих інституцій відносяться Міжнародна організація з міграції, регіональні консультаційні підрозділи з міграції МОМ, міжрегіональні форуми МОМ з питань міграції, Міжнародна організація праці тощо, під егідою яких здійснюються широкомасштабні дослідження процесів міжнародної міграції, збір емпіричних даних та їх теоретичне осмислення. Також проблемам міграції населення приділяється значна увага у звітах та окремих спеціальних дослідженнях таких міжнародних організацій, як Організація економічного співробітництва та розвитку, Світовий банк тощо.

Теоретичні аспекти аналізу міжнародної міграції робочої сили, її якісні та кількісні характеристики досліджуються у працях російських вчених Г.Овчиннікова, А.Киреева, І.Цапенко, А. Шапарова та ін. Серед українських вчених відомі праці В.Будкіна, А.Гайдуцького, Е.Лібанової, Д.Лук'яненка, О.Малиновської, А.Поручника, М.Романюка, А.Румянцева, С.Сіденко, А.Філіпенка та ін. В них розкриті причини міграції, досліджуються позитивні і негативні наслідки трудової міграції як для країн-донорів, так і країн-реципієнтів. Українські дослідники зосереджують увагу на дослідженні масштабів української трудової міграції, її динаміки та прогнозів на майбутнє а також грошових переказів українських трудових мігрантів своїм сім'ям на батьківщині та їх вплив на розвиток національної економіки.

Проте сьогодні, на перший план висувається проблема впливу людського капіталу з України. Посилення міграційних настроїв пов'язується з воєнним конфліктом та глибокою економічною кризою. Разом зі скороченням населення внаслідок депопуляції, його демографічним постарінням через скорочення кількості людей працездатного віку, а також стагнацією імміграції цей процес створює серйозні загрози для економіки

України, які ніяким чином не можуть бути компенсованими грошовими переказами в Україну. Явище депопуляції населення та його демографічного старіння характерне не лише для України. З метою подолання негативних наслідків цих процесів розвинуті країни реалізують потужні програми залучення трудових мігрантів. Їх досвід привертає увагу українських дослідників, проте залишаються недостатньо висвітленими ряд питань.

Постановка проблеми. Зробити міграцію вигідною для всіх – це мета, якої прагне досягти світова спільнота. Мова йде не лише про узгодження інтересів країн походження мігрантів та приймаючих країн, але й про гармонізацію інтересів таких зацікавлених сторін, як робітники-мігранти, роботодавці та профспілки приймаючої країни, нарешті, самої приймаючої держави. Вивчення європейського досвіду регулювання міграції через максимізацію вигоди для всіх зацікавлених сторін і становить мету даного дослідження. Для досягнення поставленої мети необхідно осмислити міжнародну міграцію робочої сили як об'єктивну необхідність глобалізаційного етапу розвитку світової економіки та визначити її сучасні особливості, окреслити труднощі формування спільної європейської політики щодо трудової імміграції, дослідити процес формування привабливої імміграційної політики для всіх зацікавлених сторін.

Виклад основного матеріалу. Розвиток світового господарства завжди супроводжувався міграцією трудових ресурсів, що розглядається як одна із форм міжнародних економічних відносин. Розрізняють щонайменше три великі хвилі міжнародної міграції робочої сили. Перша розпочинається з епохи Великих географічних відкриттів та стрімкого розвитку капіталізму у Західній Європі. Друга хвиля трудової міграції пов'язується з потужним економічним розвитком США після закінчення Громадянської війни у 1865 році та гострою потребою у додатковій робочій силі. Третя хвиля міграції виникає вже після закінчення Другої світової війни та характеризується стійкими потоками робочої сили знову ж таки до США та активізацією внутрішньоєвропейської міграції. Розпад СРСР також посприяв посиленню міграції з постсоціалістичних країн до більш розвинених країн Західної Європи.

