

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна
Навчально-науковий інститут «Каразінський інститут міжнародних
відносин та туристичного бізнесу»
Кафедра міжнародних економічних відносин та логістики

Кваліфікаційна робота магістра

**на тему: «МІЖНАРОДНА МІГРАЦІЯ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА
МЕХАНІЗМ ЇЇ РЕГУЛЮВАННЯ НА ПРИКЛАДІ КАНАДИ»**

Виконала: студентка 2 курсу групи
УО-61 спеціальності «Міжнародні
економічні відносини» освітньої
програми «Міжнародні економічні
відносини» другого (магістерського)
рівня вищої освіти



Вахлюєва А.О.

Керівник: к.е.н., доц. Коваленко Р.С.

Рецензент:



Харків – 2024 року

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна
Навчально-науковий інститут «Каразінський інститут міжнародних відносин та туристичного бізнесу»
Кафедра міжнародних економічних відносин та логістики
Рівень вищої освіти другий (магістерський)
Спеціальність 292 Міжнародні економічні відносини
Освітня програма «Міжнародні економічні відносини»

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. завідувача кафедри
_____ Анна ЗАЙЦЕВА

“ _____ ” _____ 2024 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Вахлюєвій Анні Олександрівні

1. Тема роботи **«Міжнародна міграція робочої сили та механізм її регулювання на прикладі Канади»**

керівник роботи к. е. н., доц. Р. С. Коваленко _____

затверджені наказом по університету від 24.01.2024 року № 4002-5/165

2. Строк подання студентом роботи 18.11.2024


3. Перелік питань, які потрібно розробити


Розкрити поняття міжнародної міграції як наукової категорії; визначити види, форми та наслідки міжнародної міграції робочої сили; розкрити методи дослідження міжнародних міграційних процесів; дослідити географічну сегментацію та динаміку міжнародної міграції робочої сили; розкрити економічні аспекти міжнародної міграції робочої сили для приймаючих країн на прикладі Канади; визначити особливості міграційної політики Канади; дослідити міграційні програми як інструмент міграційної політики Канади; розкрити напрямки вдосконалення механізму регулювання міжнародної міграції у Канаді.

4. План роботи

№ з/п	Назва етапів роботи
1	Розділ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА МЕХАНІЗМУ ЇЇ РЕГУЛЮВАННЯ
2	Розділ 2. СУЧАСНІ МІЖНАРОДНА МІГРАЦІЯ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА МІГРАЦІЙНА ПОЛІТИКА
3	Розділ 3. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ У КАНАДІ

5. Дата видачі завдання 1.12.2023 року

Студент  А. О. Вахлюєва
(підпис)

Керівник роботи  Р. С. Коваленко
(підпис)

ЗМІСТ

Вступ	4
Розділ 1. Теоретико-методичні основи дослідження міграції робочої сили та механізму її регулювання	7
1.1. Міжнародна міграція як наукова категорія	7
1.2. Міжнародна міграція робочої сили: види, форми, наслідки	12
1.3. Методи дослідження міжнародних міграційних процесів	21
Висновки до першого розділу.....	26
Розділ 2. Сучасні міжнародна міграція робочої сили та міграційна політика	28
2.1. Географічна сегментація та динаміка міжнародної міграції робочої сили....	28
2.2. Економічні аспекти міжнародної міграції робочої сили для приймаючих країн на прикладі Канади	46
2.3. Особливості міграційної політики Канади.....	56
Висновки до другого розділу	63
Розділ 3. Перспективи розвитку механізму регулювання міжнародної міграції у Канаді.....	65
3.1. Міграційні програми як інструмент міграційної політики Канади	65
3.2. Напрямки вдосконалення механізму регулювання міжнародної міграції у Канаді	73
Висновки до третього розділу.....	78
Висновки	80
Список використаних джерел.....	84
Додатки.....	93

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Міжнародна міграція робочої сили є однією з найважливіших складових сучасних глобалізаційних процесів, що суттєво впливає на економічний розвиток, соціальну стабільність та демографічні тенденції у країнах-реципієнтах та країнах-донорів робочої сили. В умовах глобалізації та міжнародної інтеграції робоча сила стає все більш мобільною, що створює як нові можливості, так і виклики для країн, які залучають мігрантів.

Канада є одним із провідних прикладів країни з активною міграційною політикою, яка спрямована на залучення кваліфікованої робочої сили з усього світу. Канадська міграційна система вирізняється своєю ефективністю та гнучкістю, що дозволяє країні адаптуватися до змін на глобальному ринку праці та підтримувати високий рівень економічного зростання.

Ступінь вивчення проблеми. До українських вчених, які зробили свій внесок у вивченні даного питання відносяться: О. Малиновська, Н. Тиндик, Л. Рибаківський, А. Хомра, Ю. Римаренко, С. Мосьондз, В. Олефір та інші.

Щодо іноземних вчених, це були такі науковці як Майкл Блум та Меріліз Вермюлен, які розглядали канадську систему «економічної імміграції», Ховард Дункан, Девід Кард, Джордж Борджас, Грант Схерман та інші.

Метою кваліфікаційної роботи є визначення теоретичних основ та сучасного стану міжнародної міграції робочої сили, а також особливостей та перспективних напрямів розвитку механізму її регулювання у Канаді.

В процесі дослідження вирішувались наступні завдання:

- розкрити поняття міжнародної міграції як наукової категорії.
- визначити види, форми та наслідки міжнародної міграції робочої сили.
- розкрити методи дослідження міжнародних міграційних процесів.

- дослідити географічну сегментацію та динаміку міжнародної міграції робочої сили.
- розкрити економічні аспекти міжнародної міграції робочої сили для приймаючих країн на прикладі Канади
 - визначити особливості міграційної політики Канади
 - дослідити міграційні програми як інструмент міграційної політики Канади
- розкрити напрямки вдосконалення механізму регулювання міжнародної міграції у Канаді

Об'єкт дослідження – розвиток процесів міжнародної міграції робочої сили та механізму її регулювання у сучасному світі.

Предмет дослідження – особливості та перспективні напрями розвитку механізму регулювання міжнародної міграції у Канаді.

Використані методи дослідження. У кваліфікаційній роботі використано загальнонаукові та спеціальні методи пізнання економічних явищ і процесів у безперервному їхньому розвитку та взаємозв'язку. Під час вирішення завдань, поставлених у дослідженні, застосовано: метод історичного аналізу, порівняльний аналіз, статистичний аналіз, історико-правовий метод, логічний метод, кореляційний та регресивний аналіз. Також це збір, систематизація та критичний аналіз наукових праць, статей, звітів міжнародних організацій та офіційних документів, що стосуються міжнародної міграції робочої сили, імміграційної політики Канади, а також різних підходів до регулювання міграційних процесів та аналіз офіційних статистичних даних, таких як рівень імміграції, склад трудових мігрантів за рівнем кваліфікації, географічне походження, а також їхній вплив на економіку Канади.

Апробація результатів дослідження. На XIX науково-практичній конференції молодих вчених «Актуальні проблеми світового господарства і

міжнародних економічних відносин», яка відбулася 19 квітня 2024 року були опубліковані тези. Де було опубліковано тези на тему «Міжнародні імміграція в Канаді: статистика та факти».

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків і списку використаних джерел. Робота викладена на 94 сторінках, з яких 78 сторінок основного тексту. Кваліфікаційна робота містить 17 рисунків, 7 таблиць, 2 додатки на 2 сторінках. Список джерел включає 44 найменувань літератури, 38 електронних публікацій.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА МЕХАНІЗМУ ЇЇ РЕГУЛЮВАННЯ

1.1. Міжнародна міграція як наукова категорія

З найдавніших часів людство було в русі. Деякі люди переїжджають у пошуках роботи чи економічної можливості, щоб приєднатися до сім'ї чи навчатися. Інші переїжджають, щоб уникнути конфлікту, переслідувань або масштабних порушень прав людини. Треті переїжджають у відповідь на несприятливі наслідки зміни клімату, стихійних лих чи інших екологічних факторів.

Міжнародна міграція є важливою соціально-економічною та демографічною категорією, що охоплює переміщення населення між державами з метою постійного або тимчасового проживання. В науковій літературі існують численні підходи до визначення цього явища, що зумовлюються різними аспектами міграції, такими як її причини, наслідки, форми та види.

Міжнародна міграція — це процес перетину державних кордонів людьми з метою зміни місця проживання або тимчасового перебування. Науковці визначають її як перманентне чи тимчасове переміщення людей між країнами, обумовлене різними факторами, такими як економічні, соціальні, політичні, культурні, кліматичні тощо. У контексті глобалізації цей процес набуває масового характеру і суттєво змінює демографічний склад країн, створює мультикультурне середовище та сприяє інтенсифікації обміну знаннями й технологіями [1-3].

Науковці розглядають міграцію з різних точок зору. Деякі дослідження фокусуються на її економічних аспектах, підкреслюючи роль мігрантів у заповненні дефіциту робочої сили, збільшенні податкових надходжень і підвищенні продуктивності економіки. Інші дослідження зосереджуються на соціокультурних

аспектах, акцентуючи увагу на інтеграції мігрантів, проблемах адаптації та культурних конфліктах. Політичний підхід до вивчення міграції охоплює питання міграційної політики, захисту прав мігрантів та міжнародного регулювання міграційних потоків.

Одним із базових підходів до визначення міжнародної міграції є розгляд її як переміщення людей через державні кордони з метою зміни місця проживання. ООН визначає міграцію як процес переселення осіб з однієї країни в іншу з різними мотивами, серед яких можуть бути економічні, соціальні, політичні та екологічні чинники.

Причини міжнародної міграції є різноманітними та багатогранними. Науковці виділяють кілька основних груп факторів, які впливають на міграційні процеси:

- Економічні фактори — включають відмінності в рівнях економічного розвитку, зарплат, умовах праці, можливостях працевлаштування тощо. Економічні мотиви є основними причинами міграції для більшості трудових мігрантів.
- Політичні фактори — пов'язані з нестабільною політичною ситуацією, конфліктами, переслідуваннями, порушенням прав людини. Політичні мігранти часто покидають країну через загрозу життю та свободі.
- Соціокультурні фактори — такі як потреба в воз'єднанні сім'ї, бажання жити в країні з вищим рівнем культури, освіти, медицини, безпеки тощо.
- Кліматичні фактори — зміни клімату, екологічні катастрофи або природні ресурси також можуть змусити людей мігрувати, особливо якщо вони впливають на якість життя або загрожують виживанню [4].

Сьогодні більше людей, ніж будь-коли, живе в країні, відмінній від тієї, у якій вони народилися. За даними Відділу народонаселення Департаменту ООН з економічних і соціальних питань (UNDESA), станом на 1 липня 2020 року світова кількість міжнародних мігрантів оцінювалася в 281 мільйон осіб. Міжнародні мігранти складають приблизно 3,5 відсотка населення світу, порівняно з 2,8

відсотками у 2000 році та 2,3 відсотками у 1980 році. У той час як більшість людей мігрують за бажанням, інші мігрують через необхідність. За оцінками Агентства ООН у справах біженців (УВКБ ООН), станом на кінець 2022 року у світі проживало приблизно 35,3 мільйона біженців, у тому числі 5,9 мільйона палестинських біженців під мандатом Агентства ООН з питань допомоги та організації робіт (UNRWA), а також 5,4 мільйони були шукачами притулку [5].

Історично міграція розглядалася та використовувалася як останній засіб для підтримки помірного життєвого рівня, якого вважалося неможливим отримати в країнах походження, і в той час вона успішно відповідала на значні потреби в робочій силі країн призначення. Тоді мігрантам не було труднощів знайти роботу в приймаючих країнах. Через економічні потрясіння, викликані глобальною нафтовою кризою, міграція була фактично припинена, і майже в усіх країнах вона дедалі більше зосереджувалася навколо сімейної та/або гуманітарної міграції. Однак економічні, демографічні та політичні події в поєднанні з зростаючою стурбованістю щодо майбутнього пропозиції робочої сили знову привернули увагу політиків до питань трудової міграції. Це були роки сприятливого економічного клімату, високого економічного зростання та зниження рівня безробіття в деяких розвинутих країнах. З іншого боку, демографічний розвиток у цих країнах, як правило, вказував на старіння робочої сили та, зрештою, призводив до зменшення населення працездатного віку. У таких умовах роботодавці почали відчувати труднощі з пошуком працівників необхідної кваліфікації. Це означало відновлення інтересу до послуг трудових мігрантів. Потреба в мігрантах збіглася зі зростаючою глобальною кризою безробіття, і мігранти з ентузіазмом відгукнулися на заклики до найму з боку розвинутих економік[6].

Водночас уряди розвинутих країн схилилися до розробки політики, яка запровадила нові механізми для кращого задоволення потреб ринку праці. Нова імміграційна політика мала вибіркового характеру і була націлена на тих мігрантів, які

можуть повністю задовольнити потреби ринку праці та легко інтегруватися в приймаючі громади, створюючи нові виклики для економік країн-відправників. На цьому тлі потреба у формуванні ефективної політики, яка дозволить урядам приймаючих країн узгодити інтереси свого населення з вимогами мільйонів людей, які шукають кращих життєвих стандартів, стала найскладнішою проблемою для вирішення. Відповідь на це питання, безумовно, непроста і вимагає ретельного аналізу проблеми, враховуючи той факт, що ми живемо в настільки глобально взаємопов'язаному світі, що будь-яке рішення, прийняте в одній країні для дії, повинно враховувати можливі негативні наслідки. може породити інше[7].

Міграція має серйозний вплив як на людей, так і на місця походження та призначення мігрантів. При підтримці належної політики міграція може сприяти інклюзивному та сталому розвитку як у країнах походження, так і в країнах призначення, а також приносити користь мігрантам та їхнім родинам. Зв'язки між міграцією та розвитком, включаючи можливості та виклики, які приносить міграція, добре встановлені та належним чином визнані в низці знакових угод, ухвалених державами-членами Організації Об'єднаних Націй, включаючи Порядок денний сталого розвитку на період до 2030 року та, нещодавно, Глобальний договір про безпечну, упорядковану та регулярну міграцію.

Як наукова категорія, міжнародна міграція є важливою темою досліджень, оскільки вона відображає різноманітні соціально-економічні процеси та має значний вплив на розвиток сучасного світу. Дослідження міграційних процесів дозволяють зрозуміти, як впливають глобальні зміни на мобільність населення, що є важливим для розробки ефективних міграційних політик і стратегій інтеграції мігрантів. Міжнародна міграція також відіграє ключову роль у забезпеченні економічної рівноваги між країнами, збільшуючи обсяги іноземних інвестицій, зростання трансферів та обміну технологіями [8].

Міграція робочої сили може значно посприяти розвитку країни-реципієнта, зокрема, шляхом поповнення ринку праці необхідними кадрами, зменшення дефіциту робочої сили та підвищення економічного зростання. Для країн-донорів трудова міграція може сприяти зниженню безробіття, а також забезпечувати надходження у вигляді грошових переказів від мігрантів, що позитивно впливає на добробут родин та локальну економіку. Водночас негативними наслідками міграції можуть бути «відтік мізків» і дефіцит кваліфікованих кадрів у країнах-донорах, а також соціальні та культурні проблеми, що виникають у процесі інтеграції мігрантів у суспільство.

Надійні дані про мігрантів та міграцію мають вирішальне значення для оцінки поточних і майбутніх тенденцій, визначення пріоритетів політики та прийняття обґрунтованих рішень. Надійні та вичерпні дані про міграцію можуть допомогти переконатися, що дискусії щодо міграції як на національному, так і на міжнародному рівнях базуються на фактах, а не на міфах чи простих уявленнях. Точні, узгоджені та своєчасні дані про міжнародну міграцію також необхідні для моніторингу прогресу в досягненні міжнародно узгоджених цілей розвитку, включаючи цілі сталого розвитку та цілі Глобального договору щодо безпечної, впорядкованої та законної міграції [9]. Протягом багатьох років Відділ народонаселення Департаменту економічних і соціальних питань надавав міжнародній спільноті регулярні та своєчасні дані про кількість міжнародних мігрантів, оцінки чистої міграції та політику уряду щодо міжнародної міграції для країн у всіх регіонах світу.

Таким чином, міжнародна міграція як наукова категорія є складним і багатограним явищем, що охоплює різні аспекти життя сучасного суспільства. Дослідження міжнародної міграції є важливими для розуміння основних процесів глобалізації, демографічних змін, економічного розвитку та культурної інтеграції. У світі, де міжнародна мобільність населення постійно зростає, науковий підхід до аналізу міграційних процесів дозволяє розробляти ефективні стратегії для

забезпечення стійкого розвитку, соціальної стабільності та рівних можливостей для всіх учасників глобального ринку праці.

Таким чином, міжнародна міграція є складною та багатовимірною категорією, що потребує міждисциплінарного підходу до її вивчення. Вона охоплює економічні, соціальні, політичні та культурні аспекти, які мають бути враховані для розуміння її природи та наслідків. У сучасному світі міграція виступає не лише як явище, але й як важливий фактор глобальних процесів, що вимагає адекватного наукового осмислення та управління [10].

1.2. Міжнародна міграція робочої сили: види, форми, наслідки

Міжнародна міграція робочої сили є невід'ємною складовою сучасної світової економіки та суспільного розвитку. У глобалізованому світі все більше людей залишають свої країни з метою пошуку кращих умов праці, вищих заробітків, безпеки та соціальної стабільності. Міграція робочої сили сприяє не лише розвитку окремих країн, а й економічному прогресу на глобальному рівні. Вона створює нові можливості для країн-реципієнтів, які отримують додаткову робочу силу, та для країн-донорів, які завдяки переказам від мігрантів поповнюють свої бюджети.

Зважаючи на багатогранність цього явища, міжнародну міграцію робочої сили можна класифікувати за різними критеріями: за формами, видами, мотивами, термінами та напрямками. Такий поділ дозволяє краще зрозуміти природу міграції, а також особливості кожної категорії мігрантів, зокрема їх потреби, мотивацію та виклики, з якими вони стикаються. Види та форми міжнародної міграції значною мірою впливають на її економічні, соціальні та культурні наслідки як для країн-реципієнтів, так і для країн-донорів [11].

Трудова міграція населення – це сукупність усіх форм територіального переміщення населення, зв'язаного з трудовою діяльністю на території іншої країни, форма експорту й імпорту робочої сили.

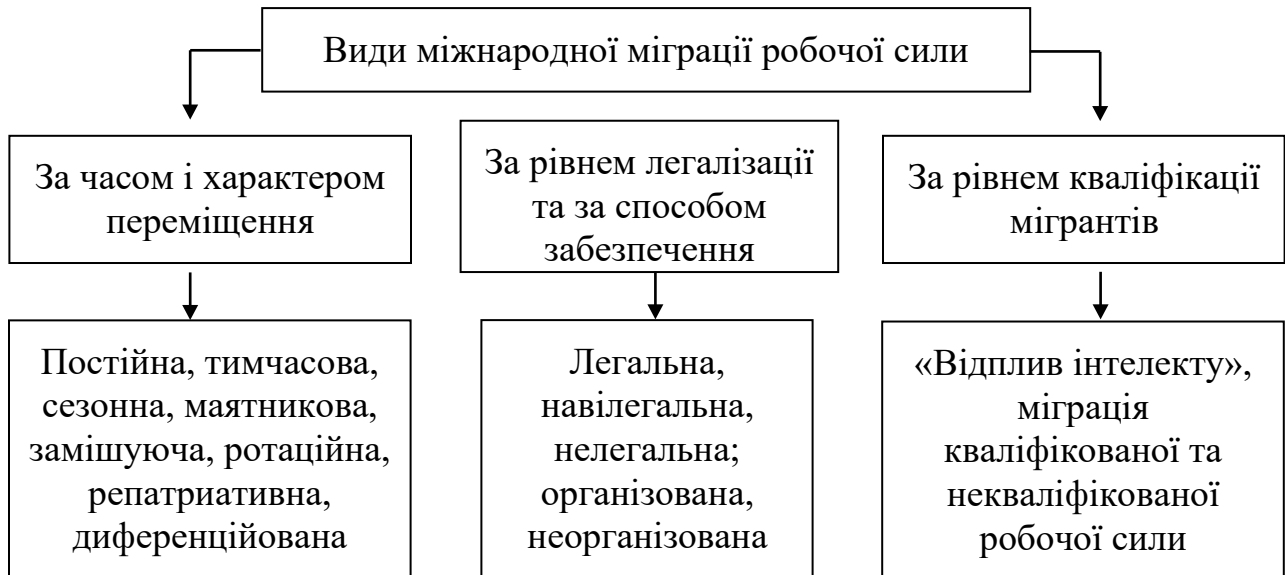


Рис. 1.1. Загальна характеристика видів міжнародної міграції робочої сили
Розроблено автором за матеріалами: [12-14]

Міграційні процеси можна класифікувати за часом і характером переміщення робочої сили, рівнем кваліфікації мігрантів, рівнем легалізації.

Загальна характеристика видів міжнародної міграції робочої сили:

1. За часом і характером переміщення:

- Постійна міграція, що передбачає переїзд на постійне проживання в іншу країну
- Тимчасова міграція, що передбачає повернення мігранта на батьківщину після певного строку перебування в приймаючій країні; має ротаційний характер;
- Сезонна міграція, що передбачає періодичне залучення іноземних робітників для виконання робіт, які носять сезонний характер;
- Маятникова міграція, що передбачає періодичне перетинання мігрантом кордонів країни у випадку, коли він має постійну роботу в іншій країні, але

залишається жити на батьківщині (жителі прикордонних територій, фахівці, що працюють вахтовим методом);

- Заміщуюча міграція, що передбачає заміщення еміграції національної робочої сили міграцією з менш розвитих країн;
- Ротаційна міграція, що передбачає регулярну заміну мігрантів в країні перебування вихідцями з однієї місцевості;
- Репатриативна міграція, що передбачає повернення мігрантів, які виїжджали в іншу країну на постійне проживання назад на батьківщину
- Диференційована міграція окремих груп населення – етнічних, соціальних, статевих, вікових [15].

2. За рівнем легалізації:

- Легальна міграція робочої сили на контрактній основі з наданням мігрантові повної легалізації;
- Напівлегальна міграція, що передбачає легалізацію перебування на території країни мігрантів і нелегальний (тіньовий) характер трудової діяльності;
- Нелегальна міграція робочої сили в обхід відповідного національного законодавства і міжнародних домовленостей.

3. За рівнем кваліфікації мігрантів:

- «Відплив інтелекту» - міграція висококваліфікованої робочої сили;
- Міграція кваліфікованої робочої сили;
- Міграція некваліфікованої робочої сили;
 - За способом забезпечення:
 - Організована – добровільна та примусова (за участю держави, громадських організацій або спеціалізованих підприємницьких структур);
 - Неорганізована: індивідуальна, самодіяльна міграція [16].

Однак часто проводяться відмінності між різними видами трудової міграції, залежно від того, чи бажають мігранти або планують на момент переїзду повернутися до своїх країн походження. Таким чином, трудовий мігрант може або стати постійним резидентом (таким чином країна призначення фактично стає його новою країною звичайного проживання), або брати участь у тимчасовій міграції (з наміром повернутися до країни походження або звичайного місця проживання після обмеженого періоду часу).