Саме під час третьої хвилі міжнародної трудової міграції виникають і розвиваються якісно нові характеристики сучасних процесів трудової міграції. До них належать різке зростання чисельності міжнародних трудових мігрантів; посилення впливу демографічних чинників, пов'язаних зі стрімким старінням населення країн Західної Європи та США та демографічним вибухом у окремих країнах Азії та Африки; збільшення питомої ваги мігрантів у загальній кількості працездатного населення країн; формування нових центрів залучення робочої сили (зокрема, Китай, поступово перетворюється на новий центр тяжіння для мігрантів); інтенсифікація внутрішньоконтинентальних міграційних процесів у порівнянні з міжконтинентальними; зростання масштабів нелегальної міграції. Також характерною особливістю сучасної міжнародної трудової міграції є зростання міграції фахівців високої кваліфікації: наукових кадрів та інженерно-технічних працівників.

Сьогодні міжнародна трудова міграція набула статусу глобальної проблеми, яка хвилює міжнародну спільноту та зачіпає інтереси багатьох країн. Очевидними є позитивний вплив, який здійснюють працівники-мігранти в країнах зайнятості, сприяючи їх економічному зростанню та розвитку. Не менш важливою є роль мігрантів і в розвитку країн їхнього походження, перш за все, завдяки грошовим переказам, а також досвіду, якого вони набувають, працюючи за кордоном.

Проте трудова міграція створює цілий ряд проблем, що виникають унаслідок великих змішаних переміщень мігрантів та біженців. Для деяких держав це переважно економічна проблема. Для інших міграція – це питання ідентичності та безпеки. А є держави, для яких трудова міграція – це втрата робочої сили та витік мізків. Такою є Україна. Вже мільйони українців поїхали шукати кращої долі за кордон і кількість бажаючих полишити країну може найближчим часом збільшитися. Серед них багато молоді, людей активного віку а також фахівців високої кваліфікації. У 2017 році 5 млн 940 тис людей, які народилися в Україні, проживали в інших країнах. В той же час 4 млн 960 тис осіб, що живуть в Україні, народилися в інших країнах. Різниця складає майже 1 млн людей не на користь України [12]. Процес депопуляції населення становить пряму загрозу для очікуваного зростання української економіки, а зупинити його примусовими заходами означає обмежити одну з фундаментальних свобод людини – свободу на вільне пересування, що є неприпустимим для демократичної країни.

Не менш серйозними є проблеми, пов'язані із захистом прав людини, ігнорувати які сьогодні вже неможливо. Зокрема, працівники-мігранти, особливо низькокваліфіковані, зазнають експлуатаційного тиску та користуються обмеженими правами на працевлаштування. Особливого захисту потребують жінки, які становлять сьогодні майже половину міжнародних мігрантів. Нарешті, виникнення бар'єрів на шляху міжнародної трудової мобільності призводить до зростання нерегульованої міграції, торгівлі людьми, контрабанди тощо.

Демографічна криза і зумовлена нею нестача робочої сили змушує розвинуті країни видавати імміграційні візи для ліквідації дефіциту кадрів. Ще на початку нульових років дослідження ПРООН з міграції-заміщення зробило висновок, що якщо імміграція є єдиним засобом підтримки поточної робочої сили, то імміграційні показники повинні бути набагато вищими [7]. Великі чотири країни ЄС - Франція, Німеччина, Італія та Велика Британія – склали на той час дві третини загального населення ЄС та 88% іммігрантів в ЄС. Лише для того, щоб забезпечити до 2050 року збереження кількості населення цих країн у рівнях 1995 року, з урахуванням поточних показників народжуваності, рівні імміграції повинні зрости втричі, з 237 тисяч до 677 тисяч на рік. Проте, щоб зберегти свої робочі сили до 2050 року на рівні 1995 року, ці країни разом повинні

приймати 1,1 мільйона іммігрантів на рік. Нарешті, для того, щоб стабілізувати системи соціального забезпечення, зберігаючи стабільне співвідношення між людьми працездатного віку (18-64 років) та людьми пенсійного віку (65 і старше), ці чотири країни повинні збільшувати щорічну імміграцію майже до 9 мільйонів людей [7]. Зрозумілою є увага, яку уряди національних держав приділяють залученню іноземної робочої сили. Більше того, на сьогодні можна говорити про існування конкурентної боротьби між розвиненими країнами за висококваліфікованих працівників [15].

Європейська рада надає питанню трудової міграції найвищого політичного пріоритету. Це зумовлено не лише гострим дефіцитом робочої сили, спричиненим об'єктивними демографічними процесами, але й складністю процесу асиміляції трудових мігрантів у суспільство, формуванням потоків масової міграції в Західну Європу, спричинених не лише політичними катаклізмами, але й демографічним вибухом в країнах третього світу. Хоча очікувана тривалість життя зростає, а населення дещо старіє майже скрізь, процес пройшов значно далі в Європі та Японії, де народжуваність настільки низька, що смертність перевищує народження.

Таблиця 1

Динаміка чисельності населення розвинутих країн світу у віці 65+ з 2017 по 2050 рр.

Країна	Населення у віці 65+ (% від кількості населення країни)	
	2017	2050
Японія	27,3	36,3
Італія	23,1	35
Німеччина	21,5	33,3
Франція	19,9	26,2
Великобританія	18,2	30,7
США	15,5	22,3

Примітка: складено автором за даними «Population Pyramids of the World from 1950 to 2100». PopulationPyramid.net. Retrieved 21 April 2018[14].

Населення менш розвинених регіонів світу зростає набагато швидше (з річною швидкістю 1,5%), ніж у більш розвинених регіонах (яке щорічно зростає лише на 0,25%). Очікується, що ця різниця продовжиться до 2050 року [8].

Таблиця 2

Ріст населення світу та регіонів

Регіон	Роки					
	2017		2050		2100	
	млн. осіб	%	млн. осіб	%	млн. осіб	%
Світ	7 550	100	9 772	100	11 184	100
Африка	1 256	16,64	2 528	25,87	4 468	39,95
Азія	4 504	59,65	5 257	53,8	4 780	42,74
Європа	742	9,83	716	7,33	653	5,84
Латинська Америка і Карибський регіон	646	8,56	780	7,98	712	6,37
Північна Америка	361	4,78	435	4,45	499	4,46
Океанія	41	0,54	57	0,58	72	0,64

Примітка: складено автором за даними «Population Pyramids of the World from 1950 to 2100». PopulationPyramid.net. Retrieved 21 April 2018[14].

Слід відзначити, що всупереч цілому ряду зусиль, спільна європейська політика щодо трудової імміграції все ще перебуває на стадії формування. Країни-члени ЄС у своїй міграційній політиці нерідко керуються власними інтересами, що стало очевидним у 2015 році, коли хвиля біженців ринула в Західну Європу у пошуках безпеки та притулку. Суперечки особливо загострилися коли мова зайшла про справедливий розподіл тягаря витрат, пов'язаних з міграцією. Висновок Європейської ради такий: витрати на регулювання міграції не повинні ускладнювати економічне становище, а, навпаки, пришвидшувати розвиток економіки, забезпечуючи більшу відкритість і, водночас, безпеку країн європейського співтовариства [5]. Також серйозним викликом для урядів європейських країн стало те, що багато людей все ще вбачають у поширенні прав людини для деяких груп населення, до яких належать і іммігранти, як загрозу власним цінностям або інтересам. Навіть за часів процвітання суспільства не змогли забезпечити гідне життя для всіх своїх членів і часто виявляли байдужість або навіть пряму неприязнь до членів інших суспільств.

Наступні кроки ЄС у сфері міграційної політики спрямовані на досягнення кількох основних цілей. По-перше, це посилення привабливості ЄС для мігрантів шляхом належної політики їх приймання та забезпечення можливостей внутрішньої європейської мобільності; по-друге, покращення системи допомоги особам, які потребують міжнародного захисту, посилення захисту прав мігрантів, забезпечення особливих потреб осіб, які

належать до найбільш вразливих категорій; по-третє, посилення захисту зовнішніх кордонів; по-четверте, належна політика інтеграції мігрантів; і, нарешті, забезпечення синергетичного ефекту від міграції у розвитку економіки.