У категорії тимчасової трудової міграції часто роблять ще кілька відмінностей. Сезонний працівник-мігрант - це працівник-мігрант, робота якого залежить від сезонних умов і виконується лише протягом частини року. Циркулярна міграція – це форма міграції, при якій люди постійно переміщуються туди-сюди між двома або більше країнами. Циркулярна міграція описує переміщення людей у багатьох різних контекстах; наприклад, спонтанна міграція в прикордонні регіони в рамках регіональних інтеграційних процесів або міграція між двома чи більше країнами, в яких особа має законне право на проживання та роботу. Багато країн походження та призначення, а також міжнародне співтовариство загалом сприяли різноманітним схемам і програмам тимчасової трудової міграції для мігрантів, які планують працевлаштуватися, а потім повернутися до країни походження [17].

Трудова міграція також розрізняється за рівнем кваліфікації, причому робітників-мігрантів зазвичай називають або низькокваліфікованими, або висококваліфікованими. На національному рівні різні уряди використовують різні критерії для визначення кваліфікації мігрантів. Однак на міжнародному рівні системи класифікації трудових мігрантів ґрунтуються на освіті та професії. Рівень освіти, необхідний для низькокваліфікованої роботи, як правило, відрізняється від необхідного для висококваліфікованої роботи.

Рівень кваліфікації трудових мігрантів є важливим фактором, який визначає їхню роль на міжнародному ринку праці, а також вплив міграції на економіку країн-

реципієнтів та країн-донорів. Професійні навички, освіта та досвід трудових мігрантів значною мірою визначають їхні можливості інтеграції в економіку країни, соціальний статус, рівень доходів та перспективи професійного зростання. Залежно від кваліфікації, трудових мігрантів поділяють на висококваліфікованих, середньокваліфікованих та некваліфікованих працівників, кожна з цих груп має свої особливості, завдання та виклики в процесі міжнародної міграції [18].

Висококваліфіковані мігранти — це працівники з вищою освітою, значним професійним досвідом або спеціальними знаннями, затребуваними у високотехнологічних галузях, таких як інформаційні технології, медицина, наукові дослідження, інженерія тощо. В останні роки висококваліфікована міграція набула особливої популярності завдяки стрімкому розвитку технологій та глобальній конкуренції за таланти. Країни з розвиненою економікою, такі як США, Канада, Австралія та держави Західної Європи, активно залучають висококваліфікованих мігрантів, пропонуючи їм вигідні умови працевлаштування, а також можливості для подальшого кар'єрного росту.

Висококваліфікована міграція має низку переваг для країн-реципієнтів, включаючи збільшення продуктивності праці, розвиток інновацій, підвищення конкурентоспроможності на світовому ринку. У той же час країни-донори можуть втрачати цінні кадри, що може уповільнити розвиток національних галузей, які потребують високої кваліфікації. Це явище, відоме як «відтік мізків», є значною проблемою для країн, що розвиваються.

Середньокваліфіковані мігранти зазвичай мають професійну освіту або певні навички, які дозволяють їм працювати в таких сферах, як будівництво, транспорт, логістика, обслуговування, сільське господарство та інші галузі, де потрібні спеціалізовані, але не завжди високі знання. Країни з розвиненими економіками активно залучають таких мігрантів для заповнення вакансій, які не можуть бути повністю укомплектовані місцевою робочою силою [19].

Середньокваліфікована міграція має свої особливості. Зазвичай, такі мігранти мають можливість працевлаштування на стабільних робочих місцях з конкурентною оплатою, однак їхні перспективи для кар'єрного росту обмежені через відсутність вищої освіти чи специфічних навичок. Крім того, середньокваліфіковані мігранти часто стикаються з культурними та мовними бар'єрами, що може ускладнювати їх інтеграцію в суспільство.

Некваліфіковані мігранти — це особи, які не мають спеціальної освіти чи професійних навичок і зазвичай виконують низькооплачувану та фізично важку роботу в таких сферах, як будівництво, сільське господарство, готельноресторанний бізнес та домогосподарство. Такі працівники зазвичай мігрують із країн з низьким рівнем економічного розвитку до розвинених країн, де попит на дешеву робочу силу значно перевищує пропозицію місцевого населення.

Некваліфікована міграція є важливою для країн-реципієнтів, оскільки заповнює вакансії, які не приваблюють місцевих працівників. Проте ці мігранти часто стикаються з проблемами експлуатації, низькими зарплатами та важкими умовами праці. Для країн-донорів відтік некваліфікованої робочої сили є двояким явищем: з одного боку, він сприяє зменшенню рівня безробіття та надходженням у вигляді грошових переказів; з іншого боку, це може призвести до демографічних проблем та зменшення трудового потенціалу в майбутньому [20].

Рівень кваліфікації трудових мігрантів має безпосередній вплив на економіку країн-реципієнтів та країн-донорів. Висококваліфіковані мігранти сприяють розвитку інноваційних галузей та підвищенню конкурентоспроможності країни. Середньокваліфіковані мігранти заповнюють важливі ніші на ринку праці, забезпечуючи стабільність у ключових сферах економіки. Некваліфіковані мігранти виконують важку роботу, яку уникають місцеві працівники, тим самим підтримуючи функціонування низькооплачуваних галузей.

Водночас відтік висококваліфікованих кадрів може призвести до стагнації економіки країн-донорів. Крім того, низький рівень кваліфікації деяких мігрантів може призвести до проблем із соціальною інтеграцією, підвищенням рівня безробіття серед місцевого населення та зростанням соціальної напруги у країнах-реципієнтах.

Рівень кваліфікації трудових мігрантів є важливим фактором, який визначає економічні та соціальні наслідки міжнародної міграції. Висококваліфіковані, середньокваліфіковані та некваліфіковані працівники по-різному впливають на ринок праці та розвиток країн-реципієнтів і країн-донорів. Розуміння цих відмінностей та впровадження відповідної міграційної політики є необхідними для забезпечення стійкого економічного зростання, соціальної стабільності та ефективного використання людського капіталу в умовах глобалізації [21].

Міжнародна міграція робочої сили є важливим фактором економічного розвитку багатьох приймаючих країн. Вона впливає на різні економічні аспекти, такі як ринок праці, податкові надходження, продуктивність та конкурентоспроможність економіки. Приймаючі країни отримують робочу силу, яка може закрити дефіцит на ринку праці в певних галузях. Мігранти часто працюють на посадах, які важко заповнити місцевими працівниками. Це особливо актуально для низькооплачуваних робіт у будівництві, сільському господарстві, сфері обслуговування та догляду. Мігранти збільшують пропозицію праці, що може сприяти економічному зростанню. За рахунок залучення нових робочих рук підвищується продуктивність праці, а отже, і ВВП країни. Дослідження показують, що мігранти можуть бути важливим чинником підвищення темпів економічного розвитку в довгостроковій перспективі. Мігранти, працюючи легально, сплачують податки, які стають важливим джерелом доходу для держави. Ці надходження можуть бути використані на фінансування соціальних програм та інфраструктури. Крім того, попит мігрантів на товари та послуги також стимулює економічну активність [22].

Разом із позитивними ефектами, міграція також створює тиск на соціальну інфраструктуру приймаючих країн. Збільшення кількості населення підвищує навантаження на житловий сектор, охорону здоров'я, освіту та інші суспільні послуги. Важливо правильно управляти ресурсами, щоб міграція не стала надмірним тягарем для приймаючих країн. У багатьох галузях мігранти можуть сприяти зниженню витрат на робочу силу, оскільки готові працювати за нижчу оплату в порівнянні з місцевими працівниками. Це може допомогти підприємствам залишатися конкурентоспроможними на світових ринках, однак може викликати соціальну напруженість через відчуття конкуренції за робочі місця. Мігранти можуть привнести нові ідеї, знання та технології. Вони часто є підприємцями та відкривають нові бізнеси, створюючи робочі місця для місцевих громад. Крім того, міграція сприяє обміну культурним та професійним досвідом, що може бути корисним для розвитку інновацій.

Більшість міжнародних трудових мігрантів працюють у сфері послуг. За оцінками 2023 року, 66,2% з них працюють у сфері послуг, 26,7% - у промисловості та 7,1% - у сільському господарстві [23].

Табл. 1.1 розкриває основні можливості та виклики трудової міграції для країн походження та країн призначення. У країнах походження трудова міграція надає кілька переваг. По-перше, вона сприяє зниженню безробіття і зменшує інші види тиску на ринок праці, оскільки частина робочої сили виїжджає за кордон, що звільняє робочі місця для інших громадян. По-друге, міграція допомагає створити стійкість громад, особливо тих, які постраждали від кліматичних змін. Грошові перекази, які мігранти надсилають додому, забезпечують додатковий дохід, що може суттєво підтримати місцеву економіку та підвищити рівень життя для сімей мігрантів.

Водночас, трудова міграція приносить і певні виклики для країн походження. Серед основних проблем виділяється "витік умів" – процес, коли кваліфіковані

працівники, зокрема фахівці з високим рівнем освіти і навичок, залишають країну в пошуках кращих умов праці.

Таблиця 1.1

Можливості та виклики трудової міграції

	Можливості	Виклики
Країни походження	<ul style="list-style-type: none"> • Зниження безробіття та інших видів тиску на ринок праці • Створення стійкості громад, у тому числі тих, які постраждали від зміни клімату за допомогою додаткового доходу (грошових переказів) 	<ul style="list-style-type: none"> • «Відтік умів» • Старіння населення, демографічна криза
Країни призначення	<ul style="list-style-type: none"> • Допомогає подолати нестачу робочої сили та покращити конкурентоспроможність за рахунок припливу навичок • Потенційна вигода у вигляді підвищенні макроекономічних показників та економічного зростання 	<ul style="list-style-type: none"> • Соціальна напруженість через конкуренцію за робочі місця • Тиск на соціальну інфраструктуру

Розроблено автором за матеріалами: [24-26]

Це призводить до втрати інтелектуального капіталу, який важливий для економічного розвитку. Крім того, міграція сприяє старінню населення та загострює демографічну кризу, оскільки молодь і працездатні люди виїжджають, а населення, що залишається, поступово старішає.

У країнах призначення трудова міграція також має як позитивні, так і негативні наслідки. З позитивного боку, вона допомагає подолати нестачу робочої сили,

заповнюючи вакансії в різних секторах економіки. Це, у свою чергу, підвищує конкурентоспроможність країни, оскільки новоприбулі працівники часто привносять з собою цінні навички. Крім того, міграція може сприяти економічному зростанню, оскільки збільшується як виробництво, так і споживання товарів і послуг, що позитивно впливає на макроекономічні показники.

Однак країни призначення також стикаються з викликами, пов'язаними з трудовою міграцією. Одним з головних ризиків є соціальна напруженість, яка виникає через конкуренцію за робочі місця між мігрантами та місцевим населенням. Така ситуація може призвести до конфліктів і посилення напруги в суспільстві. Крім того, міграція створює додатковий тиск на соціальну інфраструктуру, зокрема на систему охорони здоров'я, освіти та житловий фонд, що може призвести до перевантаження цих секторів [27].

1.3. Методи дослідження міжнародних міграційних процесів

Методи дослідження трудової міграції включають набір спеціальних підходів до аналізу міграційних процесів. Одним із ключових методів наукового пізнання, що застосовується для вивчення трудової міграції, є статистичний метод. Дослідження трудової міграції за допомогою статистичного методу передбачає реєстрацію кожного випадку переміщення на місцях вибуття та прибуття мігрантів. Це дозволяє визначити кількість прибулих та вибулих трудових мігрантів протягом певного періоду, їхній склад, а також напрямки міграції. Статистичний метод включає різні підходи до обчислення показників, наприклад, реєстрацію місця проживання під час перепису населення, опосередковані методи, та вибіркові статистичні дослідження. Це дає можливість обчислити сальдо міграції, а також отримати дані про сезонну та маятникову міграцію. Л.

Рибаковський підкреслює, що для глибшого аналізу міграційних процесів застосовуються такі методи, як математична статистика (включно з дисперсійним і кореляційним аналізом, теорією вибірки, розрахунком динамічних рядів), теорія ігор, моделювання та системний аналіз [28].

Р. Шевчук зазначає, що сучасні методи наукового дослідження, доповнені індуктивними та дедуктивними засобами, можуть бути застосовані для аналізу фактичного матеріалу. Це включає індуктивне формулювання гіпотез та їхню дедуктивну перевірку, що дозволяє пояснювати та прогнозувати нові факти, створюючи основу для подальших теоретичних узагальнень.

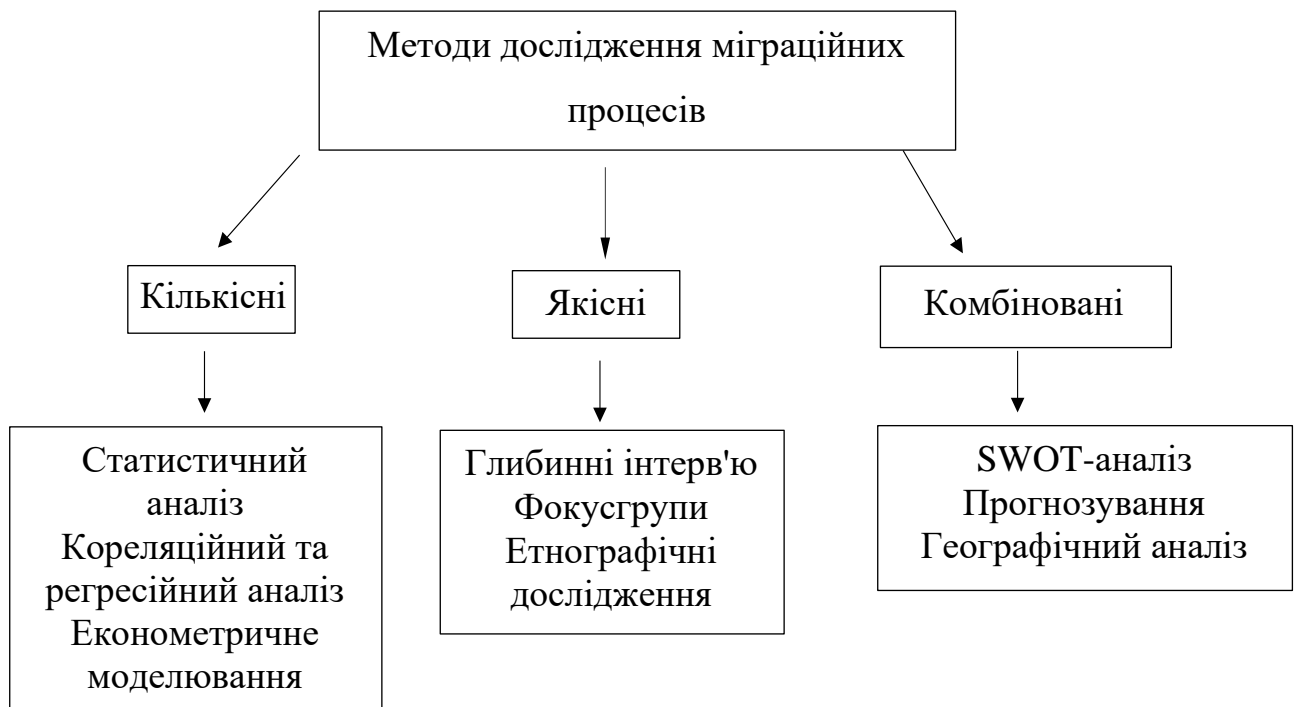


Рис. 1.2. Методи дослідження міжнародних міграційних процесів
Розроблено автором за матеріалами: [29-31]

Історико-правовий метод також відіграє важливу роль у вивченні трудової міграції. Історико-правовий метод дозволяє аналізувати розвиток трудової міграції, встановлювати її походження, а також вивчати еволюцію цього процесу. Важливо також застосовувати логічний метод у поєднанні з історичним для

глибшого розуміння сутності трудової міграції. Як зазначає Д. Керімов, логічний метод він використовується разом із ретельним опрацюванням історичних даних, спираючись на принципи діалектики, теорії пізнання та логіки [32].

До інших різноманітних методологічних підходів, які дозволяють охопити всі аспекти цього складного явища належать: кількісні, якісні та мультидисциплінарний підхід.

Кількісні методи – орієнтовані на збирання та аналіз числових даних, які дозволяють виявити загальні тенденції, обсяги та напрямки міграційних потоків. Ці методи включають статистичний аналіз, моделювання, опитування та аналіз офіційних даних. До кількісних методів належать:

- Статистичний аналіз – включає обробку та інтерпретацію даних про міграційні потоки, які отримують з офіційних джерел, таких як переписи населення, державна статистика та міжнародні бази даних. Основними інструментами є описова статистика, кореляційний аналіз та регресійний аналіз.

- Опитування та анкети – використовуються для збору даних про мігрантів, їхні мотиви, соціально-економічний статус, умови проживання та трудової діяльності. Такі опитування можуть бути як одноразовими, так і панельними, що дозволяє відстежувати зміни у часі.

- Моделювання міграційних процесів – застосовується для прогнозування міграційних потоків та аналізу факторів, що впливають на міграцію. Це можуть бути демографічні моделі, економічні моделі, моделі гравітації тощо [33-34].

- Економетричне моделювання – аналізуються економічні чинники міграції, такі як рівень доходів, зайнятість, інвестиції, витрати на переїзд.

- Картографування – візуалізація даних для відображення просторових особливостей міграційних потоків.

– Аналіз великих даних використання цифрових джерел – (соціальні мережі, дані мобільних операторів, платформи працевлаштування) для вивчення динаміки та поведінки мігрантів.

Якісні методи – використовуються для глибокого розуміння мотивів, досвіду та наслідків міграції на індивідуальному рівні. До них належать глибинні інтерв'ю, фокус-групи, етнографічні дослідження та аналіз випадків. Якісні методи дозволяють здійснити структурний опис міграційних потоків, кількісні – виділити закономірності розвитку явища та пояснити динаміку процесу [35]. Кількісні методи дослідження динаміки міграційних зрушень полягають в обробці статистичної інформації і базуються на розрахунку детермінованих показників, таких як масштаби та коефіцієнти при-буття та вибуття, міграційне сальдо, валова міграція, коефіцієнт загального міграційного обороту та результативність міграції

– Глибинні інтерв'ю – дають можливість отримати детальні свідчення мігрантів щодо їхніх особистих переживань, мотивів міграції, умов адаптації у новому середовищі. Цей метод дозволяє виявити приховані фактори, які не завжди видно при використанні кількісних методів.

– Фокус-групи – передбачають організацію дискусійних груп з мігрантів, що дозволяє вивчити колективні погляди, цінності та проблеми, з якими вони стикаються. Цей метод особливо ефективний для дослідження соціальних і культурних аспектів міграції.

– Етнографічні дослідження – включають довготривале спостереження за мігрантами в їхньому природному середовищі. Дослідник занурюється в життя громади, щоб краще зрозуміти її структуру, відносини та культуру [36-37].

Мультидисциплінарний підхід – інтеграція кількісних та якісних методів, а також використання знань із різних галузей науки (економіки, соціології, політології, географії), що дозволяє комплексно досліджувати міграційні процеси.

Це як і географічний аналіз (міграційні коридори), психологічні дослідження (вплив на мігрантів і їхні родини), правовий аналіз (захист прав мігрантів).

Також можливе використання комбінованих методів у дослідженнях міграції. Комбінування кількісних та якісних методів дозволяє отримати більш повну картину міграційних процесів. Наприклад, результати статистичного аналізу можуть бути доповнені інтерв'ю, що дозволить краще зрозуміти причини виявлених тенденцій. Також застосування мультиметодологічного підходу дозволяє врахувати як макро-, так і мікрорівні дослідження, забезпечуючи тим самим комплексний аналіз міграції. До них відносяться SWOT-аналіз – визначення сильних і слабких сторін, можливостей і загроз для країн-донорів і країн-реципієнтів. Соціологічні опитування – опитування мігрантів, роботодавців, державних службовців для вивчення ставлення до міграції та її соціальних наслідків. Прогнозування – застосування моделей, які базуються на демографічних, економічних і політичних тенденціях для оцінки майбутніх міграційних потоків [38].

Дослідження міжнародної міграції базується на використанні різних джерел даних. До основних належать:

- Офіційна статистика – дані, надані державними органами, зокрема статистичними відомствами, міністерствами внутрішніх справ, міграційними службами.
- Міжнародні бази даних – інформація, зібрана міжнародними організаціями, такими як ООН, Міжнародна організація з міграції (МОМ), Євростат тощо.
- Наукові дослідження – публікації в наукових журналах, дослідницькі звіти та дисертаційні роботи, які містять вторинні дані або результати первинних досліджень [39].

Вивчення міжнародних міграційних процесів потребує використання різноманітних методів та підходів, які дозволяють комплексно аналізувати це багатовимірне явище. Поєднання кількісних і якісних методів дослідження, а також використання надійних джерел даних, є ключовими чинниками успішного наукового аналізу міграції. Розуміння і використання відповідних методів дозволяє не лише оцінити масштаби та наслідки міграції, але й впливати на процеси прийняття рішень у сфері міграційної політики.

Висновки до першого розділу

За результатами проведеного дослідження теоретико-методичних основ дослідження міжнародної міграції робочої сили та механізму її регулювання, можна зробити такі висновки:

1. Міжнародна міграція, будучи невід'ємною частиною історичного розвитку людства, сьогодні набуває все більшого значення у контексті глобалізації та взаємозалежності економік. Вона впливає на соціально-економічні процеси як у країнах походження, так і у країнах призначення, створюючи нові виклики для політиків і суспільств. Зростання кількості міжнародних мігрантів відображає посилення глобальних зв'язків та взаємодій. Міграційні процеси мають глибокий вплив як на країни походження, так і на країни призначення, що вимагає розробки політик, спрямованих на збалансування інтересів обох сторін та забезпечення прав і добробуту мігрантів.

2. Трудова міграція є складним явищем, яке включає різні форми переміщення населення, такі як постійна, тимчасова, сезонна, маятникова, та інші. Це розмаїття форм підкреслює необхідність розробки спеціалізованих політик та підходів, спрямованих на врахування специфіки кожного типу міграції для ефективного управління міграційними потоками. Вона сприяє зниженню рівня

безробіття, підвищенню економічної стійкості та притоку іноземної валюти до країн походження, водночас забезпечуючи країни призначення необхідною робочою силою для різних галузей. Проте міграція створює ризики, такі як "відтік умів", старіння населення в країнах-донорів, соціальна напруженість і тиск на інфраструктуру в країнах-реципієнтах.

3. Методи дослідження трудової міграції формують комплексний інструментарій для аналізу цього багатогранного явища. Статистичний метод є ключовим для оцінки обсягів, напрямків та складу міграційних потоків, тоді як математична статистика, моделювання та системний аналіз дозволяють здійснювати більш глибокий кількісний аналіз. Якісні методи, такі як глибокі інтерв'ю, фокус-групи та етнографічні дослідження, забезпечують розуміння мотивацій, досвіду та наслідків міграції на індивідуальному рівні. Поєднання кількісних та якісних підходів, а також мультидисциплінарний аналіз, дозволяють досліджувати міграційні процеси як на макро-, так і на мікрорівнях. Ефективне використання цих методів забезпечує комплексне вивчення трудової міграції, дозволяючи прогнозувати тенденції та формувати адекватні міграційні політики.