Вирішення поставлених завдань вимагає узгодження політик країн-членів Союзу. Адже це стосуватиметься 28 країн Європи, які відрізняються не лише за станом міграційної ситуації, але й за рівнем економічного розвитку. І саме економічні реалії є ключовими для визначення подальшої стратегії. Окрім того, виклики, зумовлені міграцією слід розглядати у більш глобальній перспективі, пов'язаній з політикою безпеки. Це завдання, яке не можна вирішити на національному рівні. Лише об'єднана Європа зможе знайти спільні надійні рішення.

Питання узгодження політики у сфері трудової імміграції з потребами ринку праці розв'язуються крізь призму інтересів зацікавлених сторін, якими виступають працівники-іммігранти, соціальні партнери в особі роботодавців та профспілок і приймаюча держава, представлена її державними службовцями. У дослідженні МОМ «Трудові ресурси і міграційна політика» поряд з іншими визначені такі ключові проблеми: як особи, що визначають політику, можуть оцінити поточний та передбачити майбутній дефіцит робочої сили; коли проблема дефіциту робочої сили повинна вирішуватися за допомогою трудової імміграції; яким чином аналіз ринку праці може бути пов'язаний з розвитком імміграційної політики в сфері праці для забезпечення своєчасного, точного і адекватного відображення потреб ринку праці в правилах прийому для економічних мігрантів [11] ?

Щоб дослідити ці проблеми, МОМ провела сім країнних тематичних досліджень, спрямованих на вивчення різних стратегій і уроків, отриманих в Австралії, Канаді, Німеччині, Іспанії, Швеції, Великій Британії та Сполучених Штатах. Дослідників цікавили відповіді на питання: Яку політику у сфері трудової міграції зацікавлені сторони розглядають як привабливу? Для кого саме міграційна політика має бути привабливою? Яка імміграційна політика є привабливою з точки зору інших членів суспільства, які виступають спостерігачами?

Сучасні міграційні процеси зумовлені складними соціально-політичними та економічними процесами, а також природними катаклізмами. Переважна більшість мігрантів економічно вмотивована до зміни місця проживання та прикладання своєї робочої сили: основною причиною того, що людина покидає насиджене місце і рухається у напрямку невизначеності, тривоги і постійного стресу, є відмінності у доходах, отриманих за виконання схожої роботи у різних країнах. Тому, зрозуміло, що імміграційна політика - це лише один із чинників, який може відігравати роль у рішенні людини про переїзд в іншу країну, але це такий чинник, який формує держава.

Системи трудової імміграції, які ефективно залучають кваліфікованих робітників-іммігрантів, є пріоритетом політики багатьох урядів. Адже це сприяє підвищенню економічної життєздатності та конкурентоспроможності держав. Але в чому саме полягає привабливість імміграційної політики? Відповідь на це питання тісно пов'язана з питанням, чому люди вирішують мігрувати (чи ні) з однієї країни в іншу.

Якщо поглянути на імміграційну політику з точки зору робітника - іммігранта, то важливо розуміти, що саме змушує його покинути рідну країну зі звичним оточенням і обрати саме ту, а не іншу країну. В чому полягає особлива привабливість конкретної країни для таких мігрантів? Чи все вирішує економічна привабливість країни призначення, чи мають вплив інші чинники неекономічного характеру, що впливають на вибір робітника? Чому мігранти з деяких країн походження обирають цілком певні країни призначення?

Шукаючи відповіді нба це питання К. Ейсель вказує на існуючі міграційні мережі (особливо сімейні зв'язки), географічну та культурну відстань (куди входять історичні зв'язки, спорідненість мов, близькість релігійних переконань тощо) [15]. Проте існують і інші чинники, що суттєвим чином можуть впливати на вибір робітника-іммігранта: це можливості зайнятості і кар'єри, перспективи зростання заробітної плати, рівень безробіття у країні-реципієнті, спеціальні стимули для міграції тощо.