РОЗДІЛ 2. СУЧАСНІ МІЖНАРОДНА МІГРАЦІЯ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА МІГРАЦІЙНА ПОЛІТИКА

2.1. Географічна сегментація та динаміка міжнародної міграції робочої сили

Географічна сегментація міграції робочої сили відображає розподіл потоків мігрантів між різними регіонами світу і відмінності в мотиваціях, умовах та наслідках міграції. Цей процес визначається такими факторами, як економічні можливості, соціальна політика, культурні зв'язки, географічна близькість та демографічні характеристики країн. Вивчення географічної сегментації міграції робочої сили дозволяє зрозуміти структуру і динаміку міграційних процесів, а також чинники, які впливають на вибір мігрантами конкретних країн призначення.

Географічна сегментація міжнародної міграції робочої сили відображає нерівномірний розподіл трудових міграційних потоків по різних регіонах світу. Цей процес є результатом впливу низки економічних, соціальних, політичних та демографічних факторів, які визначають, куди і звідки мігрують працівники. Розвиток світової економіки суттєво залежить від мобільності трудових ресурсів. Країни-донори — це ті держави, які постачають значну частку робочої сили на міжнародний ринок. До таких країн, як правило, належать держави з високим рівнем безробіття, низькими доходами та обмеженими можливостями для кар'єрного зростання. До основних країн-донорів робочої сили належать: країни Південно-Східної Азії (Індія, Бангладеш, Пакистан, Філіппіни); країни Латинської Америки (Мексика, Венесуела, Сальвадор); деякі країни Африки (Нігерія, Єгипет) [40].

Країни-реципієнти — це держави, які приймають іноземну робочу силу через високий попит на трудові ресурси, що виникає внаслідок нестачі місцевої робочої сили, зростання економіки або демографічного старіння населення. Основними країнами-реципієнтами є: Країни Західної Європи (Німеччина, Великобританія,

Франція); США та Канада; Країни Близького Сходу (ОАЕ, Саудівська Аравія, Катар). Міграційні потоки часто поділяються на кілька напрямків залежно від економічного розвитку регіонів:

– Північ-Південь: Трудові ресурси з країн, що розвиваються, мігрують до розвинених держав у пошуках кращих умов праці та вищих доходів.

– Схід-Захід: Напрямок міграції з країн Східної Європи (Україна, Польща, Румунія) до країн Західної Європи, які пропонують вищі зарплати і кращі соціальні стандарти.

– Південна Азія — Близький Схід: Міграція робочої сили з Індії, Пакистану та інших країн регіону на ринок праці країн Перської затоки, де активно зростають будівельні та інфраструктурні проєкти [41].

Міграція робочої сили традиційно має певні географічні закономірності. Наприклад, основними регіонами-донорами робочої сили є країни Азії, Латинської Америки, Африки та деякі країни Східної Європи, зокрема Україна, Молдова та Білорусь. Ці країни характеризуються відносно низьким рівнем доходу, обмеженими можливостями на ринку праці та, подекуди, політичною нестабільністю. Вони відправляють велику кількість трудових мігрантів до країн з вищим рівнем доходу. Основними країнами-реципієнтами є економічно розвинені регіони, такі як Західна Європа, Північна Америка та Перська затока. Наприклад, Сполучені Штати, Німеччина, Саудівська Аравія та Об'єднані Арабські Емірати є одними з провідних країн за кількістю прийнятих робітників. Високий рівень розвитку та попит на робочу силу в цих країнах створюють сприятливі умови для міграції.

Існують типи міграції, які залежать від географічної сегментації, зокрема:

– Регіональна міграція: Відбувається між сусідніми країнами, часто в межах одного континенту, наприклад, міграція з країн Східної Європи до Західної Європи. Географічна близькість зменшує витрати на переїзд і дозволяє частіше повертатися додому, що особливо важливо для сезонних робітників.

– Трансконтинентальна міграція: Передбачає переїзд на значні відстані, наприклад, з Азії або Латинської Америки до Північної Америки або Західної Європи. Така міграція часто пов'язана з висококваліфікованою робочою силою, яка прагне кращих можливостей у технологічно розвинених країнах.

– Міграція до країн Перської затоки: Унікальним прикладом є країни Перської затоки, такі як ОАЕ, Кувейт і Саудівська Аравія, які приймають велику кількість робітників з Південної та Південно-Східної Азії. Ці країни мають високу частку іноземної робочої сили, яка зайнята в низькокваліфікованих секторах, таких як будівництво та домашнє господарство, що зумовлено специфічною економічною моделлю, заснованою на нафтових доходах.

Економічні фактори є основним рушієм географічної сегментації міграції робочої сили. Країни з високим рівнем доходу і потребою в робочій силі (наприклад, Німеччина, США, Канада) притягують працівників з регіонів з нижчим рівнем доходу. Також спостерігається концентрація мігрантів у країнах з дефіцитом робочої сили у певних галузях, наприклад, у сфері догляду та медицини, будівництва та сільського господарства. Крім того, економічні кризи у певних регіонах можуть значно впливати на посилення відтоку робочої сили. Так, економічні та політичні кризи у країнах Африки та Близького Сходу стимулюють міграцію до Європи, де шукають кращі умови життя і працевлаштування. Політична стабільність та міграційна політика є важливими факторами, які визначають, наскільки країни будуть привабливими для мігрантів. Наприклад, країни з ліберальною імміграційною політикою, такі як Канада, надають численні можливості для легальної міграції, що робить їх популярним напрямком для кваліфікованих працівників. Франція приваблює значну кількість мігрантів з країн Північної та Західної Африки, які були її колишніми колоніями і де широко поширена французька мова. Таблиця 2.1. представляє порівняння найбільших країн-донорів робочої сили у світі у 1995 та 2022 роках. Вона включає інформацію про кількість

емігрантів (у мільйонах) та їх частку від загальної чисельності населення в кожній країні [42].

Таблиця 2.1

Топ 20 країн-донорів міграції робочої сили, за чисельністю (млн) і часткою загальної кількості населення

Країна	1995		Країна	2022	
	Кількість емігрантів	%		Кількість емігрантів	%
Російська Федерація	11,38	7,1	Індія	17,79	1,3
Індія	7,15	0,7	Мексика	11,07	7,9
Мексика	6,95	7	Російська Федерація	10,65	6,8
Україна	5,6	9,9	Китай	9,8	0,7
Бангладеш	5,37	4,5	Бангладеш	7,34	4,3
Китай	4,7	0,4	Пакистан	6,14	2,7
Великобританія	3,61	5,9	Україна	6,05	12,2
Пакистан	3,33	2,6	Філіппіни	6,01	5,2
Казахстан	3,3	17,2	Польща	4,82	11,3
Італія	3,2	5,3	Великобританія	4,62	6,4
Німеччина	3,4	3,6	Індонезія	4,58	1,6
Туреччина	2,73	4,5	Венесуела	4,49	13,6
Філіппіни	2,43	3,4	Казахстан	4,2	18,3
Індонезія	1,93	1	Румунія	3,98	17,1
Португалія	1,91	15,9	Німеччина	3,85	4,4
Марокко	1,88	6,5	Єгипет	3,57	3,4
Польща	1,76	4,4	Туреччина	3,28	3,7
Білорусь	1,74	14,7	Марокко	3,25	8,1
Республіка Корея	1,68	3,6	Італія	3,25	5,1
Афганістан	1,67	8,5	В'єтнам	3,07	3,1

Розроблено автором за матеріалами: [42-43]

У 1995 році лідером за кількістю емігрантів була Російська Федерація, з показником 11,38 млн (7.8% від населення). В 2022 році на першому місці опинилась Індія з 17,79 млн емігрантів (7.9%). Значне зростання числа емігрантів також спостерігалось у Мексиці, Індії, Бангладеш, Україні та Пакистані. У 1995 році Казахстан мав найбільший відсоток емігрантів (17.2%). У 2022 році на перше місце за відсотком емігрантів у населенні вийшов Казахстан з 18.3%.

Загальна тенденція полягає в тому, що частка емігрантів у деяких країнах, таких як Російська Федерація та Казахстан, залишається високою або навіть зростає, що може свідчити про стабільний міграційний відтік. Деякі країни, які були в топ-20 в 1995 році, знизили свої позиції або були замінені іншими. Наприклад, у 2022 році з'явилися нові країни, такі як Філіппіни, Польща та Індонезія, які мають відносно високі показники еміграції.

Таблиця свідчить про значні зміни у міграційних процесах за останні кілька десятиліть. Вона показує, що соціально-економічні та політичні фактори значно впливають на відтік робочої сили з певних країн. Для таких країн, як Казахстан, частка емігрантів становить значний відсоток населення, а саме 18,3% у 2022 році. Це свідчить про те, що значна частина робочої сили країни шукає роботу за межами держави, можливо через обмежені можливості всередині країни. Ситуація з Україною також є показовою: частка емігрантів зросла з 5,6% у 1995 році до 12,2% у 2022 році. Це може бути пов'язано з політичними і економічними викликами, які змушують людей емігрувати [44].





Табл. 2.2. демонструє двадцять країн-реципієнтів мігрантів робочої сили у 1995 та 2022 роках. У ній відображено кількість іммігрантів (у мільйонах) та їх частку від загальної чисельності населення кожної країни. Крім того, країни поділені за рівнем людського розвитку (ЛР): низький, середній, високий та дуже високий.

Таблиця 2.2

Топ 20 країн-реципієнтів міграції робочої сили, за чисельністю (млн.) і часткою загальної кількості населення

Країна	1995		Країна	2022	
	Кількість іммігрантів	%		Кількість іммігрантів	%
США	24,6	9,3	США	43,43	13,1
Російська Федерація	11,91	8	Німеччина	14,22	17
Німеччина	7,28	9	Саудівська Аравія	13	37,3
Індія	6,69	0,7	Російська Федерація	11,58	7,9
Франція	5,96	10,3	Великобританія	8,92	13,1
Україна	5,77	11,3	ОАЕ	8,43	85,3
Саудівська Аравія	4,94	26,5	Франція	8,09	12,4
Канада	4,69	16,1	Канада	7,81	20,7
Австралія	4,11	22,9	Австралія	7,41	29,1
Великобританія	3,99	6,9	Іспанія	6,63	14,2
Казахстан	2,89	18,3	Італія	6,13	10,1
Пакистан	2,46	2	Україна	4,57	10,4
Китай	2,09	34,4	Індія	4,48	0,3
Кот-д'Івуар	2,02	14,2	Таїланд	3,53	5,1
ОАЕ	1,78	73,6	Казахстан	3,39	18,1
Італія	1,7	3	Малайзія	3,08	9,5
Ізраїль	1,55	29,5	Кувейт	2,98	69,8
Йорданія	1,53	33,4	Китай	2,85	38,1
Аргентина	1,51	4,3	Йорданія	2,69	26,4
Узбекистан	1,43	6,3	Японія	2,49	2

Розроблено автором за матеріалами: [42-43]

	Країни з низьким ІЛР		Країни з високим ІЛР
	Країни з середнім ІЛР		Країни з дуже високим ІЛР

У 1995 році найбільшим реципієнтом мігрантів були США з 24,6 млн іммігрантів (9.3% від населення). У 2022 році США зберегли лідерство, маючи вже 43,43 млн іммігрантів (13,1%). Помітне зростання іммігрантів спостерігалось також у Саудівській Аравії (до 13,17 млн) та Німеччині (до 14,22 млн), що підкреслює зростання попиту на робочу силу в цих країнах. У 2022 році найбільша частка іммігрантів у населенні була в Об'єднаних Арабських Еміратах (ОАЕ) – 69,8%, що свідчить про значну залежність країни від іноземної робочої сили. Висока частка іммігрантів також зафіксована в Кувейті (38,1%) та Саудівській Аравії (37,3%), що вказує на поширену практику залучення іноземних працівників у країнах Перської затоки.

Країни з дуже високим рівнем людського розвитку (США, Німеччина, Велика Британія та Канада) залишаються популярними місцями для мігрантів завдяки економічним можливостям і соціальним гарантіям. Країни з високим рівнем людського розвитку (наприклад, Саудівська Аравія, ОАЕ та Кувейт) також активно приймають іммігрантів, залучаючи робочу силу для підтримки своїх економічних секторів, таких як будівництво та сфера послуг. Нові країни, такі як Японія та Іспанія, з'явилися в списку в 2022 році, що може свідчити про зміну міграційних маршрутів і розширення ринку праці. Деякі країни, які раніше мали високий рівень міграції, як-от Казахстан і Йорданія, знизили свої позиції, що може бути пов'язано зі зміною політичних або економічних умов.

Таблиця відображає динаміку попиту на робочу силу в різних країнах та регіонах. Особливо помітною є залежність деяких країн від мігрантів для підтримки економіки. Зі зростанням глобалізації міграційні процеси стали більш інтенсивними, що також змінює соціальну та економічну структуру як країн-реципієнтів, так і країн-донорів [45].

У період з 1995 по 2022 рік лише кілька країн змінили своє місце в топ-20 країн-донорів мігрантів (Португалія, Білорусь, Республіка Корея та Афганістан входили до

топ-20 у 1995 році, але у 2022 році були замінені Венесуелою, Румунією, Єгиптом та В'єтнамом). Однак ми бачимо, що до 2022 року значно поменшало країн походження з середнім ІЛР і не залишилось жодної країни з низьким ІЛР; однак це частково пов'язано з прогресом у розвитку країн та їхньою перекласифікацією. Переважання країн з високим та дуже високим ІЛР серед країн походження до 2022 року було досить значним: на них припадатиме 16 з 20 найбільших країн походження мігрантів.

Що стосується країн призначення станом на 1995 і 2022 роки, то порівняно з 20 найбільшими країнами походження відбулися більші зміни: п'ять країн випали зі списку (Пакистан, Кот-д'Івуар, Аргентина, Ізраїль і Узбекистан), а на їхнє місце прийшли Іспанія, Таїланд, Малайзія, Кувейт і Японія. За винятком Російської Федерації, Казахстану, Індії, Йорданії та України, всі країни призначення у списках топ-20 як 1995 року, так і 2022 року зазнали збільшення кількості та частки іммігрантів. Крім того, таблиця 2.2 показує значне зростання кількості іммігрантів у багатьох країнах призначення, особливо в Сполучених Штатах Америки, Саудівській Аравії, Німеччині, Великій Британії та Об'єднаних Арабських Еміратах.

Поточні дані свідчать, що більшість міжнародних мігрантів (79,6% або 190 мільйонів) проживають у країнах з дуже високим ІЛР. Наприклад, ми бачимо, що всі 10 країн призначення з Таблиці 2.2 є країнами з дуже високим ІЛР, і більшість країн, що залишилися в Таблиці 2.2, також є країнами з дуже високим ІЛР (а решта - з високим ІЛР). Це відповідає довгостроковим тенденціям і наявним знанням, які показують, що міжнародна міграція з часом перетворилася на засіб реалізації можливостей для домогосподарств, сімей і громад, включаючи суттєве збільшення доходів домогосподарств завдяки міжнародним грошовим переказам. Поточні дані також підкреслюють, що більшість з 20 провідних країн походження є країнами з дуже високим (8) або високим (8) ІЛР. До 2022 року решта чотири країни походження були країнами із середнім рівнем ІЛР [46].

Рисунок 2.1 представляє розподіл іммігрантів та емігрантів за категоріями країн за рівнем людського розвитку (ІЛР) станом на 2022 рік. У ньому відображено частку мігрантів у чотирьох групах країн, класифікованих за індексом людського розвитку: країни з низьким, середнім, високим та дуже високим ІЛР.

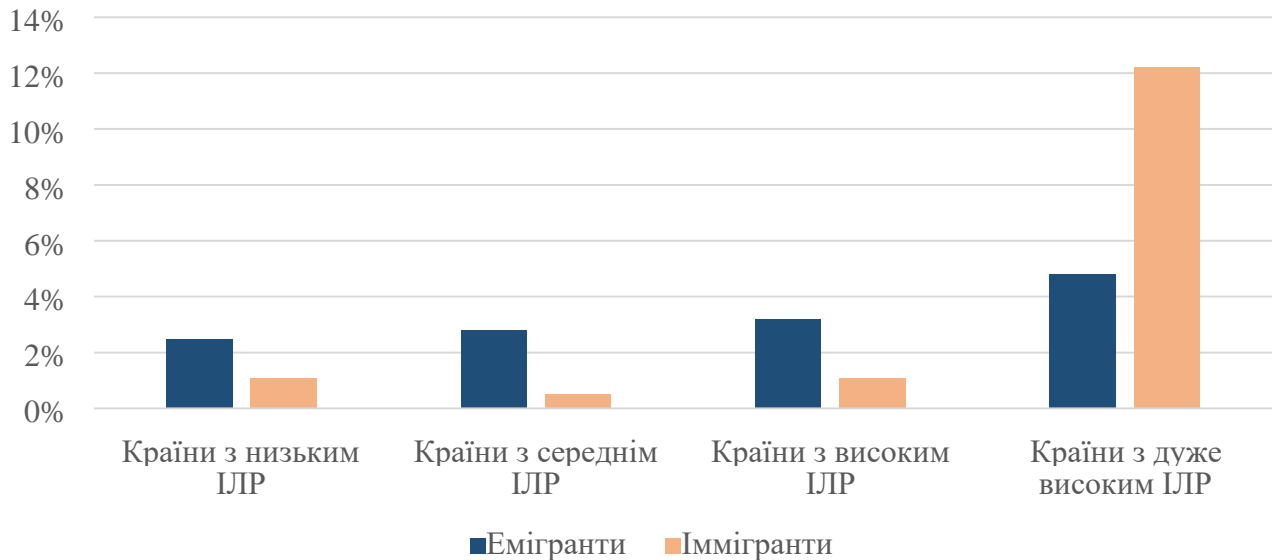


Рис. 2.1. Іммігранти та емігранти за категоріями країн за Індексом людського розвитку, 2022

Розроблено автором за матеріалами [42-43]

Рисунку 2.1 чітко підкреслює, що міжнародні мігранти зосереджені в країнах з дуже високим і високим ІЛР, що є найбільш вираженим для іммігрантів, але також демонструє значну поширеність серед емігрантів. Іншими словами, набагато більше міграції відбувається в більш розвинених країнах світу, а в країнах з середнім і низьким ІЛР її кількість і пропорції є меншими. Цікаво, що всупереч аналізу переходів мобільності, про який йшлося вище, країни з дуже високим ІЛР разом узяті мають високу частку емігрантів у загальній чисельності населення (4,6%), яка є вищою, ніж у країнах з високим, середнім і низьким ІЛР.

Крім того, в кількісному вираженні країни з дуже високим ІЛР продукують 76 мільйонів мігрантів, поступаючись лише країнам з високим ІЛР (86 мільйонів).

На графіку можна помітити значну перевагу країн з високим та дуже високим ІЛР як приймаючих країн для мігрантів, що чітко видно на прикладі іммігрантів. Наприклад, частка іммігрантів у країнах з дуже високим ІЛР становить приблизно 12%, що в кілька разів перевищує аналогічний показник у країнах з низьким та середнім ІЛР. Це свідчить про те, що мігранти переважно обирають економічно розвинені країни з високим рівнем життя та соціальною стабільністю, що характерно для країн з високим та дуже високим ІЛР.

З іншого боку, частка емігрантів також значно відрізняється між групами країн. З країн з середнім та низьким ІЛР спостерігається більша кількість емігрантів порівняно з країнами з високим ІЛР. Це відображає відтік робочої сили та населення з менш розвинених країн у пошуках кращих умов праці та життя за кордоном.

Зі 169 мільйонів міжнародних трудових мігрантів 63,8 мільйона, або 37,7%, перебувають у Європі та Центральній Азії (Рис. 2.2). Ще 43,3 мільйона (25,6%) - в Америці. Таким чином, разом Європа, Центральна Азія та Америка приймають 63,3% усіх трудящих-мігрантів. Арабські держави та Азійсько-Тихоокеанський регіон приймають близько 24 мільйонів трудових мігрантів, що в цілому відповідає 28,5% від всіх. Найменше трудових мігрантів (13,7 мільйона) проживає в Африці, що становить лише 8,1% від загальної кількості. Що стосується походження міжнародних мігрантів, то Азійсько-Тихоокеанський регіон посідає перше місце (він є регіоном походження третини міжнародних мігрантів), за ним йдуть Європа і Центральна Азія, Америка, Африка і арабські держави [47].

На рисунку 2.2. представлено кругову діаграму, що демонструє розподіл трудових мігрантів за регіонами світу станом на 2022 рік. Діаграма має вигляд кільцевої кругової діаграми, де кожен сегмент відповідає конкретному регіону.

Кожен сектор підписаний як відсоткове значення, яке відображає частку трудових мігрантів, що проживають у відповідному регіоні.

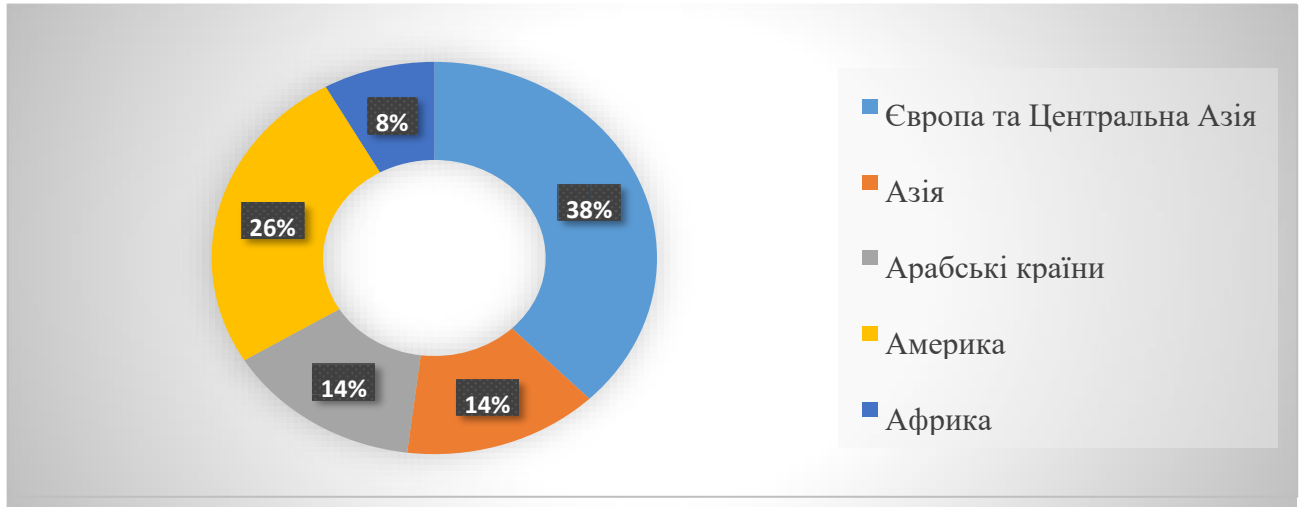


Рис. 2.2. Розподіл трудових мігрантів по регіонах, 2022 р.

Розроблено автором за матеріалами [45]

Синій сектор (38%) – "Європа та Центральна Азія": Це найбільший сегмент діаграми, який показує, що значна частина трудових мігрантів проживає в Європі та Центральній Азії. Такий високий показник свідчить про привабливість цих регіонів для трудової міграції, ймовірно через відносно високий рівень життя, економічні можливості та попит на робочу силу.

Оранжевий сектор (26%) – "Азія": Цей сектор також займає значну частку, яка вказує на високу концентрацію трудових мігрантів в азійському регіоні. Такий рівень міграції може бути пов'язаний з розвиненими економіками в деяких країнах Азії (наприклад, у Південній Кореї, Японії, Сінгапурі), а також з попитом на робочу силу в певних галузях.

Сірий сектор (14%) – "Арабські країни": Діаграма показує, що 14% трудових мігрантів перебувають у країнах Близького Сходу, які часто залучають іноземну робочу силу для роботи в інфраструктурних, будівельних і сервісних секторах.

Жовтий сектор (14%) – "Америка": Американський континент також приваблює трудових мігрантів, що видно з 14% на діаграмі. Це охоплює як Північну, так і Латинську Америку, де міграція є важливим елементом економіки.

Блакитний сектор (8%) – "Африка": Найменша частка мігрантів зосереджена в Африці – лише 8%. Це може бути пов'язано з економічною нестабільністю та обмеженими можливостями для працевлаштування в багатьох країнах Африканського континенту.

Діаграма відображає не лише абсолютні показники, а й дає змогу побачити різницю між регіонами за рівнем привабливості для трудових мігрантів. Текст під діаграмою також містить додаткову інформацію про те, що найбільша частка міжнародних мігрантів належить до Азійсько-Тихоокеанського регіону, а найменша – до Африки. Таке розташування даних візуально полегшує порівняння між регіонами і дозволяє швидко оцінити загальну ситуацію у сфері міжнародної трудової міграції.

На рис. 2.3 показано більш детальний розподіл трудових мігрантів за 11 географічними субрегіонами.

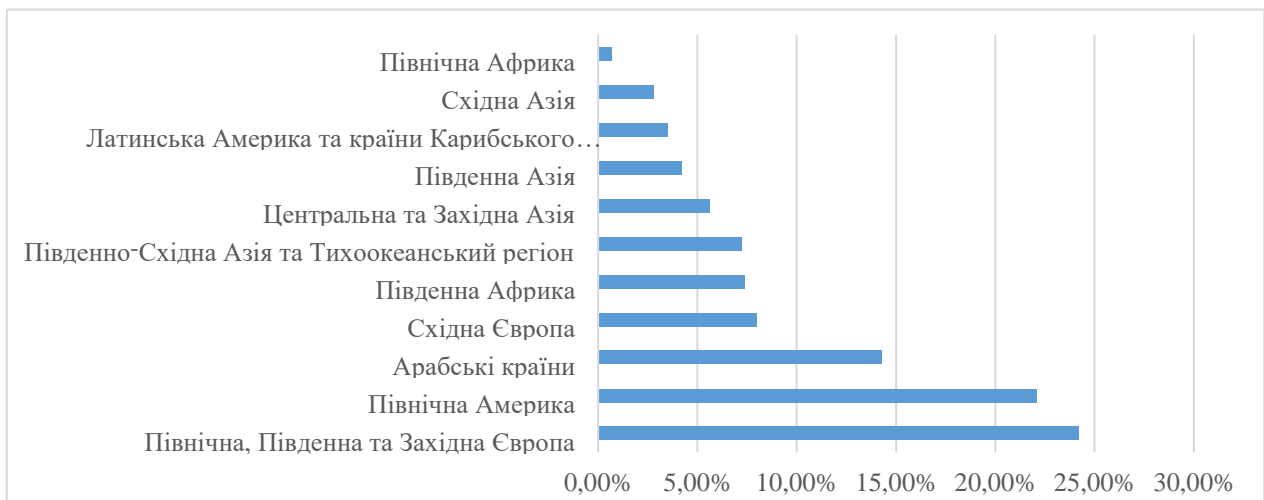


Рис. 2.3. Розподіл трудових мігрантів за широкими субрегіонами, 2022 р.

Розроблено автором за матеріалами [46]

Більшість трудових мігрантів проживає в трьох субрегіонах: Північна, Південна та Західна Європа (24,2%); Північна Америка (22,1%); та Арабські держави (14,3%). Разом ці три регіони приймають 59,3% від загальної кількості міжнародних мігрантів працездатного віку і 60,6% трудящих-мігрантів. Дані про географічний розподіл міжнародних трудових мігрантів відображають значну нерівномірність у регіональних міграційних потоках. Країни Європи та Центральної Азії, а також Америки є основними центрами тяжіння для трудових мігрантів, що зумовлено високим рівнем економічного розвитку, сприятливими умовами працевлаштування та відносно ліберальною міграційною політикою. Зокрема, регіони, такі як Північна Америка та Західна Європа, забезпечують мігрантів стабільною зайнятістю у різних секторах економіки, зокрема у сфері послуг, будівництва та промисловості.

Натомість, Азійсько-Тихоокеанський регіон та арабські держави, незважаючи на активне залучення трудових мігрантів, характеризуються значною мірою тимчасовою трудовою міграцією. Особливо це стосується країн Перської затоки, таких як Саудівська Аравія, ОАЕ та Катар, де основні сектори зайнятості для іноземних працівників зосереджені в будівництві, нафтогазовій промисловості та домашньому господарстві. Ці країни мають високий попит на трудові ресурси через швидке економічне зростання та брак місцевої робочої сили, проте міграційна політика тут часто є жорсткішою, а умови праці можуть бути менш сприятливими у порівнянні з Європою та Америкою. Африка, яка приймає найменшу частку міжнародних трудових мігрантів, залишається регіоном з високим рівнем еміграції. Африканські країни часто виступають донорами робочої сили, особливо для країн Європи та Близького Сходу. Одним із факторів такого явища є низький рівень економічного розвитку на континенті та високий рівень безробіття, що змушує населення шукати можливості за межами регіону [50].

Крім того, глобальні міграційні процеси нерідко відображають історичні зв'язки між країнами, зокрема колоніальне минуле, яке створило тісні соціально-економічні

зв'язки між колишніми метрополіями та їхніми колишніми колоніями. Ці зв'язки часто стають основою для формування міграційних потоків між країнами Африки, Азії та Європи.

Таким чином, регіональний розподіл трудових мігрантів чітко демонструє вплив економічних, соціальних та політичних факторів на географічну сегментацію міграційних потоків. Більш розвинені економіки традиційно приймають більшу кількість мігрантів, пропонуючи їм більш сприятливі умови праці та вищі рівні доходів, у той час як країни з менш розвинутою економікою часто виступають постачальниками робочої сили, забезпечуючи світовий ринок необхідними трудовими ресурсами.

Міграційні процеси у світі продовжують динамічно змінюватися під впливом економічних, соціальних, політичних та екологічних факторів. Сучасні тенденції свідчать про значне зростання міжнародної міграції, що впливає як на країни походження мігрантів, так і на країни, які їх приймають. Хоча оціночна кількість міжнародних мігрантів зросла за останні 50 років, важливо зазначити, що переважна більшість людей проживає в країні, в якій вони народилися. За останніми оцінками міжнародних мігрантів (станом на середину 2020 року), майже 281 мільйон осіб проживали в країні, відмінній від країни свого народження, що приблизно на 128 мільйонів більше, ніж 30 років тому, у 1990 році (153 мільйони), і більш ніж утричі більше, ніж у 1970 році (84 мільйони) (табл. 2.3) [51].

У 2023 році кількість мігрантів досягла 280 598 105 осіб, що відображає подальше зростання міграційних процесів. У 2015 році частка мігрантів досягла 3,4%, а у 2023 році — 3,6%. Хоча збільшення частки не є надто великим, але воно стабільне. Це вказує на загальну тенденцію до зростання рівня міграції, що пов'язано з глобалізацією, міжнародними конфліктами, економічними можливостями, а також зі змінами клімату, що спонукають людей переїжджати.

Таблиця 2.3

Динаміка міжнародних міграційних процесів з 1985 по 2023 рр.

Рік	Кількість мігрантів, осіб	% від населення у світі
1985	113 206 691	2,3
1990	152 986 157	2,9
1995	161 289 976	2,8
2000	173 230 585	2,8
2005	191 446 828	2,9
2010	220 983 187	3,2
2015	247 958 644	3,4
2023	280 598 105	3,6

Розроблено автором за матеріалами: [47]

Основні причини міграції залишаються економічними. Люди переїжджають у пошуках кращих умов праці, вищих зарплат, кращого життя для своїх сімей. Проте політичні конфлікти, війни, релігійні та етнічні переслідування також є значними факторами. За даними Агентства ООН у справах біженців, у 2020 році було зареєстровано 26 млн біженців. Розвиток транспортної інфраструктури, інтернету, а також посилення економічних та культурних зв'язків між країнами зробили міжнародну міграцію простішою. Зростання нерівності між країнами та регіонами, а також економічні кризи, примушують людей шукати кращі можливості для життя та роботи [48].

За допомогою регресійного аналізу, можемо побудувати лінійний тренд (рис. 2.4). Отже можемо бачити, що міжнародна міграція населення має позитивний тренд, що означає, що цей показник буде постійно зростати. Прогноз має високу вірогідність, що підтверджується коефіцієнтом апроксимації в 0,983.

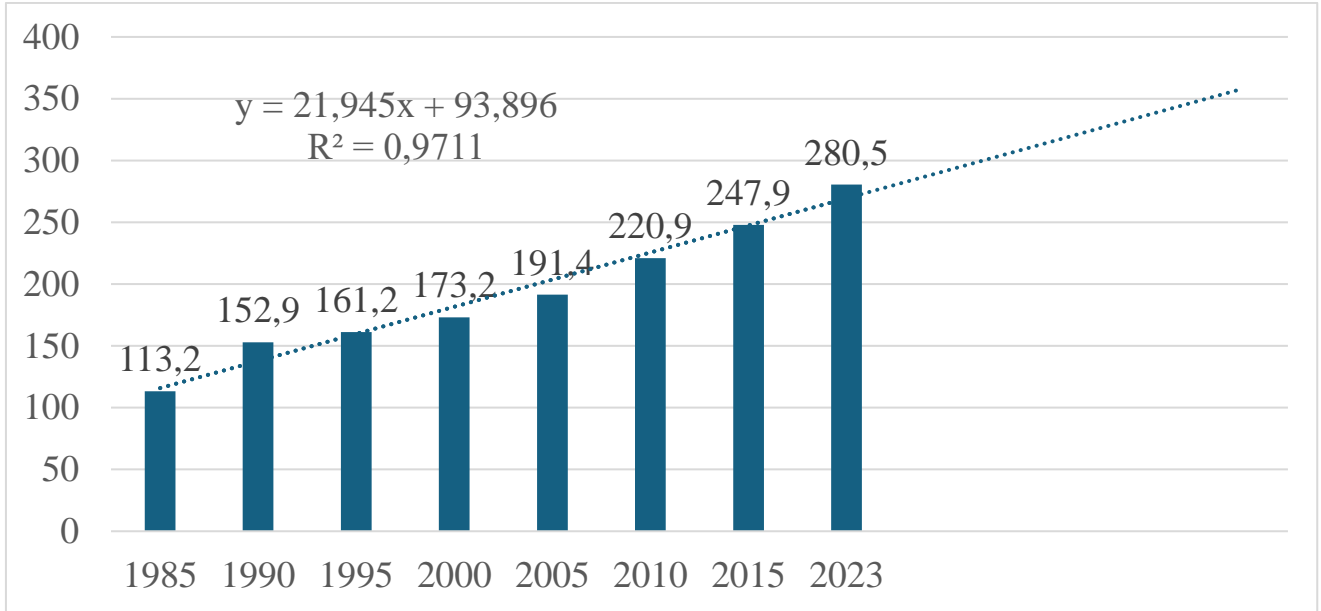


Рис. 2.4. Тенденції у міжнародній міграції населення світу, млн осіб [розроблено автором]

Також за допомогою регресійного аналізу можемо розрахувати прогноз на 2024-2027 рік. (рис. 2.5)

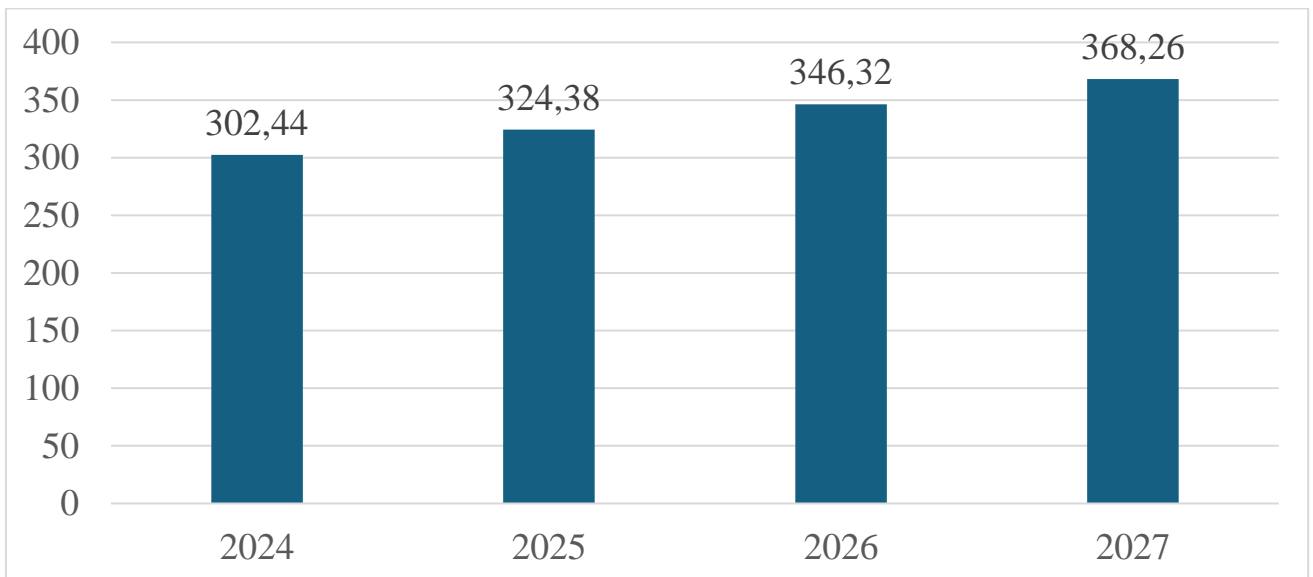


Рис. 2.5. Прогноз міжнародної міграції населення світу на 2024-2027 рр., млн. осіб [розроблено автором]

За даними (рис. 2.6) Міжнародної організації праці (МОП), наразі у світі налічується близько 169 мільйонів трудових мігрантів, що становить 61% всіх міжнародних мігрантів.

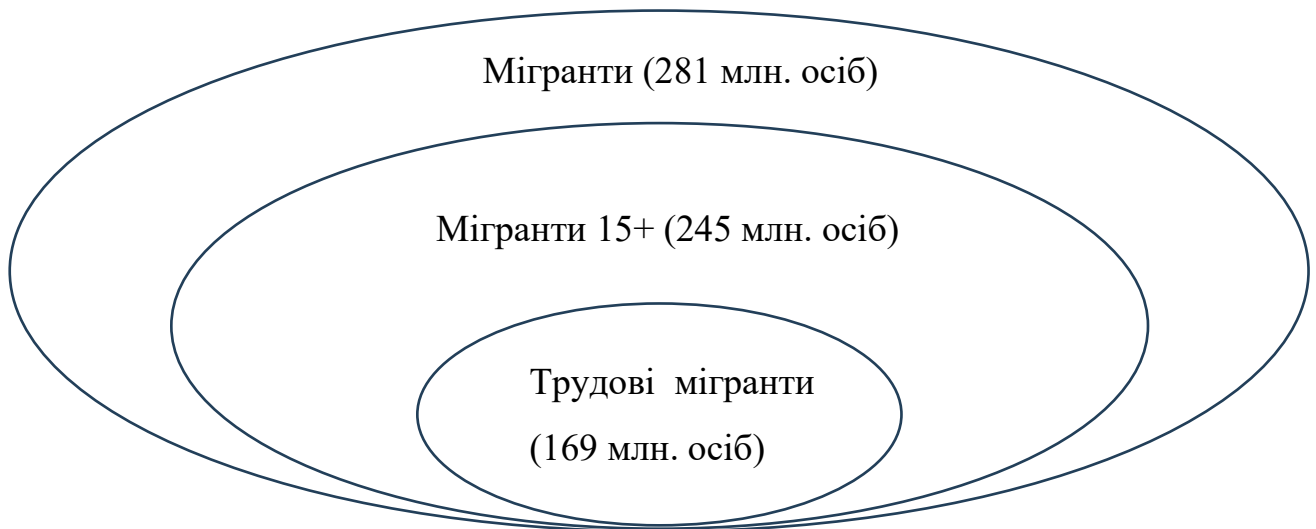


Рис. 2.6. Частка трудових мігрантів від загальної кількості мігрантів, 2022 р.

Розроблено автором за матеріалами: [49]

У 2022 році міжнародні мігранти становили 4,3% населення працездатного віку (15 років і старше), а трудові мігранти - 4,9% робочої сили країн призначення. Незважаючи на глобальне зростання кількості трудових мігрантів з часом, їхня частка серед мігрантів працездатного віку зменшується. У 2013р, трудові мігранти становили 72,7% мігрантів працездатного віку, а у 2017 році - 70,0%.

У 2019 році їхня частка оцінюється на рівні 69,0%. Зменшення частки трудових мігрантів можна пояснити постійним зростанням кількості мігрантів працездатного віку та зниженням їхньої участі в робочій силі. Очікується, що до 2050 року кількість міжнародних мігрантів може перевищити 400 млн. [54].

Концентрація міжнародних трудових мігрантів у країнах з доходами вище середнього та високими доходами залишається стабільною - 86,4% у 2013 році, 86,5% у 2017 році та 86,9% у 2019 році (рис. 2.7).

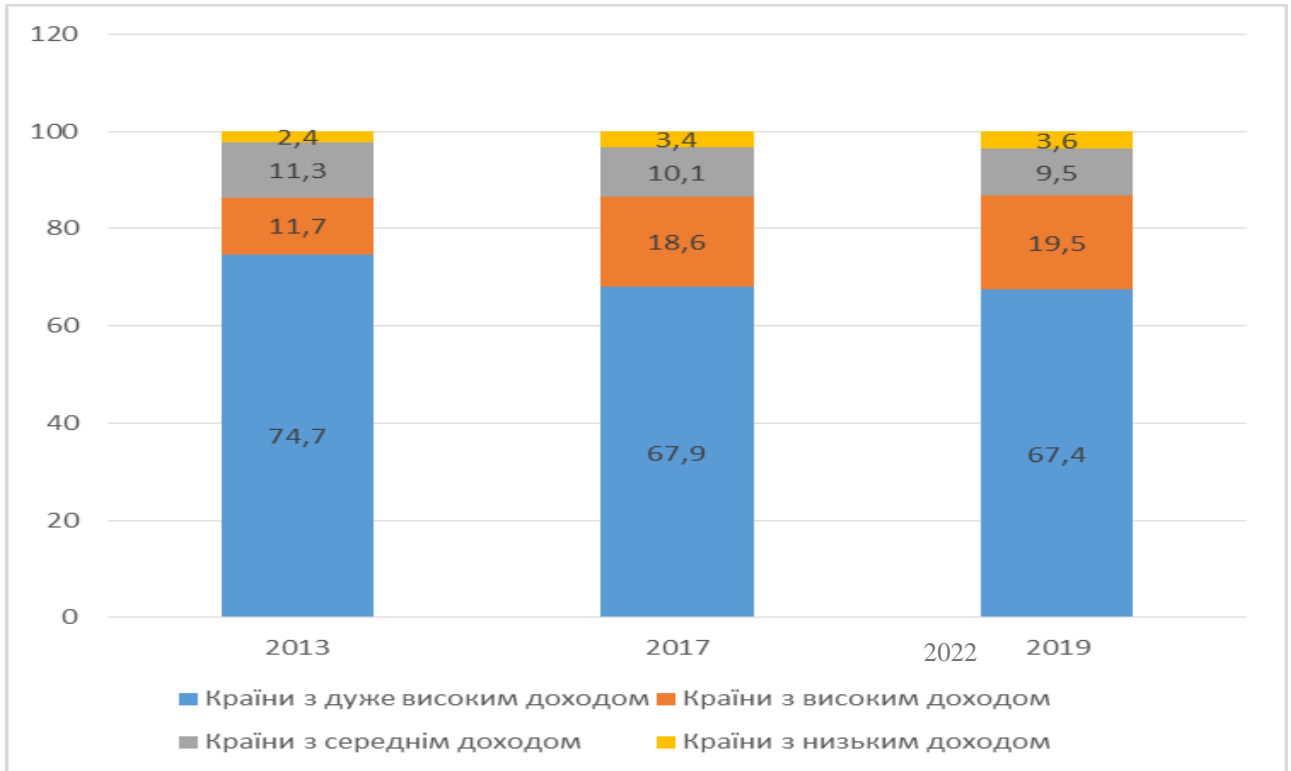


Рис. 2.7. Міжнародні трудові мігранти за рівнем доходу країн, %, 2013, 2017 та 2022 роки

Розроблено автором за матеріалами [51]

Отже, основними тенденціями міграційних процесів є: зростаюча привабливість країн з високим рівнем доходу: збільшення міграційного потоку до цих країн вказує на покращення умов праці та життя, а також попит на робочу силу; зменшення міграції до країн з високим рівнем доходу: попри все, ці країни все ще залишаються основними центрами тяжіння мігрантів; диверсифікація напрямків міграції: збільшується кількість мігрантів, які обирають країни з нижчим рівнем доходу, що може бути пов'язано з новими можливостями у цих країнах або труднощами з отриманням віз у країнах з дуже високим доходом.

2.2. Економічні аспекти міжнародної міграції робочої сили для приймаючих країн на прикладі Канади

Міжнародна міграція робочої сили є важливим фактором економічного розвитку багатьох приймаючих країн. Вона впливає на різні економічні аспекти, такі як ринок праці, податкові надходження, продуктивність та конкурентоспроможність економіки.

Приймаючі країни отримують робочу силу, яка може закрити дефіцит на ринку праці в певних галузях. Мігранти часто працюють на посадах, які важко заповнити місцевими працівниками. Це особливо актуально для низькооплачуваних робіт у будівництві, сільському господарстві, сфері обслуговування та догляду.

Мігранти збільшують пропозицію праці, що може сприяти економічному зростанню. За рахунок залучення нових робочих рук підвищується продуктивність праці, а отже, і ВВП країни. Дослідження показують, що мігранти можуть бути важливим чинником підвищення темпів економічного розвитку в довгостроковій перспективі.

Мігранти, працюючи легально, сплачують податки, які стають важливим джерелом доходу для держави. Ці надходження можуть бути використані на фінансування соціальних програм та інфраструктури. Крім того, попит мігрантів на товари та послуги також стимулює економічну активність.