Д.Г.Пападемітріу та інші досліджували вибір країни міграції висококваліфікованими робітниками. Важливими драйверами (автори називають їх «змінними першого порядку») для вирішення питання куди рухатися дослідники визначили такі: можливість отримання найвищого прибутку від власних капітальних вкладень; наявність капітальної інфраструктури (об'єктів дослідження, можливостей для зростання, динамічного середовища); і значна кількість інших талановитих фахівців (синергетичні робочі середовища, що полегшують інновації) [13].

Фасилітатори прийняття рішення («змінні другого порядку»), які впливають на рішення мігрувати, проте не є визначальними, залежать від особистих якостей робітника та професійних обставин. Вони включають: справедливу та щедру соціальну модель; стиль життя та фактори навколишнього середовища; толерантне та безпечне суспільство.

Нарешті, важливе значення має т.зв. «загальний пакет імміграції», тобто правила імміграції та процедури, які очікують мігранта після в'їзду у країну перебування. [Там же]. Загальний пакет імміграції може справляти сильний вплив на рішення обрати пункт призначення, але не обов'язково визначає його. До найбільш важливих Пападемітріу відносить: (1) чіткі, чесні та прозорі правила імміграції; (2) шляхи постійного проживання та громадянства; (3) визнання іноземних документів; (4) можливості для членів сім'ї. Найбільшу роль у формуванні загального пакету імміграції відіграє уряд, який власне і встановлює правила гри на цьому полі та контролює їх виконання. Саме від уряду залежить наскільки чітко, чесно і прозоро застосовуються ці правила, наскільки зрозумілими вони є для іммігрантів, особливо що стосується їх прав та обов'язків.

Важливу роль у прийнятті рішення про міграцію відіграють правила прийому мігрантів. Для робітника важливо мати чітке уявлення про те, наскільки складно отримати дозвіл на роботу в країні, тобто, чи існує візова політика; які процедури отримання права на в'їзд у вигляді візи; скільки часу здійснюються такі процедури, і чи є вони громіздкими або досить швидкими; які витрати на процедури прийому; наскільки доступною є інформація про процедури прийому [3]?

Не менш важливим чинником, що впливає на рішення робітника-іммігранта є перспектива отримати дозвіл на постійне проживання та громадянство. Є країни, що надають візу лише на тимчасове проживання без перспективи постійного проживання. А є інші країни, політика яких є більш гнучкою і які пропонують іммігрантам пройти шлях від тимчасового до постійного проживання, виконуючи певні умови.

Серед пропонованих мігрантам прав важливе місце займають такі, як доступ до ринку праці та наявні можливості для зміни роботодавців? Чи гарантує країна-реципієнт мобільність робочої сили? Чи існує зв'язок між тривалістю законного проживання та захистом від вислання? Якщо так, то який цей зв'язок? Чи є взаємопов'язаними дозволи на роботу та проживання, і якщо так, то яким чином? На яких умовах реалізується рівноправне ставлення до громадян у країні перебування? Чи поширюється рівноправність на умови праці, включаючи оплату праці та звільнення, а також допомогу бюро працевлаштування стосовно служб інформації та консультування? Як забезпечується рівність в інших сферах життя, таких як визнання дипломів та інших професійних кваліфікацій, соціального забезпечення, включаючи охорону здоров'я та пенсії, експорт набутих пенсійних прав у треті країни, освіта та професійна підготовка, включаючи грант на навчання, житло, свободу об'єднань та членство в них, податкові пільги, соціальна допомога, доступ до товарів та послуг тощо? Які правові норми щодо возз'єднання сім'ї? Які правила для членів родини легального працівника-іммігранта для доступу на ринок праці? Наприклад, стаття 15 (6) Директиви Ради Європи 2009/50 / ЄС від 25 травня 2009 р. Про умови в'їзду та перебування громадян третіх країн з метою висококваліфікованої праці (директива ЄС про синіх картах), яка гарантувала членам сім'ї власників Blue Card можливість негайного доступу до ринку праці [2].