У середньому в 2022 році майже 80% мігрантів були економічно активними, причому понад 70% з них працювали і менше 8% були безробітними. Загалом, серед жінок-мігрантів спостерігалось більш швидке зростання як рівня зайнятості, так і рівня трудової участі, ніж серед чоловіків, що зменшило гендерний розрив у ряді країн. Хоча покращення ситуації на ринку праці спостерігається в усіх регіонах походження мігрантів, у цьому відношенні зберігаються значні диспропорції.

У більшості країн трудові мігранти мають високий рівень зайнятості. Наприклад, в Австралії у 2022 році цей показник досяг 77,2%, що лише трохи нижче рівня зайнятості корінного населення (77,5%). Аналогічна ситуація в інших країнах, таких як США (72,6% у мігрантів проти 69,4% у корінного населення). В країнах ЄС рівень зайнятості трудових мігрантів також зріс з 64,5% у 2021 році до 66,8% у 2022 році, але все ще нижчий, ніж серед корінного населення (70,3% у 2022) [56].

В Австралії та США рівень безробіття серед трудових мігрантів знижується і знаходиться на рівні 3,6% та 3,5% відповідно, що свідчить про позитивний вплив міграції на ринок праці цих країн. Однак у країнах ЄС та Канаді рівень безробіття серед мігрантів залишається вищим, ніж серед корінного населення (10% у мігрантів ЄС проти 5,6% у корінного населення, і 5,9% у Канаді).

Додаток А представляє порівняльний аналіз показників рівня зайнятості населення, рівня безробіття та рівня економічної активності серед трудових мігрантів і корінного населення у таких країнах та регіонах, як Австралія, Канада, країни ЄС, США та Корея за 2021 і 2022 роки. Це дозволяє оцінити, як міграція впливає на ринок праці, економічну активність і стабільність кожної з країн, а також виявити ключові відмінності у становищі мігрантів та корінного населення.

Грошові перекази мігрантів до країн походження мають суттєвий вплив на зростання ВВП багатьох країн, особливо тих, що розвиваються. Вони збільшують споживання, сприяють підприємництву, знижують бідність та підтримують стабільність національної економіки, що в результаті підвищує загальний рівень ВВП країни. З 2015 року грошові перекази є найбільшим джерелом зовнішніх фінансових потоків до країн з низьким та середнім рівнем доходу (СНД), окрім Китаю. Хоча грошові перекази є приватними коштами і тому не можуть замінити державні видатки, грошові перекази до країн з низьким рівнем доходу перевищили обсяг офіційної допомоги розвитку за всіма оцінками Світового банку з 2000 року і перевищили потоки прямих іноземних інвестицій (ПІІ) до країн з низьким рівнем доходу більш ніж

на 270 мільярдів доларів США у 2023 році. За оцінками, у 2023 році потоки грошових переказів до країн з низькими та середніми доходами зросли на 0,7% і досягли 656 млрд доларів США.

У 2023 році п'ятьма найбільшими країнами-реципієнтами грошових переказів серед країн з низькими та середніми доходами в поточних доларах США були Індія (120 млрд доларів США), Мексика (66 млрд доларів США), Китай (50 млрд доларів США), Філіппіни (39 млрд доларів США) та Пакистан (27 млрд доларів США) (див. додаток Б). Індія є найбільшим отримувачем грошових переказів з 2008 року. З точки зору частки грошових переказів у валовому внутрішньому продукті, навпаки, п'ять найбільших одержувачів у 2023 році були меншими за розміром економіками: Тонга (41%), Таджикистан (39%), Ліван (31%), Самоа (28%) і Нікарагуа (27%) [57].

Канадська економіка частково базується на робочій силі та сплаті податків. Чим більше іммігрантів працює, тим сильнішою стає робоча сила, особливо коли населення країни старіє, виходить на пенсію і не має стільки дітей, як раніше. Найпопулярнішими професіями, які запрошують іммігрувати за програмою «Експрес-в'їзд», є інженери і дизайнери програмного забезпечення, аналітики інформаційних систем, програмісти, фінансові аудиторі і бухгалтері, а також фахівці з реклами, маркетингу та зв'язків з громадськістю. Міграція робочої сили є основним фактором забезпечення робочої сили в Канаді, особливо в таких ключових секторах, як охорона здоров'я, сільське господарство, технології та будівництво. Іммігранти допомагають заповнювати вакансії, для яких недостатньо кваліфікованих кадрів серед місцевого населення.

Канада стикається з демографічними викликами, такими як старіння населення і низький природний приріст. Завдяки імміграції країна компенсує дефіцит працездатного населення. Наприклад, уряд Канади щорічно приймає понад 400 тисяч нових іммігрантів, значна частина з яких — кваліфіковані працівники [58].

Міграція робочої сили сприяє підвищенню продуктивності економіки. Мігранти вносять вклад у сектори, де традиційно бракує місцевої робочої сили, наприклад, у будівництві, сільському господарстві, охороні здоров'я та технологіях. Це дозволяє забезпечувати стабільне зростання ВВП.

Іммігранти часто є носіями інноваційних ідей і створюють власний бізнес. У Канаді підприємці-іммігранти становлять близько 33% усіх нових бізнесів. Програма "Start-Up Visa" залучає іноземних підприємців для розвитку інноваційного бізнесу в країні.

Мігранти сплачують податки та внески в соціальні програми, що дозволяє збалансувати витрати на пенсійне забезпечення старшого покоління. Дослідження показують, що економічні іммігранти в Канаді починають приносити позитивний фінансовий ефект уже через кілька років після прибуття.

Імміграційна політика Канади спрямована на стимулювання розвитку віддалених та сільських регіонів. Програми, такі як "Atlantic Immigration Pilot" і "Rural and Northern Immigration Pilot", сприяють залученню мігрантів до регіонів, де бракує робочої сили.

Хоча імміграція позитивно впливає на економіку, вона також створює конкуренцію на ринку праці для місцевих робітників. Це потребує збалансованої політики інтеграції мігрантів у трудовий ринок.

Канада демонструє успішний приклад того, як міжнародна міграція робочої сили може бути інструментом вирішення демографічних і економічних проблем. Ефективна імміграційна політика, орієнтована на залучення кваліфікованих працівників та підприємців, сприяє економічному зростанню і стабільності [59].

Імміграція робочої сили також сприяє збільшенню ВВП Канади (рис. 2.7). За даними статистики, іммігранти становлять до 30% зростання ВВП країни, адже вони сприяють зростанню продуктивності праці і збільшенню споживчого попиту.

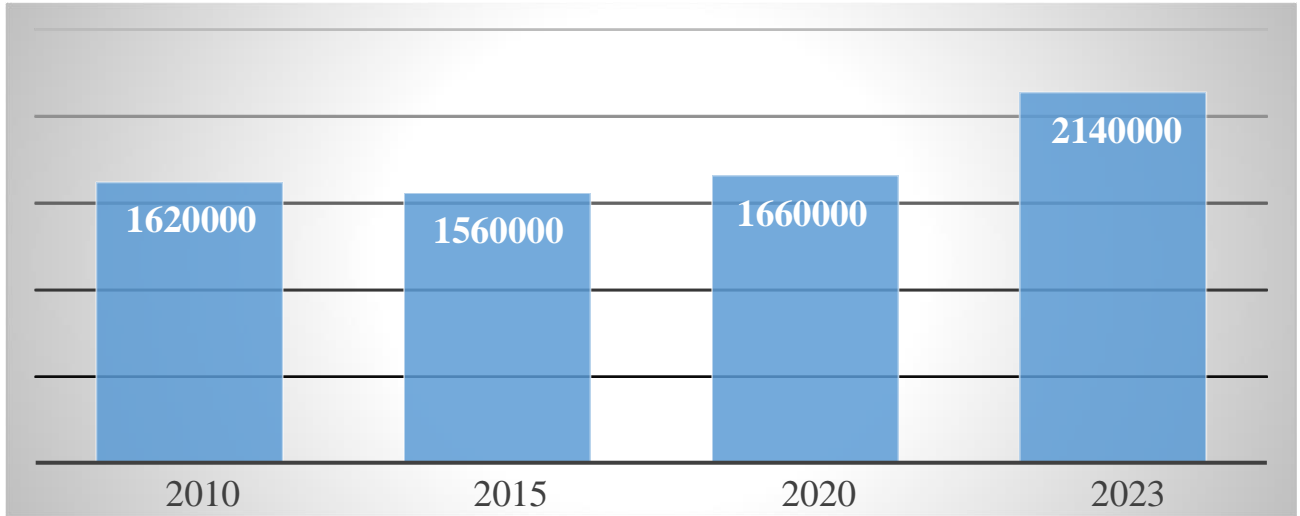


Рис. 2.8. ВВП Канади, тис. дол. США

Розроблено автором за матеріалами: [53]

Оскільки канадське населення старіє, іммігранти допомагають компенсувати природне зменшення трудових ресурсів, зберігаючи динаміку зростання економіки. Якщо співставимо значення ВВП Канади з кількістю трудових мігрантів і проведемо кореляційний аналіз, то індекс кореляції буде дорівнювати 0,85, що означає, що ріст ВВП та збільшення міграції робочої сили мають сильний зв'язок між собою.

Рівень зайнятості серед трудових мігрантів в Канаді поступово зростає і в останні роки досягав майже таких самих показників, як серед канадських резидентів. Цей тренд підтримується зростанням кількості програм для трудових мігрантів та зміною вимог ринку праці, що потребує постійного припливу робочої сили з-за кордону. Пандемія COVID-19 тимчасово знизилася рівень зайнятості як серед мігрантів, так і серед канадців у 2020 році, проте вже у 2021 році показники відновились. Зокрема, у 2022 році рівень зайнятості серед трудових мігрантів перевищував 84%, що близько до загального рівня зайнятості резидентів Канади.

Таблиця 2.6. демонструє успішну інтеграцію трудових мігрантів на ринку праці Канади.

Таблиця 2.6

Рівень зайнятості серед трудових мігрантів та резидентів Канади

Рік	Рівень зайнятості серед трудових мігрантів (%)	Рівень зайнятості серед канадських резидентів (%)
2010	76,0	82,4
2013	78,5	83,3
2016	82,3	83,2
2019	85,7	85,2
2022	84,6	84,5

Розроблено автором за матеріалами: [54]

У 2010 році рівень зайнятості серед трудових мігрантів становив 76,0%, що значно нижче, ніж рівень зайнятості серед канадських резидентів (82,4%). Це може свідчити про початкові труднощі трудових мігрантів з інтеграцією на ринку праці Канади. У 2016 році рівень зайнятості серед трудових мігрантів досяг 82,3%. Це вже майже зрівнялося з рівнем зайнятості канадських резидентів (83,2%), що може свідчити про значний прогрес у залученні мігрантів до економіки Канади. Протягом 2010-2016 років рівень зайнятості серед канадських резидентів залишався вищим за рівень зайнятості трудових мігрантів, що свідчить про певні бар'єри на ринку праці для мігрантів (наприклад, мовні труднощі, визнання кваліфікацій, доступ до професійних мереж). Починаючи з 2019 року, рівень зайнятості серед трудових мігрантів навіть перевищив рівень зайнятості серед резидентів Канади, що може свідчити про успішну інтеграцію мігрантів на ринок праці. У 2022 році рівень зайнятості трудових мігрантів та резидентів Канади був практично однаковим. Це вказує на досягнення високого рівня інтеграції трудових мігрантів, що є позитивним сигналом для економіки Канади. Також трудові мігранти є важливим джерелом податкових надходжень, які підтримують соціальні програми та медичне страхування. Це підкреслює важливість трудових мігрантів для підтримки соціальних систем Канади.

Враховуючи старіння населення Канади, потреба у робочій силі зростатиме, і трудові мігранти можуть відігравати ще більшу роль у забезпеченні економічного зростання. Якщо рівень зайнятості серед мігрантів залишатиметься на рівні, близькому до зайнятості резидентів, це дозволить Канаді покращувати економічні показники та підтримувати стабільність на ринку праці.

Позитивний рівень зайнятості серед обох груп є критичним для економічного розвитку Канади. Залучення трудових мігрантів допомагає компенсувати нестачу робочої сили та підтримує важливі сектори економіки, які часто залежать від тимчасових працівників. Очікується, що рівень зайнятості серед трудових мігрантів буде залишатися високим, оскільки потреба в робочій силі зростає на тлі демографічного старіння населення [62].

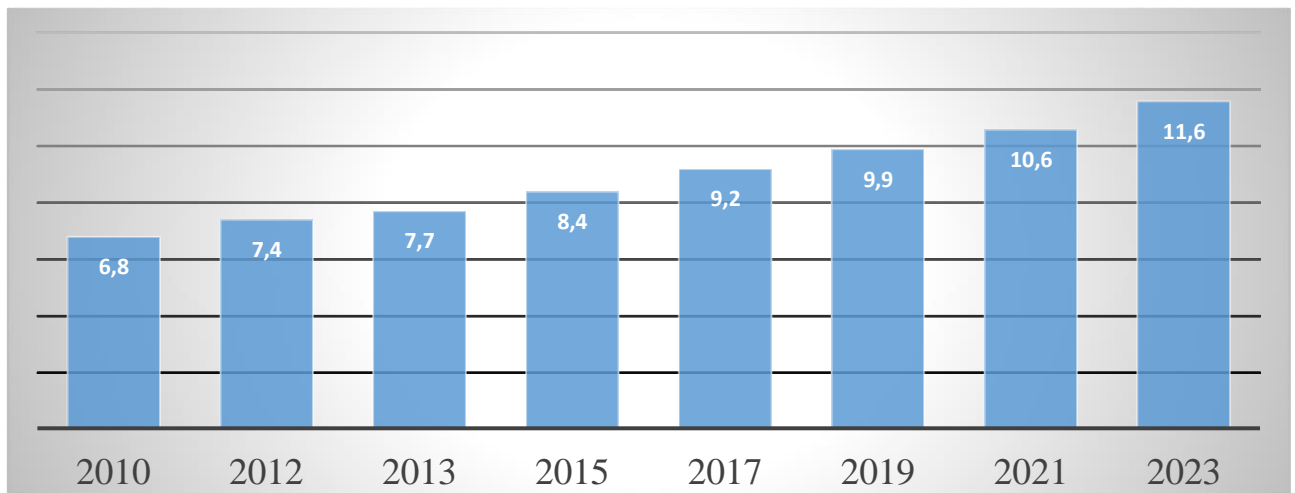


Рис. 2.9. Податкові надходження від мігрантів у Канаді, млрд. дол. США

Розроблено автором за матеріалами: [56]

Також мігранти є джерелом податкових надходжень, які підтримують соціальні програми та медичне страхування (рис.2.8).

За оцінками, іммігранти щорічно платять податків на суму понад 12 мільярдів канадських доларів. Темп зростання податкових надходжень від мігрантів пов'язаний

зі збільшенням числа іммігрантів, які прибувають щорічно, а також з їх інтеграцією у ринок праці. 2020-2021 роки показали деяке зменшення темпу зростання через пандемію COVID-19, яка тимчасово вплинула на зайнятість мігрантів. У 2023 році спостерігався стабільний приріст завдяки більшому потоку нових кваліфікованих працівників, що відповідало імміграційним цілям Канади [64].

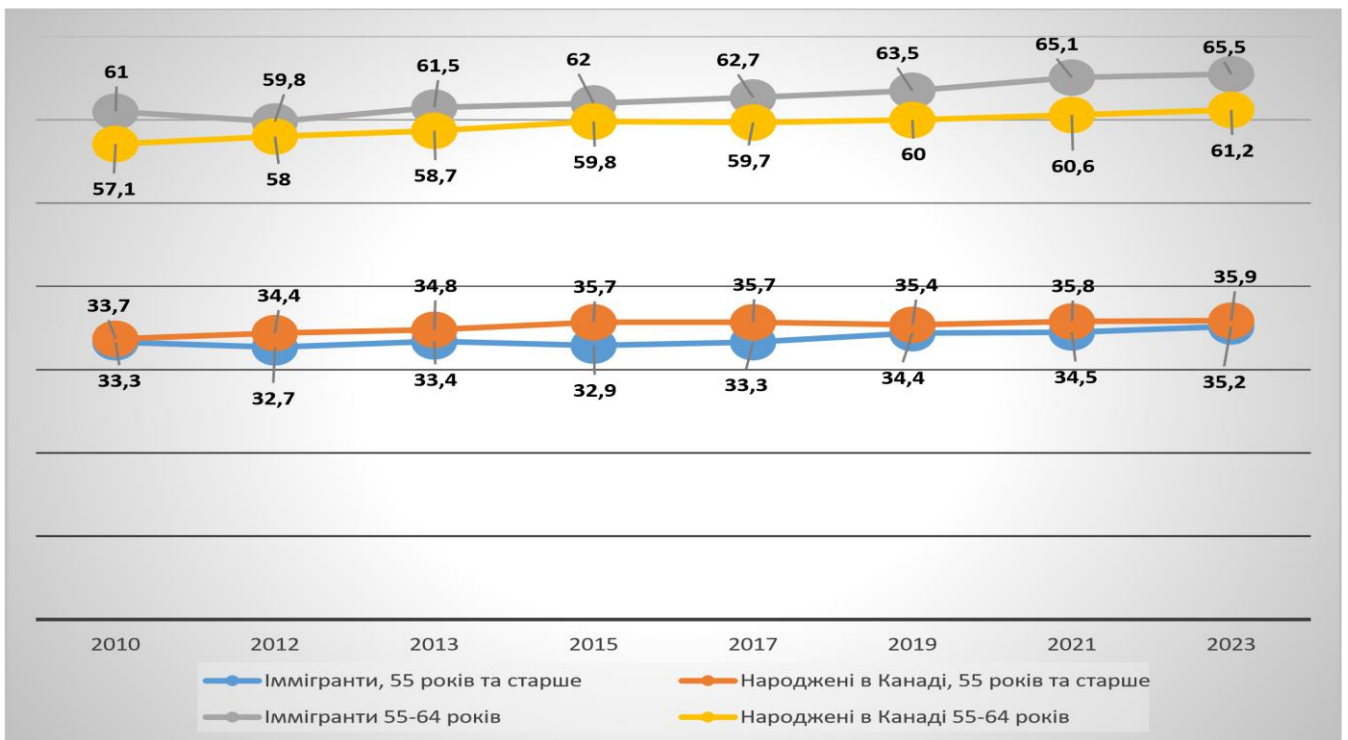


Рис. 2.10. Працевлаштування іммігрантів та народжених в Канаді, %

Розроблено автором за матеріалами: [57]

Імміграція дозволяє підтримувати достатній рівень зайнятості, що важливо для старіючого населення Канади. У 2023 році майже 76% новоприбулих іммігрантів віком від 25 до 54 років були працевлаштовані протягом першого року після приїзду. Рівень зайнятості серед іммігрантів у віці 55 років і старше зріс на 3,6% у 2023 році порівняно з попереднім роком. В результаті рівень зайнятості серед них дещо зріс до 35,2%, а рівень безробіття знизився до 5,8% (порівняно з 6,8% у 2022 році). Водночас

зайнятість серед їхніх канадських колег зросла на 3,8%, що відповідало темпам зростання їхнього населення. В результаті рівень зайнятості серед них утримався на рівні 35,9%, тоді як рівень безробіття майже не змінився і становив 5,6%. Серед населення, народженого в Канаді, люди у віці 55 років і старше зробили більший внесок у загальне зростання зайнятості з 2022 по 2023 рік; решта цього зростання припадає на іммігрантів (рис. 2.9).

Загалом, рівень зайнятості та безробіття серед іммігрантів віком 55 років і старше не надто відрізняється від рівня зайнятості та безробіття їхніх колег, народжених у Канаді. Однак у групі «старших» іммігрантів особи віком від 55 до 64 років мають більше шансів бути працевлаштованими, ніж народжені в Канаді в тій самій віковій групі. Це може відображати той факт, що іммігранти, як правило, виходять на пенсію пізніше, ніж народжені в Канаді з різних причин, у тому числі через недостатню фінансову підготовку.

Імміграція підсилює мультикультурний характер Канади, де понад 20% населення народилися за межами країни. Це сприяє розвитку міжкультурного обміну, толерантності та соціальної інтеграції. Також міграція посилює підтримку системи охорони здоров'я. У 2022 році понад 30% працівників у цих галузях були вихідцями з інших країн [66].

Загалом, рівень зайнятості та безробіття серед іммігрантів віком 55 років і старше не надто відрізняється від рівня зайнятості та безробіття їхніх колег, народжених у Канаді. Однак у групі «старших» іммігрантів особи віком від 55 до 64 років мають більше шансів бути працевлаштованими, ніж народжені в Канаді в тій самій віковій групі. Це може відображати той факт, що іммігранти, як правило, виходять на пенсію пізніше, ніж народжені в Канаді з різних причин, у тому числі через недостатню фінансову підготовку. Імміграція підсилює мультикультурний характер Канади, де понад 20% населення народилися за межами країни. Це сприяє розвитку міжкультурного обміну, толерантності та соціальної інтеграції. Також міграція

посилує підтримку системи охорони здоров'я. У 2022 році понад 30% працівників у цих галузях були вихідцями з інших країн.

Канада активно інвестує в адаптаційні програми для новоприбулих, що допомагає мігрантам інтегруватися в суспільство і сприяє їхньому швидкому залученню в економіку (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Розподіл зайнятості штатних працівників у віці від 20 до 60 років за п'ятьма професійно-кваліфікаційними рівнями, 2023 рік, %

	Народжені в Канаді	Тимчасові трудові мігранти	Постійні трудові мігранти
Професії в галузі управління	13,3	8,7	11,7
Професії, які вимагають вищої освіти	22,2	24,5	26,7
Технічні та ремісничі професії, які зазвичай вимагають диплома про вищу освіту або навчання на виробництві	34,9	31,5	27,7
Низькокваліфіковані професії, які зазвичай вимагають диплома про середню освіту або спеціальної підготовки	22,4	25,2	24,9
Робітничі професії, для яких зазвичай проводиться навчання на робочому місці	7,2	10,1	9

Розроблено автором за матеріалами [59]

Імміграція часто спрямована на доповнення, а не дублювання розподілу навичок працівників, народжених у Канаді. Розподіл навичок недавніх іммігрантів значно відрізнявся від розподілу навичок їхніх колег, народжених у Канаді. Серед іммігрантів, які прибули у 2018 або 2019 роках і були працевлаштовані на повний робочий день 2023 році, майже стільки ж (35%) працювали на низькокваліфікованих і різноробочих роботах, скільки на висококваліфікованих (40%) - управлінських і професійних, які вимагають вищої освіти. Недавні іммігранти частіше, ніж народжені в

Канаді, були зайняті в професійних професіях, а також у низькокваліфікованих і робітничих професіях.

Однак однією суттєвою відмінністю була нижча зайнятість іммігрантів на роботах середньої кваліфікації, таких як будівельні професії, порівняно з народженими в Канаді. Чверть недавніх іммігрантів були зайняті на таких роботах у 2023 році порівняно з 35% людей, народжених у Канаді. Професійні відмінності між народженими в Канаді та недавніми іммігрантами є давніми, починаючи щонайменше з когорти іммігрантів 2010 та 2011 років.

2.3. Особливості міграційної політики Канади

Після Другої світової війни за імміграційну політику Канади відповідали кілька відомств, зокрема Міністерство імміграції, біженців та громадянства Канади (IRCC) з 2016 року. Відповідальність за імміграцію розподілена між федеральним і провінційним урядами, причому провінції, такі як Квебек, мають більшу автономію. У 1976 році було ухвалено новий Закон про імміграцію, який визначив основні цілі політики: демографічний, економічний, соціальний і культурний розвиток Канади, пріоритети возз'єднання сімей, різноманітності та недискримінації. Закон також визнав біженців окремою категорією. У 2002 році його замінив Закон про імміграцію та захист біженців, що розширив поняття «сім'я» і посилив заходи безпеки.

Електронна система Express Entry (2015) прискорила в'їзд висококваліфікованих працівників, таких як лікарі, програмісти та архітектори, особливо тих, хто має досвід роботи в Канаді або домовленості про працевлаштування.

Джерелом мігрантів стали переважно країни Азії, такі як Китай, Індія та Філіппіни. Програми спрямовані на довгострокову інтеграцію, хоча також

активно залучають тимчасових працівників та іноземних студентів. Імміграційна система Канади орієнтована на залучення кваліфікованих працівників, інвесторів, підприємців, а також на підтримку біженців та осіб, які хочуть возз'єднатися зі своїми близькими.

Канада пропонує імміграційні програми для людей, які хочуть переїхати на постійне місце проживання, возз'єднатися з родиною (табл. 2.8).

1. Express Entry — це електронна система імміграції для кваліфікованих працівників, яка об'єднує три основні програми: Federal Skilled Worker Program (FSWP): Програма для кваліфікованих працівників із досвідом роботи, відповідною освітою, володінням англійською або французькою мовою. Federal Skilled Trades Program (FSTP): Програма для кваліфікованих робітників, які мають досвід роботи в конкретних професіях (наприклад, у будівництві, електротехніці). Canadian Experience Class (CEC): Програма для людей, які мають досвід роботи в Канаді протягом останніх трьох років і планують залишитися на постійне місце проживання. Як працює система: Кандидати реєструються в системі Express Entry, отримують оцінку за системою Comprehensive Ranking System (CRS), яка враховує вік, освіту, досвід роботи, володіння мовами та інші фактори. Кандидати з високими балами отримують запрошення подати заявку на постійне місце проживання.

2. Provincial Nominee Program (PNP) дозволяє провінціям і територіям Канади (наприклад, Онтаріо, Британська Колумбія, Альберта) номінувати іноземних громадян, які мають навички, досвід та кваліфікації, необхідні для заповнення потреб ринку праці. Кожна провінція має свої власні потоки PNP, які можуть бути орієнтовані на кваліфікованих працівників, підприємців, студентів тощо. Кандидати можуть подавати заявку на PNP через систему Express Entry. Номінація від провінції додає кандидатові додаткові бали, що збільшує шанси на запрошення.

Таблиця 2.8

Програми міграції до Канади

Шлях	Для кого
Експрес-в'їзд (Express Entry)	Електронна система для кваліфікованих працівників. Включає програми FSWP, FSTP, CEC; оцінка за CRS.
Провінційна номінальна програма (PNP)	Провінції номінують кандидатів для заповнення потреб ринку праці; працює через Express Entry або напрямую.
Стартова візова програма (Start-Up Visa Program)	Для підприємців із інноваційними бізнес-ідеями. Необхідна підтримка канадських інвесторів чи інкубаторів.
Сімейне спонсорство (Family Sponsorship)	Громадяни Канади та постійні резиденти спонсорують близьких родичів.
Атлантична імміграційна програма (AIP)	Для роботи та проживання в чотирьох атлантичних провінціях; потрібна пропозиція роботи.
Пілотна імміграція в сільські та північні райони (RNIP)	Для роботи в сільських і північних громадах; вимагається підтримка місцевої громади.
Імміграційний пілот агропродовольчої галузі (Agri-Food Immigration Pilot)	Для працівників аграрного сектору; досвід роботи в галузях, як-от тваринництво, обробка м'яса.
Програма тимчасових іноземних працівників (TFWP)	Тимчасовий дозвіл на роботу; потребує LMIA від роботодавця.
Міжнародна програма мобільності (IMP)	Тимчасова робота без LMIA; для осіб із вагомим внеском в економіку чи культуру.
Дозвіл на навчання та на працевлаштування після навчання	Після навчання в Канаді випускники можуть працювати і подаватися на постійне проживання.

Розроблено автором за матеріалами [60]

2. Start-Up Visa Program ця програма спрямована на підприємців, які мають інноваційну бізнес-ідею, що може бути конкурентоспроможною на міжнародному

ринку. Кандидати повинні отримати підтримку від канадських інвесторів, бізнесінкубаторів чи венчурних капіталістів. Вимоги: підтримка від кваліфікованої канадської організації, достатній рівень володіння англійською або французькою мовою, достатньо коштів для підтримки себе та своєї родини.

3. Family Sponsorship. Програма дає можливість громадянам Канади та постійним резидентам спонсорувати своїх близьких родичів для отримання статусу постійного резидента. До категорій, які можна спонсорувати, належать подружжя, діти, батьки, бабусі й дідусі. Вимоги: спонсор повинен відповідати вимогам щодо мінімального доходу, спонсор зобов'язується фінансово підтримувати спонсорованого родича протягом визначеного часу.

4. Atlantic Immigration Program (AIP). Розроблена для підтримки імміграції в чотири атлантичні провінції Канади: Нью-Брансвік, Ньюфаундленд і Лабрадор, Нова Шотландія та Острів Принца Едварда. Програма має три основні потоки для кваліфікованих працівників, іноземних випускників канадських закладів і робітників у сфері обслуговування. Особливості: необхідність пропозиції роботи від роботодавця в одній із атлантичних провінцій, роботодавець має допомогти працівнику та його родині адаптуватися до життя в Канаді.

5. Rural and Northern Immigration Pilot (RNIP) — програма, розроблена для імміграції до невеликих громад у сільських і північних регіонах Канади. Вона спрямована на допомогу громадам, які мають нестачу кваліфікованих працівників. Особливості: кандидат має отримати пропозицію роботи в одній із громадучасниць, громада повинна підтвердити готовність прийняти кандидата на постійне проживання.

6. Agri-Food Immigration Pilot. Ця програма розрахована на робітників сільськогосподарської та харчової промисловості. Програма орієнтована на іноземних робітників, які мають досвід роботи у певних сільськогосподарських і харчових галузях, зокрема у вирощуванні грибів, тваринництві та обробці м'яса.

7. Temporary Foreign Worker Program (TFWP). TFWP надає можливість отримати тимчасовий дозвіл на роботу в Канаді. Це важливо для тих, хто хоче працювати в Канаді, але поки не готовий переїхати на постійне місце проживання. Роботодавець повинен отримати дозвіл на наймання іноземця (Labour Market Impact Assessment, LMIA), що підтверджує нестачу місцевих робітників.

8. International Mobility Program (IMP), яка дозволяє наймати іноземних працівників на тимчасові посади без отримання LMIA. Програма орієнтована на осіб, що мають значний економічний, соціальний чи культурний внесок у Канаду. Також IMP включає програми для студентів, випускників та осіб, що перебувають в Канаді за міжнародними угодами, наприклад, CUSMA.

9. Study Permit & Post-Graduation Work Permit (PGWP). Багато студентів обирають Канаду для навчання, оскільки після закінчення навчання вони можуть отримати Post-Graduation Work Permit для здобуття досвіду роботи. Після кількох років роботи такі випускники можуть подавати заявки на постійне проживання через програми Express Entry [68].

У секторах, де місцевої робочої сили недостатньо або, як у цьому конкретному випадку, де громадяни Канади відмовляються працювати, тому що робота характеризується як брудна, небезпечна і важка; крім того, вона нестабільна і низькооплачувана. Усі програми для трудящих-мігрантів дозволяють залучати невелику, одноразову/замінну робочу силу «точно в строк» для виконання найскладнішої роботи із заробітною платою, умовами та пільгами, які вважаються неприйнятними для більшості місцевих працівників.

Так було і з SAWP, прийняття якої, як стверджують Кастель Ролдан і Альварес Анайя, мало на меті спрямувати нестабільні групи населення за межі Канади, щоб зменшити дефіцит робочої сили та забезпечити швидке і прибуткове виробництво продуктів харчування без чітких шляхів до громадянства чи статусу постійного резидента. Іншими словами, мексиканські працівники SAWP мали просто заповнити

порожнечу некваліфікованих робітників у канадському сільськогосподарському секторі [69].

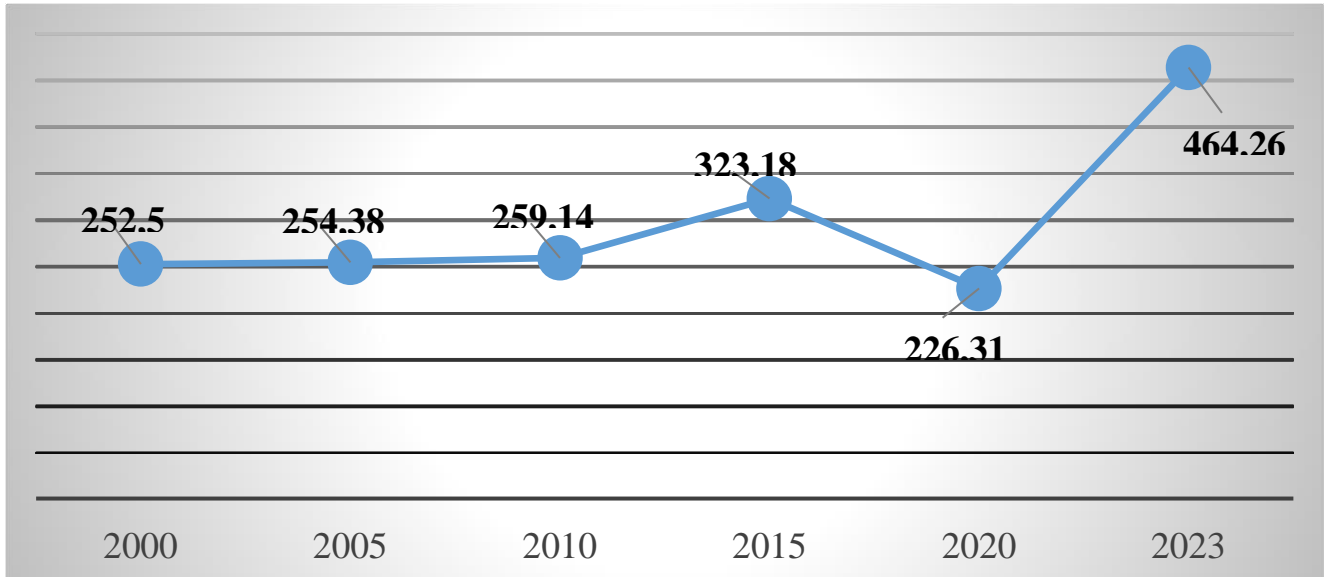


Рис. 2.11. Кількість імігрантів до Канади за роками, тис. ос.

Розроблено автором за матеріалами [62]

Канада встановлює цілі щодо кількості імігрантів, яким дозволено в'їхати в країну, за допомогою Плану рівня іміграції, який впроваджується щороку (рис. 2.10).

У рамках цього процесу громадськість, корінні народи, новоприбулі, провінції та території, інші урядові відомства, а також підприємства та організації, які працюють з імігрантами, мають можливість висловити свою думку про ці цілі до того, як вони будуть остаточно затверджені.

За допомогою рівняння лінії регресії розраховуємо тенденцію щодо кількості мігрантів до Канади у наступних роках (рис. 2.11).

Вперше План рівнів іміграції на 2025-2027 роки включатиме цілі не лише для постійних резидентів, але й для тимчасових резидентів, таких як іноземні студенти та іноземні працівники. Іміграція залишається життєво важливою для Канади, і є традицію вітати новоприбулих і допомагати вразливим верствам

населення. Канада планує прийняти 395 000 постійних мешканців у 2025 році, 380 000 у 2026 році та 365 000 у 2027 році.

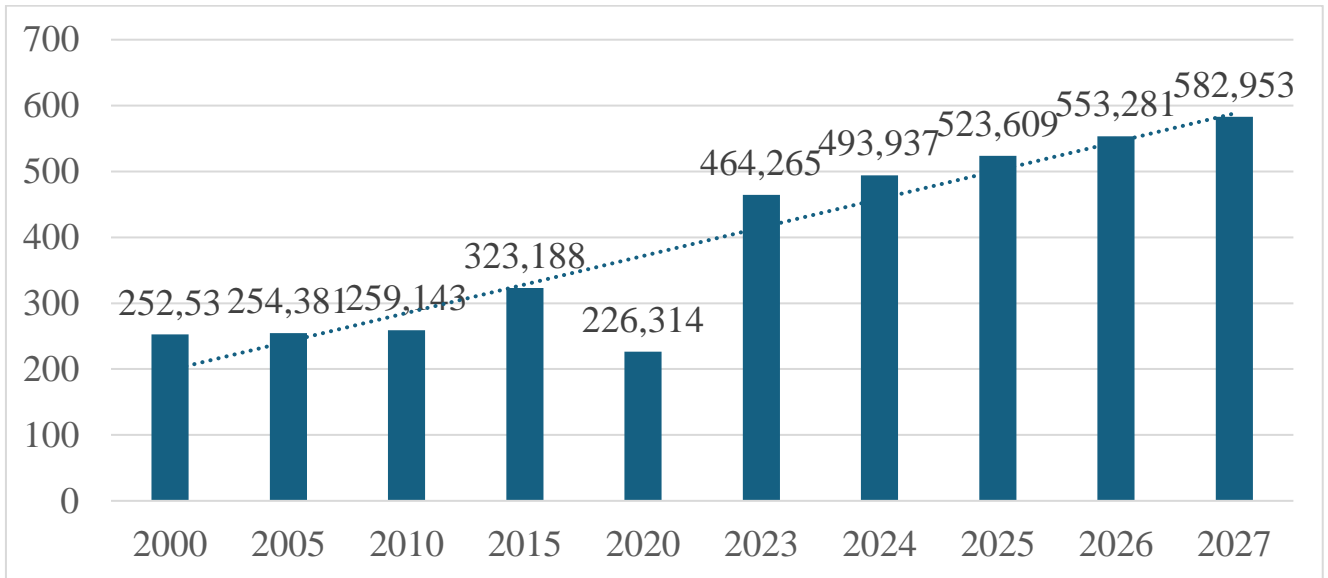


Рис. 2.11. Прогноз щодо кількості мігрантів до Канади у 2024 та 2025 рр., тис. ос. [розроблено автором]

Цільові показники прибуття тимчасових резидентів до Канади в щорічному плані рівнів є такими: 673 650 у 2025 році, 516 600 у 2026 році, 543 600 у 2027 році. За допомогою провінційної програми відбору кандидатів провінції та території відбирають певну кількість іммігрантів, які допомагають заповнити прогалини на ринку праці та розбудувувати їхні громади й економіку. Відповідно до Угоди між Канадою та Квебеком, Квебек відповідає за відбір економічних іммігрантів та деяких переселених біженців, які приїжджають до провінції [71].

Щодо Індексу політики інтеграції мігрантів (MIREX) - інструменту, який вимірює політику інтеграції мігрантів та використовує 167 індикаторів для створення багатогранної, багатовимірної картини можливостей мігрантів брати участь у житті суспільства та порівняння того, що роблять уряди для сприяння інтеграції мігрантів, Канада у 2022 році отримала оцінку у 80 (максимальна 100), що є одним з найвищих показників по світу (найбільший показник у Швеції – 86).

За цим показником виділили основний підхід Канада до інтеграції мігрантів - комплексна інтеграція, що є комплексним підходом до інтеграції та гарантує рівні права, можливості та безпеку для іммігрантів [72].

Висновки до другого розділу

За результатами проведеного дослідження особливостей сучасної міжнародної міграції робочої сили та міграційної політики, можна зробити такі висновки:

1. Найбільші потоки трудових мігрантів спрямовані до країн з дуже високим та високим рівнем доходу, таких як США, країни ЄС, Канада та Австралія. Водночас, країни з середнім і низьким рівнем доходу також стають дедалі привабливішими для певних категорій мігрантів. Кожен регіон світу має свої особливості у залученні та відтоку робочої сили. Наприклад, Північна Америка та Західна Європа виступають головними приймаючими регіонами, тоді як Азія та Африка залишаються основними донорами трудових мігрантів. У 2023 році кількість мігрантів досягла 280,6 млн. осіб, що відображає подальше зростання міграційних процесів. У порівнянні з 2015 роком, у 2023 році частка мігрантів зросла на 0,2% і досягла 3,6%, що не є великим значенням, але збільшення цього відсотку є стабільним починаючи з 1985 року, що вказує на загальну тенденцію збільшення міграції.

2. Міграція робочої сили позитивно впливає на економіку приймаючих країн, оскільки дозволяє покривати дефіцит робочої сили в певних секторах, підвищуючи продуктивність та сприяючи економічному зростанню. Приймаючі країни часто користуються дешевшою робочою силою мігрантів, що знижує витрати на оплату праці і робить бізнеси більш конкурентоспроможними на міжнародному рівні. Імміграція робочої сили також сприяє збільшенню ВВП

Канади. За даними статистики, іммігранти становлять до 30% зростання ВВП країни, а за проведеним кореляційним аналізом зв'язок між зростанням ВВП Канади та збільшенням кількості мігрантів має сильний зв'язок. Імміграція дозволяє підтримувати достатній рівень зайнятості, що важливо для старіючого населення Канади. У 2023 році рівень зайнятості мігрантів знаходився майже на такому ж рівні як і рівень зайнятості корінного населення Канади.

3. Імміграційна політика Канади є багатогранною, спрямованою на досягнення економічного, соціального та культурного розвитку країни. Ключовими аспектами є залучення кваліфікованих працівників, підтримка біженців, возз'єднання сімей, інтеграція іноземних студентів і тимчасових працівників. Сучасна система, включно з електронною платформою Express Entry та провінційними програмами, дозволяє оперативно відповідати на потреби ринку праці. Особливістю канадської моделі є співпраця між федеральним і провінційними урядами, що дозволяє враховувати регіональні потреби, зокрема в таких провінціях, як Квебек, яка має ширшу автономію. Починаючи з 2000 року, кількість мігрантів до Канади зростає з кожним роком (окрім 2019 року через карантинні обмеження). Прогноз на найближчі роки свідчить про стабільне збільшення кількості постійних і тимчасових резидентів, що може сягнути 582,953 тис. осіб вже у 2027 році.

РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ У КАНАДІ

3.1. Міграційні програми як інструмент міграційної політики Канади

Федеральний уряд Канади регулює працю мігрантів через імміграційне законодавство та політику, згідно з якими державні органи влади визначають, хто може наймати працівників-мігрантів і на яких умовах вони можуть бути працевлаштовані, шляхом надання дозволу роботодавцям на найм працівників-мігрантів і видачі дозволів на роботу самим працівникам.

Однією з основних програм, що регулює роботу мігрантів, є Програма тимчасових іноземних працівників (Temporary Foreign Worker Program, TFWP), яка дозволяє канадським роботодавцям наймати працівників з-за кордону для тимчасових робіт. Водночас існує Програма міжнародного досвіду (International Mobility Program, IMP), яка сприяє працевлаштуванню осіб без необхідності отримувати дозвіл на роботу через LMIA (Labour Market Impact Assessment), якщо вони відповідають певним вимогам.

Для кожного з типів дозволів на роботу є специфічні умови, зокрема вимоги щодо рівня кваліфікації працівника, обмеження щодо зміни роботодавця або місця роботи, а також умови, які стосуються заробітної плати та трудових прав мігрантів.

Також важливим аспектом є збереження прав мігрантів на рівних засадах з канадськими працівниками. Закони Канади захищають їх від дискримінації та експлуатації, встановлюючи мінімальні вимоги до умов праці, зокрема щодо заробітної плати, охорони праці та соціального забезпечення.

Елементи канадських програм для трудових мігрантів часто рекламуються як приклади «найкращої практики». Проте експлуатація працівників та порушення

їхніх прав добре задокументовані в різних компонентах канадських програм трудової міграції. Докази свідчать про те, що експлуатація є найбільш гострою серед тих, хто зайнятий на низькокваліфікованих роботах, частково пов'язаних із брудною, небезпечною та принизливою роботою, яку вони виконують (наприклад, сільськогосподарські працівники та доглядальниці). Деякі з таких експлуаторських практик порушують застосовні законодавчо встановлені мінімальні стандарти, які в основному регулюються провінційним/територіальним законодавством. До них відносяться стандарти зайнятості (наприклад, мінімальна заробітна плата, понаднормові роботи тощо), норми охорони здоров'я та безпеки праці (наприклад, забезпечення належним захисним обладнанням), а також права людини. Інші порушення прав виникають через невиконання умов закритого дозволу на працевлаштування (наприклад, робота виконується не для зазначеного роботодавця, робота має інший характер, ніж той, що був описаний у первинній пропозиції про роботу). Ці недоліки посилюються обмеженою трудовою мобільністю та можливістю депортації тимчасових іноземних працівників - умовами, які створюють структури вразливості та несвободи, а також роблять висловлення скарг особливо ризикованим [73].

Незважаючи на наявність цих проблем і на те, як правові та політичні структури сприяють закріпленню вразливості трудящих-мігрантів, федеральний уряд історично мав мало спільного з регулюванням умов праці для трудящих-мігрантів. Натомість, стандарти зайнятості, професійна безпека та гігієна праці, а також права людини здебільшого належать до компетенції провінційних/територіальних органів влади. Трудящі-мігранти підпадають під дію цих законів, але можливість їх депортації, обмежена трудова мобільність і переважання систем захисту прав, що ґрунтуються на скаргах, обмежують їх дотримання. Таким чином, хоча федеральна імміграційна система створила

структури вразливості, історично уряд зняв з себе відповідальність за усунення порушень трудових прав, що виникають внаслідок цього, і натомість використовував свої повноваження виключно для захисту канадських робочих місць і внутрішнього ринку праці.

Як і в більшості країн-членів Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), Канада в останні десятиліття змінила акцент своєї міграційної політики з постійної імміграції на тимчасову трудову міграцію. Така трансформація обумовлена економічними факторами, що включають швидкі зміни на ринку праці, потребу в спеціалізованих кадрах у певних галузях, а також загальне старіння населення, яке потребує заповнення робочих місць тимчасовими мігрантами.

Згідно зі статистикою, починаючи з 2009 року Канада фіксує стабільне зростання кількості тимчасових дозволів на роботу, що значно перевищують кількість дозволів на постійне проживання, виданих з економічних причин. Наприклад, у 2022 році країна видала 302 821 дозвіл на тимчасове працевлаштування, що майже втричі більше порівняно з початком століття (116 540 дозволів у 2000 році). Тим часом кількість постійних іммігрантів економічного класу, які отримали резидентський статус, зросла лише до 159 262 у 2022 році порівняно зі 136 287 у 2000 році. Це означає, що частка тимчасових мігрантів серед загальної кількості економічних іммігрантів зросла з 46% у 2000 році до 66% у 2022 році [74].