Чи застосовуються будь-які інтеграційні вимоги? Чи гарантується вільний доступ на територію приймаючої держави? Курси мови пропонуються безкоштовно / за розумною ціною, і чи такі курси обов'язкові або добровільні? Відповіді на ці та інші питання містить Імміграційний портал ЄС, який надає інформацію для громадян, які не є членами ЄС і бажають приїхати до ЄС [3].

Перелічені питання в першу чергу хвилюють робітника при прийнятті рішення про міграцію у певну країну. Важливо відзначити, що сприятливі умови для імміграції формуються урядами країн і мають бути взяті до уваги при формуванні імміграційної політики країни, яка зацікавлена у залученні іноземної робочої сили. Проте не менш важливими є умови, які диктує економіка приймаючої країни, що знаходить вияв у поведінці соціальних партнерів: роботодавців та профспілок приймаючої країни.

Профспілки ряду європейських країн неодноразово зверталися до урядів з вимогою забезпечити дотримання прав людини в імміграційній політиці. У 2014 році Європейська Комісія закликала до «спільної оцінки потреб» для кращого визначення галузей економіки та професій, які стикаються з труднощами, пов'язаними із набором кадрів або недостатньою кваліфікацією працівників. 6 вересня 2016 року Європейська конфедерація профспілок (ETUC) на надзвичайному засіданні Виконавчого комітету ETUC прийняла рекомендації щодо Європейського стовпа соціальних прав та визначила потреби Європейської Бізнес Асоціації у семи пріоритетних сферах. Це – чесна економіка для створення якісних робочих місць, справедливе підвищення заробітної плати на роботі та економічна справедливість, забезпечення реалізації існуючих прав та встановлення нових прав, чесна мобільність, захист переходів на ринку праці, соціальний захист та сильні державні служби, інституційні зміни, які б забезпечили рівний акцент на просуванні соціальної Європи [10].

Підприємцям є бажаною чітка імміграційна політика, яка б дозволяла їм без зайвої бюрократичної тяганини набирати тих іноземних працівників та професіоналів, яких вони потребують у своїй діяльності. Але як може політика забезпечити, наприклад, певну термінову потребу у кваліфікованій робочій силі? Чи може взагалі уряд оперативно реагувати на зміни у попиті на робочу силу. Адже своєчасність реагування має вирішальне значення для забезпечення відповідності політичних заходів реальним потребам ринку праці. Навіть найкращі системи аналізу ринку праці вимагають часу, щоб представити оновлену картину дефіциту робочої сили.

Наприклад, Сполучені Штати не проводять систематичного аналізу потреб професійних навичок з метою формування імміграційної політики. Остання не має переліку статистично виявлених професійних дефіцитів і за деякими винятками не є схильною до орієнтації на певні професії. Навпаки, базовий підхід США до системи імміграції на основі зайнятості полягав у тому, щоб делегувати роботодавцям рішення про те, які професії потрібні. Але цей підхід працює за умови, що працівники та робочі місця відповідають широким критеріям відбору, головним чином, спрямованим на регулювання освітнього рівня та заробітку працівників-іммігрантів. Основним підґрунтям для такого підходу є те, що роботодавці мають найкращі можливості для правильного прогнозування попиту на навички та робочу силу.

Системи, керовані роботодавцями, надають фірмам та підприємствам свободу вибору працівників на основі їх кваліфікації та досвіду роботи. Але ніхто окрім уряду не може встановлювати регулюючі параметри для відбору, включаючи мінімальний рівень освіти або заробітну плату, яку потрібно заробити [13].

Міжнародне право надає державам привілеї для визначення умов прийому для негромадян на основі принципу суверенітету. Відповідно до цієї прерогативи, для національних органів влади надзвичайно важливо

визначити кількість та особистість осіб, які в'їжджають на їх території, і таким чином забезпечувати контроль над ними. Такий контроль може здійснюватися у формі квот, вибіркової політики, що сприяє певним видам іммігрантів (і запобігає небажаній міграції), і віз, які визначають тривалість перебування для осіб, які допущені.