Ця тенденція відображає прагнення Канади оперативно реагувати на зміни в потребах ринку праці та залучати іноземних працівників лише на той період, коли їхні навички необхідні. Тимчасова міграція дозволяє роботодавцям швидко заповнювати вакансії без зобов'язання надавати довгострокові гарантії зайнятості, що також знижує навантаження на соціальну інфраструктуру та програми адаптації для новоприбулих.

Одним із яскравих прикладів зростаючої ролі тимчасової трудової міграції є розширення програми Temporary Foreign Worker Program (TFWP), яка надає роботодавцям можливість наймати іноземних працівників для тимчасового виконання робіт, що не можуть бути заповнені місцевими кадрами. Ця програма охоплює низку секторів економіки, таких як сільське господарство, будівництво, догляд за людьми похилого віку та сфера обслуговування, де постійно відчувається нестача робочої сили.

Також варто відзначити, що інші програми, як-от International Mobility Program (IMP), сприяють залученню фахівців із країн, з якими Канада має торгові угоди. Завдяки IMP іноземні спеціалісти можуть отримати дозвіл на тимчасову роботу без необхідності проходити процедуру оцінки ринку праці (Labour Market Impact Assessment, LMIA), що значно прискорює процес найму. IMP популярна серед працівників високотехнологічного сектору, де постійно потрібні нові спеціалісти, особливо в галузі інформаційних технологій [75].

Загалом, фокус Канади на тимчасову міграцію відображає її прагнення залишатися гнучкою та адаптивною до мінливих економічних умов і потреб. Така стратегія дозволяє країні заповнювати критичні потреби на ринку праці, водночас забезпечуючи можливість повернення тимчасових мігрантів на батьківщину після завершення їх контрактів. Тимчасова міграція також дозволяє Канаді експериментувати з новими підходами до залучення робочої сили, одночасно зменшуючи ризики, пов'язані з довготривалою імміграцією та інтеграцією новоприбулих у канадське суспільство.

Як і в цілому в ОЕСР, у міграційній політиці Канади спостерігається відхід від орієнтації на постійну імміграцію після Другої світової війни на користь тимчасової міграції з метою працевлаштування. Дійсно, з 2009 року по теперішній час загальна кількість тимчасової міграції з метою працевлаштування постійно зростала, а кількість дозволів на тимчасове працевлаштування з метою

працевлаштування (тобто без урахування біженців та осіб, які очікують на отримання постійного статусу) перевищувала кількість дозволів на постійне проживання з економічних причин. Трохи більше 300 000 (302 821) тимчасових трудових мігрантів підписали дозволи у 2022 році (порівняно з 116 540 у 2000 році), але постійний статус Канада надала лише 159 262 іммігрантам (економічного класу) того року (порівняно з 136 287 у 2000 році); таким чином, тимчасові мігранти зросли з 46% до 66% від загальної кількості економічних мігрантів у період з 2000 по 2022 роки [76].

З 2010 року видно зростання кількості тимчасових трудових мігрантів (TFWP та IMP), які перевищують кількість нових постійних резидентів у Канаді. Особливо помітне збільшення кількості тимчасових мігрантів після пандемії, коли канадський ринок праці активно залучав тимчасових працівників для задоволення потреб економіки (рис. 3.1).

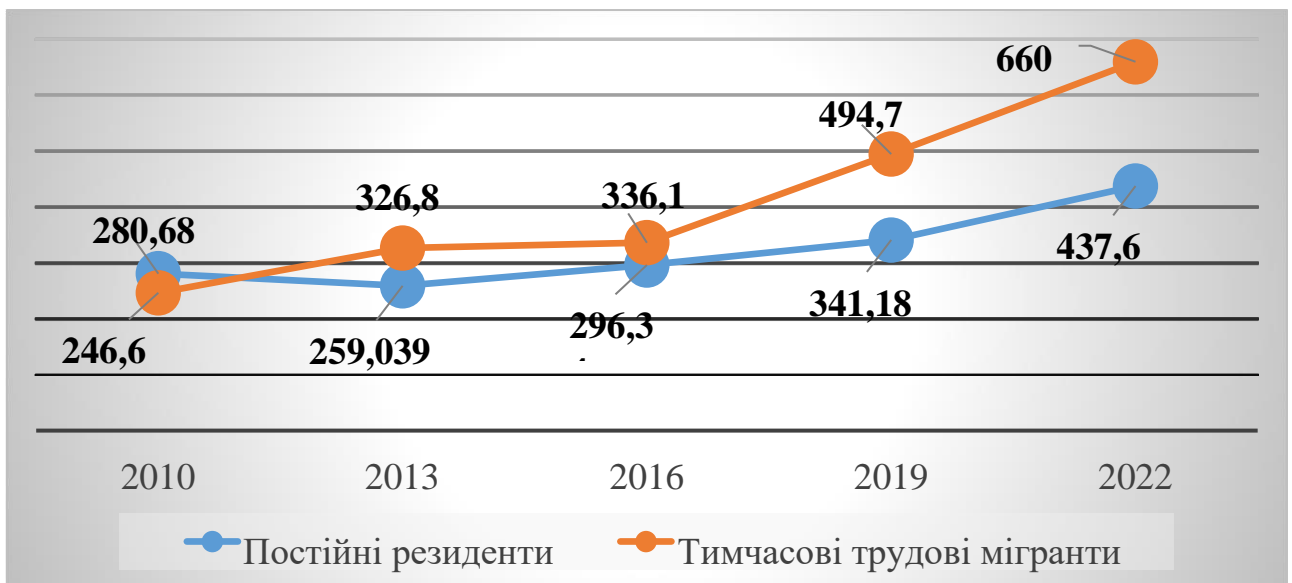


Рис. 3.1. Кількість мігрантів, які стали постійними резидентами, і тимчасових трудових мігрантів

Розроблено автором за матеріалами [77]

Нерезиденти, які бажають працювати в Канаді, повинні отримати дозвіл на роботу, який поділяється на дві великі категорії (див. рис. 3.2 нижче). До першої категорії належать дозволи, які видаються в рамках Програми тимчасової іноземної робочої сили (TFWP). Ці дозволи поширюються на посади, для яких необхідна оцінка впливу на ринок праці (ОВРП). Всі ці дозволи обмежують працівника роботою на конкретного роботодавця, протягом певного періоду часу, на визначеній посаді. Їх часто називають «закритими» або «зв'язаними» дозволами на роботу, оскільки працівник не має права працювати на будь-якій іншій посаді або у будь-якого іншого роботодавця, окрім тих, що вказані в дозволі. Такі дозволи потенційно доступні для будь-якого роботодавця і для будь-якого виду роботи за умови, що роботодавець може пройти перевірку на ринку праці. Однак історично склалося так, що найбільші групи працівників були зайняті в сільському господарстві та домашній роботі відповідно до спеціальних підпрограм.

Друга широка категорія дозволів на тимчасову роботу підпадає під дію Програми міжнародної мобільності (ІМР), яка охоплює осіб, що в'їжджають до Канади відповідно до міжнародних угод, працюючих відпочиваючих, подружжя висококваліфікованих працівників, власників дозволів на роботу для аспірантів та інших груп. На відміну від TFWP, роботодавцям не потрібно отримувати оцінку впливу на ринок праці для того, щоб найняти працівника в рамках ІМР. Більшість трудящих-мігрантів, які в'їжджають в рамках підпрограм ІМР, мають відкриті дозволи на роботу і не підлягають системі перевірок. Однак приблизно третина учасників ІМП мають закриті дозволи на роботу, прив'язані до одного роботодавця, конкретної професії та місцезнаходження (рис. 3.2) [78].

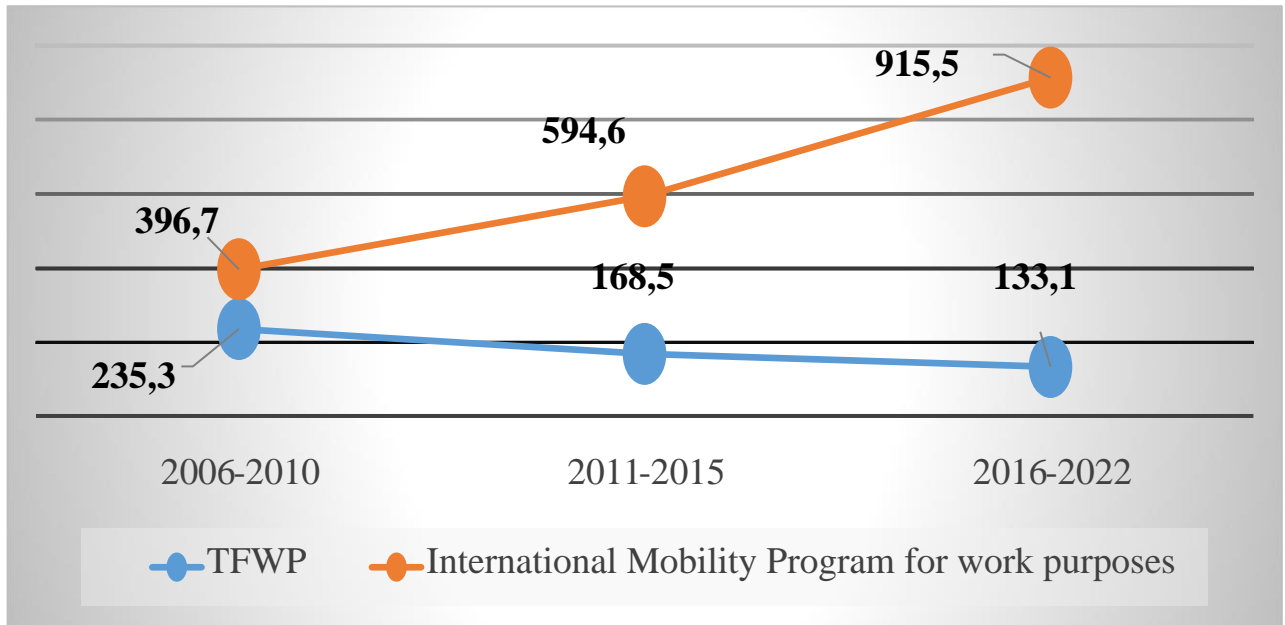


Рис. 3.2. Кількість трудових мігрантів за робочими програмами Канади, тис. ос.

Розроблено автором за матеріалами [79]

Програма міжнародної мобільності (International Mobility Program, IMP) надає значні переваги як для працівників, так і для роботодавців, оскільки спрощує процедури залучення іноземних фахівців без необхідності отримання оцінки впливу на ринок праці (Labour Market Impact Assessment, LMIA). Основними підкатегоріями IMP є працівники, які в'їжджають до Канади на підставі міжнародних угод, таких як Угода про вільну торгівлю між США, Мексикою та Канадою (CUSMA), молодь, яка приїжджає за програмою "Work and Holiday", подружжя кваліфікованих робітників, випускники канадських освітніх закладів, а також власники відкритих дозволів на роботу.

Ця програма сприяє не лише мобільності працівників, а й розвитку економічних і культурних зв'язків з іншими країнами. Наприклад, програма "Working Holiday" дозволяє молодим людям отримувати досвід роботи в Канаді, що не лише збагачує канадський ринок праці, а й сприяє культурному обміну між

державами. Водночас випускники канадських університетів, які отримали відкриті дозволи на роботу, можуть залишатися в країні для здобуття практичного досвіду, що підвищує їхню конкурентоспроможність на ринку праці та сприяє розвитку місцевої економіки.

Перевагою відкритих дозволів на роботу, що видаються в рамках ІМР, є гнучкість: іноземні фахівці можуть змінювати роботодавців без потреби в додаткових дозволах. Це робить їх більш захищеними від недобросовісних роботодавців і дозволяє ефективніше реагувати на ринкові зміни. Однак приблизно третина учасників програми отримує закриті дозволи, які обмежують їхнє право на роботу конкретними умовами — роботодавцем, професією та місцем роботи. Ці обмеження можуть створювати певні виклики для працівників, особливо в умовах зміни ринкової кон'юнктури або при виникненні конфліктів на роботі. Варто також відзначити, що ІМР відіграє важливу роль у забезпеченні кваліфікованою робочою силою інноваційних секторів економіки, зокрема інформаційних технологій, інженерії та науки. Завдяки спрощеній процедурі найму, канадські компанії можуть оперативнo залучати спеціалістів із необхідними навичками, що є критично важливим для підтримки конкурентоспроможності країни на глобальному рівні. Програма також надає можливість іноземним фахівцям здобувати канадський досвід, що сприяє їхній подальшій інтеграції в країну, якщо вони вирішать подати заявку на постійне місце проживання [80].

Таким чином, ІМР виступає важливим елементом сучасної міграційної політики Канади, спрямованої на залучення кваліфікованої робочої сили та водночас надає можливість для тимчасової міграції без надмірних бюрократичних процедур. Це дозволяє країні не лише вирішувати проблеми дефіциту кваліфікованих кадрів, але й залишатися відкритою для культурного обміну та розвитку глобальних зв'язків.

3.2. Напрямки вдосконалення механізму регулювання міжнародної міграції у Канаді

Закон, на якому ґрунтується більшість програм, політик і процедур Канади щодо міграції – Закон про імміграцію та захист біженців (IRPA), набув чинності у 2002 році. На той час це була перша велика законодавча зміна в імміграційній системі Канади за останні 25 років. Проаналізувавши його, щоб оцінити потребу в законодавчих змінах або реформах, можемо виділити, що Канаді потрібно забезпечити, щоб законодавство продовжувало відображати цілі її імміграційної системи і щоб воно забезпечувало достатньо гнучкі рамки для їх досягнення, зберігаючи при цьому безпеку канадців.

Виходячи з цього, можемо виділити такі напрямки вдосконалення механізму регулювання міжнародної міграції у Канаді.

Створити дорадчий орган з практичним досвідом у сфері імміграції, який керуватиме розробкою політики та покращенням надання послуг. Можливо створити консультативну раду з новоприбулих, яка надаватиме поради з різних точок зору та досвіду використання імміграційної системи Канади. Це посилить розробку політики та програм і закріпить її на основі підходу, орієнтованого на людину.

Полегшити заявникам пошук необхідної інформації. Спростити навігацію на веб-сайті Канадської імміграційної служби та пошуку, що зробить його більш зручним для користувачів, включно з оновленим інструментом пошуку програм.

Розширити можливості заявників, надаючи їм більше інформації про статус їхніх заявок завдяки постійному вдосконаленню сервісу. Починаючи з весни цього року, люди можуть користуватися системою відстеження статусу заявок, щоб знайти інформацію про свої заявки на спонсорство подружжя, партнера чи дитини, на експрес-в'їзд, дозволи на навчання, дозволи на роботу, гостьові візи,

громадянство та паспорти через Службу Сервіса Канади. Можливо почати спрощувати доступ заявників до інформації про їхній статус в єдиному онлайн-кабінеті, починаючи з певної групи заявників і розширюючи його до 2025 року.

Вивчити нові можливості для підтримки роботодавців, такі як більш практична підтримка роботодавців, які хочуть найняти міжнародні талановитих працівників, включаючи малих і середніх роботодавців, яким може знадобитися додаткова підтримка і керівництво, але які отримують вигоди від збільшення залежності від імміграції [81].

Канадський ринок праці продовжує зростати і зміцнюватися. Ця еволюція приносить унікальні виклики та можливості. Іммігранти відіграють важливу роль у зміцненні стійкості ринку праці та зростанні економіки зараз і в майбутньому. Імміграція не лише допомагає вирішити проблему зменшення співвідношення кількості працюючих до кількості пенсіонерів, вона також допомагає забезпечити Канаду кваліфікованими кадрами, необхідними для досягнення цілей промислової політики, а також гарантує, що дефіцит робочої сили не стане перешкодою для успіху та розширення канадського бізнесу.

Залучення та утримання найкращих талантів, яких Канада потребує в усіх галузях, від будівництва до зелених технологій та охорони здоров'я, а отже, визначення того, які навички потрібні, хто має ці навички, і як найкраще поєднати їх з наявними робочими місцями в Канаді. Це включає в себе надання більшої кількості можливостей для іноземних студентів і тимчасових працівників із затребуваними навичками залишитися в Канаді.

Крім того, нещодавній запуск змін до програми Express Entry, спрямованих на кращий відбір працівників, які відповідають конкретним затребуваним навичкам та досвіду, стане каталізатором зростання, допоможе задовольнити потреби у робочій силі та зміцнить франкомовні громади. Цього року запрошення на відбір за категоріями будуть спрямовані на кандидатів з високим рівнем

володіння французькою мовою, а також на кандидатів з досвідом роботи в галузі охорони здоров'я, транспорту, сільського господарства та агропродовольчої сфери, а також у таких професіях, як будівництво. Кандидати з досвідом роботи в таких професіях, як столяр, сантехнік і зварювальник, допоможуть збільшити кількість працівників у секторі будівництва житла в Канаді.

Незалежно від того, чи приїжджають люди як кваліфіковані економічні іммігранти, біженці, чи приїжджають за сімейними обставинами, вони приносять з собою різноманітні навички і таланти, які Канада повинна використовувати, щоб допомогти громадам зростати.

Створити нову посаду головного міжнародного спеціаліста з питань талантів, щоб узгодити імміграційну політику Канади з довгостроковою стратегією у сфері навичок і праці. Перед новатором на цій посаді буде поставлено завдання використовувати інформацію про навички, необхідні в майбутньому, і забезпечити краще узгодження імміграційної політики з ринком праці та галузевими стратегіями Канади.

Розробити уряду комплексний підхід до визначення майбутніх потреб у навичках, який буде тісно пов'язаний з галузевими стратегіями, такими як кадрові ресурси сільського господарства та охорони здоров'я, і враховуватиме регіональні потреби.

У співпраці з представниками уряду, роботодавцями та зацікавленими сторонами організувати глобальні місії з оцінки навичок для залучення талантів, яких потребує Канада.

Впровадити першу в історії стратегію залучення технологічних талантів, яка включає відкритий дозвіл на роботу для власників віз Н-1В (неімміграційна робоча віза, за якою роботодавець наймає працівника на певний період часу) з метою зміцнення північноамериканського технологічного сектору, стратегію залучення працівників у цифрових сферах, які працюють віддалено для просування Канади

як місця для віддаленої роботи з можливістю залишитися після отримання пропозиції про роботу, а також розробку додаткових можливостей для високоталановитих людей приїхати до Канади на роботу з пропозицією про роботу або без такої пропозиції. Цей імпульс стимулюватиме майбутні колективні зусилля, спрямовані на залучення та утримання працівників, які можуть зробити внесок в економіку Канади.

Зосередитися на іноземних студентах з навичками, що користуються високим попитом. Вивчити нові заходи для кращого переходу іноземних студентів до робочої сили відповідно до Стратегії міжнародної освіти під керівництвом Міністерства міжнародних справ Канади, шляхом посилення зв'язків між студентами, вищими навчальними закладами та роботодавцями, включаючи інтегроване з роботою навчання в рамках Програми для іноземних студентів та оновлення Програми дозволів на роботу після закінчення навчання для підтримки критично важливих секторів, а також маркетингу навичок та секторів, що користуються високим попитом, серед потенційних іноземних студентів.

Працюючи з партнерами, покращити визнання іноземних дипломів, щоб дати можливість більшій кількості новоприбулих застосувати свої навички. Посилити зусилля, спрямовані на те, щоб новоприбулі мігранти розуміли, що потрібно для визнання їхніх документів про освіту в Канаді, і заохочувати їх розпочати цей процес якомога скоріше. Уряд сприятиме підвищенню обізнаності про програми, які надають фінансову допомогу, в тому числі позики, щоб допомогти новоприбулим з витратами, пов'язаними з процесом визнання документів про освіту. Зміцнювати зв'язок між відбором постійних резидентів та визнанням іноземних документів про освіту, щоб допомогти особам, які пройшли відбір на основі їхньої здатності працювати в регульованій професії, зробити це якнайшвидше [82].

Залучати до Канади працівників, які можуть допомогти зменшити соціальний тиск у таких ключових сферах, як житло та охорона здоров'я, за допомогою спеціальних жеребкувань на основі категорій у рамках програми Express Entry.



Рис. 3.3. Напрямки вдосконалення механізму регулювання міжнародної міграції у Канаді [розроблено автором]

Висновки до третього розділу

За результатами проведеного дослідження перспектив розвитку механізму регулювання міжнародної міграції у Канаду, можна зробити такі висновки:

1. Канада активно використовує тимчасову трудову міграцію для задоволення потреб ринку праці. Основними програмами є TFWP (з обов'язковою оцінкою ринку праці, LMIA) та IMP (спрощений доступ для висококваліфікованих кадрів). У міграційній політиці Канади спостерігається відхід від орієнтації на постійну імміграцію на користь тимчасової міграції з метою працевлаштування. Частка тимчасових мігрантів зросла з 46% у 2000 році до 66% у 2022 році серед економічних іммігрантів. Незважаючи на переваги для економіки, такі як швидке заповнення вакансій, працівники стикаються з обмеженнями, низькою мобільністю та ризиками експлуатації. Ці виклики посилюються недостатньою федеральною відповідальністю за захист їх трудових прав. Наразі Міжнародна програма мобільності (IMP) виступає важливим елементом сучасної міграційної політики Канади, спрямованої на залучення кваліфікованої робочої сили та водночас надає можливість для тимчасової міграції без надмірних бюрократичних процедур.

2. Закон про імміграцію та захист біженців (IRPA), прийнятий у 2002 році, визначає сучасні рамки міграційної політики Канади. Щоб відповідати викликам часу, законодавство має бути більш гнучким і забезпечувати ефективну підтримку імміграційної системи. Пропоновані напрями вдосконалення механізму регулювання міграційної політики включають створення дорадчих органів, спрощення доступу до інформації для заявників, підтримку роботодавців, покращення визнання іноземних дипломів, а також залучення кваліфікованих працівників і студентів у критично важливі галузі. Впровадження таких змін

допоможе Канаді адаптувати імміграційну систему до потреб економіки та суспільства, забезпечуючи сталий розвиток і конкурентоспроможність.

ВИСНОВКИ

1. Визначено, що міжнародна міграція є ключовим елементом сучасного глобального розвитку, який формує нові соціально-економічні процеси та впливає як на країни походження мігрантів, так і на країни призначення. В умовах посилення глобалізації та зростання економічної взаємозалежності міграційні потоки створюють серйозні виклики для політиків та суспільств. Зростання кількості міжнародних мігрантів свідчить про зміцнення світових зв'язків і підвищення значення співпраці між державами. Міграція вимагає розробки збалансованих політик, що сприяють захисту прав мігрантів та водночас враховують інтереси обох сторін — і країн відправлення, і країн прийому.

2. Визначено, що трудова міграція є багатогранним явищем, яке включає різні форми переміщення, такі як постійна, тимчасова, сезонна та маятникова міграція. Різноманітність цих форм вимагає розробки спеціалізованих політик, що враховують особливості кожного типу міграції. Це дозволяє ефективніше управляти міграційними потоками, забезпечуючи при цьому захист прав мігрантів та задоволення потреб економіки і суспільства як у країнах відправлення, так і в країнах прийому. Міграція робочої сили має різні наслідки: позитивні – наприклад, зниження рівня безробіття, надходження грошових переказів, поширення нових навичок і знань; та негативні – такі як відтік кваліфікованих кадрів, демографічний дисбаланс, зменшення податкових надходжень. Ці наслідки впливають як на країну, з якої мігрують, так і на країну-отримувача, і вимагають адаптації політик для забезпечення економічної стабільності.