Тривалі, громіздкі, непрозорі та дорогі процедури прийому дозволяють державним органам відкласти процес прийняття рішень та надавати державним службовцям більше свободи дій, щоб вони могли оцінювати кожну заявку на індивідуальній основі. Незважаючи на те, що для більшості держав економічне зростання та поліпшення добробуту населення є дуже бажаними, слід пам'ятати про те, що уряди складаються з різних міністерств, які мають різні, а часом і конкуруючі інтереси. Зрозуміло, що міністерство, яке займається питаннями зайнятості, має інший політичний порядок денний, ніж міністерство, що відповідає за внутрішні справи чи займається питаннями імміграційної політики. Крім того, національні органи влади, можливо, не завжди усвідомлюють реальні потреби у робочій силі в економіці, і навіть якщо міністерства праці загалом поінформовані, це не означає, що такі особливі потреби повідомляються. Нестача знань, прорахунки або неправильне розуміння потреб ринку праці можуть стати значними перешкодами при формулюванні імміграційної політики праці, яка в ідеалі повинна відповідати реальним вимогам до праці. [15].

Роль урядів - посередників між інтересами та рішеннями фірм, з одного боку, і окремими людьми та суспільством в цілому, з іншого, шляхом формулювання умов для іноземних працівників для юридичного доступу до їх території посилює відповідальність національних держав. Очевидно, що інтереси зацікавлених сторін стосовно того, як формувати імміграційну політику, є гнучкими і в значній мірі конкурують або навіть суперечать один одному. Хоча держави мають монополію щодо визначення правил в'їзду та проживання для іноземців, інші стейкхолдери виявляють велику зацікавленість у найманих іноземних громадян у стислі терміни і без зайвого зволікання. Проте остаточне рішення щодо визначення та реалізації узгоджених правил приймає законодавець, державні органи та державні службовці, які працюють над формуванням імміграційної політики [6].

Висновки. Трудова міграція населення відбувалася впродовж усього нового і новітнього етапів людської історії, і є всі підстави стверджувати, що вона буде продовжувати зростати і в майбутньому. Сучасний етап розвитку глобалізованого світу створив можливості для інтеграції ринків праці. В той же час складна мережа національних законів про імміграцію та прикордонний контроль обмежила мобільність людей через кордони. Всупереч перешкодам зростаючі диспропорції в багатстві, доходах, безпеці людей, правах людини та демографічних тенденціях у різних країнах все більше здійснюють тиск на міграцію. Також зростаючий попит на робочу силу в розвинених країнах світу, усвідомлення взаємозв'язку між міграцією та розвитком економіки спонукають уряди держав розробляти все більш складні та диференційовані міграційні режими.

Міграційна політика країн Європейського Союзу спрямована на гармонізацію інтересів основних стейкхолдерів міграційного процесу: працівників-мігрантів, соціальних партнерів і урядів національних держав. У сприйнятті розвитку перевага міграції вирішальна роль відводиться забезпеченню прав працівників-мігрантів. При цьому перевага надається молодій робочій силі всіх кваліфікацій та висококваліфікованій робочій силі.

Україна має розробити привабливі та гнучкі мотиваційні програми із повернення осіб українського походження на Батьківщину. Не варто виключати і можливість імміграції робочої сили, перш за все, з країн пострадянського простору. Досвід країн ЄС розширює горизонт розуміння проблеми і в цій своїй якості може бути корисним.

Література

1. Гайдуцький А. П. Міграноміка XXI століття / Андрій Павлович Гайдуцький. // Дзеркало тижня. Україна. – 7-13 жовтня, 2017. – №1162.
2. Директива 2009/50/ЄС Ради від 25 травня 2009 року про встановлення умов в'їзду та перебування громадян третіх країн в цілях висококваліфікованої роботи. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eulaw.edu.ru/spisok-dokumentov-po-pravu-evropejskogo-soyuza/dokumenty-o-pravah-cheloveka-i-grazhdanina/normativnye-akty-o-svobode-peredvizheniya-tovarov-lits-i-uslug/direktiva-2009-50-es-soveta-ot-25-maya-2009-g-ob-ustanovlenii-uslovij-vezda-i-prebyvaniya-grazhdan-tretih-stran-v-tselyah-vysokokvalifitsirovannoj-raboty/>
3. Імміграційний портал ЄС. - <http://ec.europa.eu/immigration/>
4. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions. An open and secure Europe: making it happen. COM(2014) 154, op. cit., p. 4. // [Electronic source]. – Mode of access: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/e-library/documents/basic-documents/docs/an_open_and_secure_europe_-_making_it_happen_en.pdf
5. ETUC Position on the European Pillar of Social Rights Working for a Better Deal for All Workers. Meeting on 6 September 2016 // [Electronic source]. – Mode of access: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/european_pillar_of_social_rights.pdf (Accessed May 15, 2018).
6. Hammar T., European Immigration Policy - A Comparative Study, Cambridge: Cambridge University Press, 2009 // [Electronic source]. – Mode of access: https://books.google.com.ua/books?id=hdOPIycQC7sC&pg=PA17&hl=ru&source=gbs_toc_r&cad=4#v=onepage&q&f=false
7. Human Development Report 2000 // [Electronic source]. – Mode of

access: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/261/hdr_2000_en.pdf

8. Human Development Report 2003. Millennium Development Goals: A compact among nations to end human poverty Published for the United Nations Development Programme (UNDP). – New York Oxford Oxford University Press, 2003 // [Electronic source]. – Mode of access: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2003_summary_en.pdf

9. International labour migration A rights-based approach. – Geneva, International labour Office, 2010. // [Electronic source]. – Mode of access: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1086&context=intl> (Accessed May 15, 2018).

10. Joint Letter of ETUC (European Trade Union Confederation) and ITUC (International Trade Union Confederation) to Herman Van Rompuy, President of the European Council, at the occasion of the 2013 UN High-Level Dialogue on Migration and Development of 1 October 2013. // [Electronic source]. – Mode of access: www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/011013_President_Van_Rompuy.pdf

11. Labour shortages and migration policy. - Edited by Anna Platonova and Giuliana Urso. - Independent Network of Labour Migration and Integration Experts (LINET). International Organization for Migration (IOM). - 2012. // [Electronic source]. – Mode of access: https://publications.iom.int/system/files/pdf/labour_shortages_and_migration_policy.pdf (Accessed May 15, 2018).

12. Origins and Destinations of the World's Migrants, 1990-2017. // [Electronic source]. – Mode of access: <http://www.pewglobal.org/2018/02/28/global-migrant-stocks/?country=UA&date=2017> (Accessed May 15, 2018).

13. Papademetriou, Demetrios G., Will Somerville, and Hiroyuki Tanaka. 2008. Talent in the 21st-Century Economy. Washington, DC: Migration Policy Institute. // [Electronic source]. – Mode of access: https://www.researchgate.net/profile/Will_Somerville2/publication/242750005_Talent_in_the_21st_Century_Economy/links/5a0029a8a6fdcca1f29f327b/Talent-in-the-21-st-Century-Economy.pdf

14. Population Pyramids of the World from 1950 to 2100. PopulationPyramid.net. Retrieved 21 April 2018 // [Electronic source]. – Mode of access: <https://www.populationpyramid.net/world/2017/> (Accessed May 15, 2018).

15. The US Labour Immigration Scheme – All about being attractive? EU Perceptions and Stakeholders' Perspectives Reviewed. Katharina Eisele. - Wednesday, 17 September 2014 // [Electronic source]. – Mode of access: <https://www.ceps.eu/publications/us-labour-immigration-scheme-%E2%80%93-all-about-being-attractive-eu-perceptions-and> (Accessed May 15, 2018).