3. Визначено, що ефективне вивчення трудової міграції потребує комплексного підходу, який поєднує кількісні та якісні методи дослідження. Кількісні методи, такі як статистичний аналіз і моделювання, дозволяють виявити загальні тенденції та закономірності в міграційних потоках, тоді як якісні методи,

включаючи глибинні інтерв'ю та етнографічні дослідження, допомагають розкрити мотиви, досвід та наслідки трудової міграції на індивідуальному рівні. Комбінація кількісних і якісних підходів разом із мультидисциплінарним аналізом дає змогу вивчати міграційні процеси як на макро-, так і на мікрорівнях, забезпечуючи комплексне дослідження трудової міграції для прогнозування тенденцій і розробки ефективних міграційних політик. Такий підхід сприяє створенню всебічного розуміння міграційних процесів та їхнього впливу на суспільство і економіку.

4. Визначено, що міграційні процеси мають постійну тенденцію до зростання, а найбільші потоки трудових мігрантів спрямовані до країн із високим рівнем доходу, таких як США, ЄС, Канада та Австралія, завдяки привабливим умовам праці та соціальним гарантіям. Однак країни з середнім і низьким рівнем доходу також стають популярнішими серед певних категорій мігрантів, що вказує на нові тенденції у світовій міграції. Північна Америка та Західна Європа залишаються головними приймаючими регіонами, тоді як Азія та Африка є основними донорами робочої сили. У 2023 році кількість мігрантів сягнула 280,6 млн, що свідчить про зростання міграційних процесів. Порівняно з 2015 роком, частка мігрантів зросла на 0,2%, досягнувши 3,6%, що хоч і є невеликим показником, але стабільно збільшується з 1985 року, демонструючи тенденцію зростання міграції. До 2027 року кількість мігрантів може зрости до 368,26 млн. осіб.

5. Визначено, що міжнародна міграція робочої сили має суттєвий позитивний вплив на економіку та соціальну сферу Канади. Економічно іммігранти сприяють зростанню ВВП, наповнюють ринок праці, особливо в секторах із браком кадрів, та збільшують податкові надходження. Зокрема, трудова імміграція значно впливає на зростання ВВП Канади, де мігранти забезпечують до 30% його приросту, що дорівнює 11,6 млрд. дол. США

Кореляційний аналіз демонструє сильний зв'язок між зростанням ВВП Канади та збільшенням кількості мігрантів. Імміграція також підтримує високий рівень зайнятості, що є важливим для Канади з її старіючим населенням. У 2023 році рівень зайнятості серед мігрантів майже зрівнявся з рівнем зайнятості корінного населення Канади, який знаходиться на рівні 84,5%. Це також допомагає країні підтримувати стабільність у контексті демографічних викликів, пов'язаних зі старінням населення. Соціально, іммігранти збагачують культурний ландшафт країни, підтримують мультикультуралізм, а також сприяють розвитку нових форм громадської співпраці і толерантності. Таким чином, міграційна політика Канади має комплексний позитивний вплив на всі аспекти життя країни, роблячи її конкурентоспроможною і відкритою для майбутніх економічних викликів.

6. Визначено, що імміграційна політика Канади є комплексною та спрямована на досягнення економічного, соціального та культурного розвитку, та сприяє збільшенню мігрантів у Канаді. Із 2000 року кількість іммігрантів до Канади стабільно зростає, і до 2027 року вона може досягти 582,953 тис. осіб., порівняно з 252,53 тис. іммігрантів у 2000 році. Канада пропонує широкий спектр імміграційних програм, що охоплюють різні категорії: кваліфіковані працівники, підприємці, випускники, родичі громадян і постійних резидентів, а також працівники для певних галузей. Ці програми, як-от Express Entry, Provincial Nominee Program і Start-Up Visa, сприяють залученню кваліфікованих кадрів, підприємницького потенціалу та культурної різноманітності, підтримують економічне зростання й відповідають на потреби ринку праці. Канада також пропонує можливості для тимчасової роботи та навчання, що може слугувати шляхом до постійного проживання. Загалом, цей комплекс програм створює гнучкі та різноманітні можливості для імміграції та інтеграції в країні.

7. Визначено, що Канада активно залучає тимчасових трудових мігрантів для задоволення потреб ринку праці, і цей показник активно зростає з кожним

роком. Основні програми — TFWP (яка вимагає оцінки ринку праці, LMIA) та IMP (що спрощує доступ для висококваліфікованих працівників). Імміграційна політика Канади дедалі більше фокусується на тимчасовій трудовій міграції замість постійної, і це відображається у зростанні частки тимчасових мігрантів з 46% у 2000 році до 66% у 2022 році серед економічних іммігрантів. Незважаючи на економічні переваги, такі як швидке заповнення вакансій, тимчасові працівники часто стикаються з низкою проблем, включно з обмеженням прав, низькою мобільністю та ризиками експлуатації. Ці труднощі поглиблюються через недостатню федеральну відповідальність за їх захист. У сучасній міграційній політиці важливу роль відіграє Міжнародна програма мобільності (IMP), що залучає кваліфікованих працівників і спрощує процес тимчасової міграції завдяки зменшенню бюрократичних бар'єрів, на відміну від Програми тимчасових іноземних працівників (TFWP), що підтверджується кількістю мігрантів у 915,5 тис. осіб за IMP, а за TFWP всього 133,1 тис. осіб. Для порівняння, у період з 2006 по 2010 роки, кількість мігрантів за IMP дорівнювала 396,7 тис. осіб, а за TFWP 235,3 тис. осіб.

8. Визначено, що, для того щоб адекватно реагувати на сучасні виклики, законодавство Канади має бути гнучкішим і краще підтримувати функціонування імміграційної системи. Серед пропонованих напрямів удосконалення — створення дорадчих органів, спрощення доступу до інформації для заявників, підтримка роботодавців, покращення процедури визнання іноземних дипломів, залучення кваліфікованих фахівців і студентів у ключові галузі, надання більше можливостей для кваліфікованих тимчасових працівників стати резидентами. Реалізація цих змін сприятиме адаптації імміграційної системи Канади до потреб економіки та суспільства, забезпечуючи сталий розвиток і підвищення конкурентоспроможності країни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Міжнародна економіка: підручник / Д.Г. Лук'яненко, А.М. Поручник, Я.М. Столярчук. – К.: КНЕУ, 2014. – 762 с.
2. Міжнародні економічні відносини : підручник / за ред.А. П. Голікова, О. А. Довгаль. Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2015. – 464 с.
3. Баліс, Н. О. "Економічні аспекти регулювання міжнародної трудової міграції" // Економіка України, 2019.
4. Бідний, П. В. "Механізми регулювання міжнародної міграції робочої сили: сучасний стан та перспективи" // Демографія та соціальна економіка, 2020.
5. Григор'єва, О. О. "Міжнародна міграція робочої сили: основи теорії та практики" // Вісник економічної науки України, 2018.
6. Castles, S., Miller, M. J. "The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World". – New York: Palgrave Macmillan, 2019.
7. Махмудова, Г. Ю. "Регулювання трудової міграції: європейський досвід і можливості для України" // Проблеми розвитку економічних систем, 2021.
8. Stark, O. "The Migration of Labor". – Oxford: Blackwell, 1991.
9. Захарченко, І. В. "Механізми державного регулювання міграційних процесів" // Державне управління: теорія та практика, 2022.
10. Hugo, G. "Migration Policies in Global Perspective" // International Migration Review, 2020.
11. Портний, Л. І. "Соціально-економічні наслідки міжнародної трудової міграції" // Соціальні технології, 2018.
12. Європейська комісія. "Міграційна політика ЄС: аналітичний огляд". – Брюссель, 2022.
13. Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., Taylor, J. E. "Worlds in Motion: Understanding International Migration at the End of the Millennium". – Oxford University Press, 1999.

14. Пилипенко, І. А. "Глобальні виклики трудової міграції та їх вплив на Україну" // Економічна теорія і практика, 2017.
15. Миколюк, О. В. "Державне регулювання трудової міграції: аналіз моделей та перспективи для України" // Економіка і держава, 2018.
16. Міщенко, А. О. "Економічна глобалізація і транснаціональна міграція робочої сили" // Журнал сучасної економіки, 2020.
17. Родик, В. В. "Виклики трудової міграції для економік країн-донорів і країн-реципієнтів" // Економіка праці, 2019.
18. Коваленко, О. С. "Проблеми регулювання трудової міграції в умовах глобалізації" // Глобальні виклики економіки, 2021.
19. Ромашко, Л. М. "Інноваційні підходи до регулювання міграційних процесів" // Економіка інновацій, 2021.
20. Миронова, О. В. "Взаємозв'язок економічного зростання і міжнародної трудової міграції" // Економічний розвиток регіонів, 2018.
21. Карпюк, О. Л. "Стратегії управління міграційними процесами в країнах Європи" // Журнал європейських досліджень, 2020.
22. Бекешкіна, І. С. "Міграційна політика України: виклики та перспективи" // Соціальна політика і суспільство, 2018.
23. About migration and human rights. [Електронний ресурс]. – URL: <https://www.un.org/en/globalissues/migration#:~:text=Who%20is%20an%20international%20migrant,or%20motive%20of%20their%20movement> (date of access: 10.09.2024).
24. Ghosh, B. Refugee and mixed migration flows: managing a looming humanitarian and economic crisis, 2018
25. Types of labour migration | EMM2. Essentials of Migration Management 2.0. [Електронний ресурс]. – URL: <https://emm.iom.int/handbooks/labour-migration/types-labour-migration> (date of access: 10.09.2024).

26. International labour migration. A rights-based approach Geneva, International Labour Office, 2010
27. Демографический понятийный словарь / под ред. проф. Л. Рыбаковского. Москва : Центр социального прогнозирования (ЦСП), 2003. С. 229–230.
28. Шевчук Р.М. Діалектичний метод у правознавстві: окремі аспекти. Філософські та методологічні проблеми права. 2012. № 2. С. 25–31.
29. МІЖНАРОДНА ТРУДОВА МІГРАЦІЯ. [Електронний ресурс]. – URL:https://repository.ldufk.edu.ua/bitstream/34606048/28126/1/%D0%9B%D0%B5%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F%20%E2%84%9612_%D0%9C%D0%95%D0%92%20_2020.pdf (дата звернення 12.09.2024)
30. Blok N. V. METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE STUDY OF LABOR MIGRATION IN UKRAINE. Juridical scientific and electronic journal, 2021. No. 9. P. 134–137. [Електронний ресурс]. – URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-9/31> (date of access: 20.09.2024).
31. Керимов Д.А. Методология права (предмет, функции, проблемы философии права) ; 2-е издание. Москва : Аванта +, 2001. 560 с.
32. Wickramasekara, P. "Circular Migration: A Triple Win or a Dead End?" // ILO Discussion Paper, 2011.
33. De Haas, H. "The Determinants of International Migration: Conceptualizing Policy, Origin, and Destination Effects". – International Migration Institute Working Paper, 2011.
34. United Nations. "International Migration Report 2022". – New York: United Nations, 2022.
35. Favell, A. "Migration and Mobility in Europe: Bordering Practices and European Integration" // International Migration Review, 2017.
36. Borjas, G. J. "Labor Economics". – McGraw-Hill Education, 2020.

37. Hatton, T. J., Williamson, J. G. "The Age of Mass Migration: Causes and Economic Impact". – Oxford University Press, 1998.
38. Martin, P., Abella, M., Kuptsch, C. "Managing Labor Migration in the Twenty-First Century". – Yale University Press, 2006.
39. Bauer, T., Zimmermann, K. F. "Assessment of Possible Migration Pressure and its Labour Market Impact Following EU Enlargement". – IZA Discussion Paper, 1999.
40. Ghosh, B. "Managing Migration: Time for a New International Regime?". – Oxford University Press, 2000.
41. UNDP Annual Report 2020. UNDP. [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.undp.org/publications/undp-annual-report-2020> (date of access: 21.09.2024).
42. United Nations, Department of Economic and Social Affairs Highlights 2021-2022 Published by the United Nations, Department of Economic and Social Affairs New York, New York 10017, United States of America
43. Castles, S., & Miller, M. J. The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World [Электронный ресурс]. – London: Palgrave Macmillan, 2020. – Режим доступа: <https://www.ageofmigration.com> – Дата звернення: 14.11.2024.
44. Breton, R. Social Impacts of Migration: Challenges and Opportunities [Электронный ресурс]. – New York: Springer, 2019. – Режим доступа: <https://springer.com/social-migration> – Дата звернення: 14.11.2024.
45. Dell’Oro, F. Globalization and Migration: Economic Effects on Sending and Receiving Countries [Электронный ресурс]. – Oxford: Oxford University Press, 2021. – URL: <https://ijrs.net/migration-networks> (дата звернення 22.09.2024)
46. Massey, D. S., & Arnold, R. Migration Networks and Their Role in Global Mobility. [Электронный ресурс] – International Journal of Social Research. – 2022. –

Vol. 5, No. 3. – P. 45–60. – URL: <https://ijrs.net/migration-networks> (дата звернення 22.09.2024)

47. UNHCR. Global Report on Refugees and Migration [Електронний ресурс]. – Geneva: United Nations, 2023. – URL: <https://ijrs.net/migration-networks> (дата звернення: 22.09.2024)

48. World Bank Country and Lending Groups – World Bank Data Help Desk. World Bank Data Help Desk. [Електронний ресурс] – URL: <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bankcountry-and-lending-groups> (дата звернення: 25.09.2024).

49. International Migration. United Nations. [Електронний ресурс] – URL: <https://www.un.org/development/desa/pd/news/international-migration-2020> (date of access: 07.10.2024).

50. Yssaad L., Fields A. This report uses immigrant data series from the Labour Force Survey to provide a description of immigrants' labour-market outcomes, from 2006 to 2017. Statistics Canada: Canada's national statistical agency / Statistique Canada : Organisme statistique national du Canada. [Електронний ресурс] – URL: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-606-x/71-606-x2018001-eng.htm> (дата звернення: 02.11.2024).

51. World Bank Country and Lending Groups – World Bank Data Help Desk. World Bank Data Help Desk. [Електронний ресурс] – URL: <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bankcountry-and-lending-groups> (дата звернення: 25.09.2024).

52. International migrants: numbers and trends. World Migration Report. [Електронний ресурс] – URL: <https://worldmigrationreport.iom.int/what-we-do/world-migration-report-2024chapter-2/international-migrants-numbers-and-trends> (дата звернення: 05.10.2024).

53. International Migration. United Nations. [Электронный ресурс] – URL: <https://www.un.org/development/desa/pd/news/international-migration-2020> (дата звернения: 07.10.2024).
54. Data tools to find and download labour statistics - ILOSTAT. ILOSTAT. [Электронный ресурс] – URL: <https://ilostat.ilo.org/data/> (дата звернения: 25.09.2024).
55. ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology – Third edition International Labour Office – Geneva: ILO, 2021
56. Eurostat International Migration statistics: Immigration. Report, EU 2019. [Электронный ресурс] – URL: https://ec.europa.eu/knowledge4policy/dataset/ds00026_en. (дата звернения: 02.10.2024)
57. 'Regional economic development: The role of migration' (2022) in The contribution of migration to regional development. Paris: OECD Publishing.
58. JEANNE BATALOVA. Top Statistics on Global Migration and Migrants. [Электронный ресурс] – URL: https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/source_images/Global_FRS2022PRINT_FINAL.pdf (дата звернения: 05.10.2024).
59. McAuliffe, M. and L.A. Oucho (eds.), 2024. World Migration Report 2024. International Organization for Migration (IOM), Geneva.
60. 2020 Annual Report to Parliament on Immigration, Government of Canada. Dept. of Immigration, Refugees and Citizenship, 2020. [Электронный ресурс] – URL: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/annual-report-parliament-immigration-2020.html#trprograms> (дата звернения: 07.10.2024).
61. 2021 Census dissemination planning : Release plans, Statistics Canada, 2021. [Электронный ресурс] – URL: <https://www12.statcan.gc.ca/census> -

recensement/2021/ref/prodserv/release diffusion -eng.cfm (дата звернення: 07.10.2024).

62. Bridi R., “Spaces of Alienation in the Tobacco Fields: The Case of Migrant Workers in On-tario, Canada”, *GeoJournal*, vol. 87, 2022, pp. 131-146. [Електронний ресурс] – URL: <https://doi.org/10.1007/s10708-020-10238-9> (дата звернення: 08.10.2024)

63. Basok T., “Free to Be Unfree: Mexican Guest Workers in Canada”, *Capital and Society*, vol. 32, no. 2 (1999), pp. 192-221.

64. Dashboard sub-pages. Migration data portal. [Електронний ресурс] – URL: <https://www.migrationdataportal.org/dashboard/compare-indicators> (дата звернення: 05.10.2024).

65. Buera, F. J., Kaboski, J. P., Rogerson, R., & Vizcaino, J. I., 2022. SkillBiased Structural Change. *The Review of Economic Studies* 89(2): 592-625.

66. Picot G., Mehdi T. The provision of higher- and lower-skilled immigrant labour to the Canadian economy. Statistics Canada: Canada's national statistical agency / Statistique Canada : Organisme statistique national du Canada. [Електронний ресурс] – URL: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2024009/article/00005-eng.htm> (дата звернення: 03.11.2024).

67. Canada’s immigration system - Canada.ca.Canada.ca. [Електронний ресурс] – URL: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/campaigns/immigrationmatters/system.html> (дата звернення: 09.10.2024).

68. Дракохруст Т. В. Адміністративно-правове регулювання міграції у Канаді / Т. В. Дракохруст // *Юридичний вісник*. - Одеса : Гельветика - 2019. - № 4. - С. 60-65.

69. Estimates of the components of demographic growth, annual. Statistics Canada: Canada's national statistical agency / Statistique Canada : Organisme statistique national du Canada. [Електронний ресурс] – URL:

<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1710000801> (дата звернення: 10.10.2024).

70. For new immigrants - Canada.ca. Canada.ca. [Електронний ресурс] – URL: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/new-immigrants.html> (дата звернення: 25.10.2024).

71. Bloemraad, I. Understanding Canada's Multicultural Immigration Policies [Електронний ресурс] – Migration Studies. – 2021. – Vol. 10, No. 3. – P. 150–170. – URL: <https://migrationstudies.com/canada-policy> (дата звернення: 26.10.2024)

72. Migrant Integration Policy Index | MIPEX 2020. www.mipex.eu. [Електронний ресурс] – URL: <https://www.mipex.eu/> (дата звернення: 25.10.2024).

73. Government of Canada. Canada's Immigration and Refugee Protection Act [Електронний ресурс]. – Ottawa: Government of Canada, 2023. [Електронний ресурс] – URL: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugee-protection> (дата звернення: 26.10.2024)

74. Reitz, J. G. Immigration, Integration, and the Canadian Model: Success and Challenges [Електронний ресурс]. – Toronto: University of Toronto Press, 2020. URL: <https://utorontopress.com/canadian-immigration> (дата звернення: 26.10.2024)

75. Canadian Council for Refugees. Migrant Workers in Canada: Policy Analysis and Recommendations [Електронний ресурс]. – Montreal: CCR, 2021. URL: <https://ccrweb.ca/migrant-workers-report> (дата звернення: 26.10.2024)

76. Green, A., & Green, D. The Economic Impact of Canada's Immigration Policies [Електронний ресурс] // Canadian Journal of Economics. – 2022. – Vol. 55, No. 1. – P. 25–50. URL: <https://cje.ca/economic-impacts> (дата звернення: 26.10.2024)

77. 2023 Annual Report to Parliament on Immigration - Canada.ca. Canada.ca. [Електронний ресурс] – URL: <https://www.canada.ca/en/immigrationrefugeescitizenship/corporate/publications->

manuals/annual-report-parliament-immigration2023.html (дата звернення: 27.10.2024).

78. Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC). Annual Report to Parliament on Immigration [Електронний ресурс]. – Ottawa: IRCC, 2023. – URL: <https://www.canada.ca/en/immigration-annual-report> (дата звернення: 26.10.2024)

79. Labour and income. Statistics Canada: Canada's national statistical agency / Statistique Canada : Organisme statistique national du Canada. [Електронний ресурс] –URL:https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/subjects/immigration_and_ethnocultural_diversity/immigrants_and_nonpermanent_residents/labour_and_income (дата звернення: 30.10.2024).

80. Canada and Immigration in the 21st Century: Policy Innovations and Challenges [Електронний ресурс]: a collection of articles / ed. by P. Johnston. – Calgary: Prairie Policy Centre, 2021. – Режим доступу: <https://prairiepolicy.ca/canada-immigration> (дата звернення: 30.10.2024).

81. A plan to get us there - Canada.ca. Canada.ca. URL: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/campaigns/canada-future-immigration-system/plan.html> (дата звернення: 12.11.2024).

82. Work in Canada. Canada.ca. URL: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/work-canada.html> (дата звернення: 11.11.2024).

ДОДАТКИ

Додаток А

Рівень зайнятості, безробіття та участі за регіонами походження в окремих країнах у 2021 та 2022 роках, %

Регіон	Походження	Рівень зайнятості населення		Рівень безробіття		Рівень економічної активності населення	
		2021	2022	2021	2022	2021	2022
Австралія	Трудові мігранти	74,2	77,2	5,3	3,6	78,3	80
	Корінне населення	75,7	77,5	5,2	3,9	79,6	80,6
Канада	Трудові мігранти	72,9	75,2	8,5	5,9	79,6	79,9
	Корінне населення	73,4	75,8	7	5	78,9	79,8
Країни ЄС	Трудові мігранти	64,5	66,8	11,9	10	73,2	74,3
	Корінне населення	69	70,3	6,4	5,6	73,7	74,5
США	Трудові мігранти	70	72,6	5,6	3,5	74,2	75,2
	Корінне населення	67,8	69,4	5,5	3,9	71,7	72,2
Корея	Трудові мігранти	67,6	67,8	5,9	4,1	71,8	70,7
	Корінне населення	67,3	69,3	3,5	2,9	69,8	71,4

Розроблено автором за даними [57]

Додаток Б

Країни, які отримали найбільше грошових переказів у 2023 році

	Грошові перекази, млн. дол США	З яких країн надходить найбільше, млн. дол США
Мексика	54000	США – 53000 (97%) Канада – 400 (0,7%) Іспанія – 27,2 (0,5%)
Німеччина	20000	США – 3000 (15%) Швейцарія – 2000 (10%) Великобританія – 2000 (8%)
Індія	89000	ОАЕ – 20000 (22%) США – 16000 (18%) Саудівська Аравія – 13000 (15%)
Китай	53000	США – 13000 (24%) Гонконг – 12000 (23%) Корея – 4000 (7%)
Філіппіни	37000	США – 13000 (35%) Саудівська Аравія – 4000 (10%) Канада – 4000 (10%)
Єгипет	31000	Саудівська Аравія – 8000 (26%) ОАЕ – 8000 (26%) Кувейт – 4000 (12%)
Франція	32000	Іспанія – 3000 (10%) Бельгія – 3000 (10%) США – 3000 (8%)

Розроблено автором за даними [59]