

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН
ІМ. Б.Д. ГАВРИЛИШИНА
КАФЕДРА МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

ШИМУДА Олена

**«ТРУДОВА МІГРАЦІЯ МОЛОДІ В ГЛОБАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ,
ПРИЧИНИ ТА НАСЛІДКИ»**

Спеціальність 292 «Міжнародні економічні відносини»
Освітньо-професійна програма «Міжнародні економічні відносини»
Кваліфікаційна робота за освітнім ступенем «бакалавр»

Виконала студентка
групи МEB-41
Шимуда Олена

Науковий керівник:
к.е.н., доцент
Болквадзе Н.І.

Тернопіль – 2024

АНОТАЦІЯ

Шимуда О.В. Трудова міграція молоді в глобальній економіці, причини та наслідки. – Рукопис.

Дослідження на здобуття освітнього ступеня «бакалавр» за спеціальністю 292 «Міжнародні економічні відносини», освітньо-професійна (наукова) програма «Міжнародні економічні відносини». – Західноукраїнський національний університет, Тернопіль, 2024.

У роботі розглянуто теоретичні засади дослідження трудової міграції, зокрема поняття та сутність цього явища, а також основні теоретичні підходи до його вивчення. Проаналізовано масштаби та динаміку трудової міграції молоді, географічні напрямки міграційних потоків, галузеву структуру зайнятості трудових мігрантів. Особливу увагу приділено впливу трудової міграції на країни походження та прийому, а також мотивам та факторам, що стимулюють молодь до міграції. Запропоновано прогнози розвитку трудової міграції молоді у трьох сценаріях: песимістичному, реалістичному та оптимістичному, та сформульовано пропозиції щодо покращення державної політики у цій сфері.

ANNOTATION

Shymuda O. Labor Migration of Youth in the Global Economy, Causes and Consequences - Manuscript.

Research for obtaining the educational degree of "Bachelor" in the specialty 292 "International Economic Relations", educational and professional (scientific) program "International Economic Relations". – Western Ukrainian National University, Ternopil, 2024.

The paper examines the theoretical foundations of the study of labor migration, in particular the concept and essence of this phenomenon, as well as the main theoretical approaches to its study. It analyzes the scale and dynamics of youth labor migration, the geographical directions of migration flows, and the sectoral structure of employment of labor migrants. Special attention is paid to the impact of labor migration on the countries of origin and destination, as well as the motives and factors that stimulate youth migration. Forecasts for the development of youth labor migration are proposed in three scenarios: pessimistic, realistic, and optimistic, and proposals for improving state policy in this area are formulated.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ МОЛОДІ.....	5
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ МОЛОДІ.....	16
2.1. Аналіз статистичних даних трудової міграції молоді з урахуванням географічного напрямку	16
2.2. Трудовий міграційний портрет України під впливом військових дій.....	22
РОЗДІЛ 3. ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ МОЛОДІ.....	26
ВИСНОВОК.....	39
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	41

ВСТУП

У сучасному світі трудова міграція молоді є актуальним явищем, яке впливає на економічний, соціальний та культурний розвиток країн усього світу. Швидкі зміни у глобальній економіці, розширення можливостей для міжнародної співпраці та розвиток технологій значно змінили процес трудової міграції, зробивши її як ніколи актуальною та складною і мобільність робочої сили стає дедалі важливішою складовою глобальної економіки.

Повномасштабне російське вторгнення в Україну 2022 року призвело до ще більшого загострення проблем, що пов'язані з молодим населенням, зокрема щодо зростаючої міжнародної міграції української молоді та поглиблення депопуляції населення. Україна постала у неконтрольованій ситуації через відсутню об'єктивну інформацію щодо чисельності населення та його статеві-вікову структуру. Проблема міграції молоді є справді гострою, адже саме молодь є стратегічною соціально-демографічною частиною населення, яка в першу чергу потребує підтримку від держави в рамках довгострокового плану розвитку.

Актуальність дослідження зумовлена тим, що молодь є найбільш динамічною частиною суспільства, яка найбільше піддається впливу змін на ринку праці. У багатьох країнах молоді люди стикаються з високим рівнем безробіття, низькою заробітною платою та обмеженими можливостями професійного зростання, що спонукає їх до пошуку кращих умов життя за кордоном. Водночас трудова міграція має значний вплив як на країни походження, так і на країни прийому, створюючи виклики та можливості для обох сторін.

Мета роботи – проаналізувати та дослідити трудову міграцію молоді в глобальній економіці, зосередившись на дослідницькому, аналітичному та проєктному аспектах цього явища. Дана робота спрямована на виявлення ключових тенденцій, викликів та можливостей, які стоять перед сучасними економіками та суспільствами у вигляді теоретичного аналізу та практичних рекомендацій щодо управління трудовою міграцією молоді.

Завданнями дослідження є: 1) вивчення теоретичних засад дослідження трудової міграції молоді; 2) аналіз сучасного стану трудової міграції молоді; 3) обґрунтування шляхів та механізмів стимулювання повернення трудових мігрантів;

Об'єктом дослідження є процеси трудової міграції молоді в сучасному світі, а **предметом** – причини та наслідки явища міграції молоді для країн походження та прийому мігрантів.

У роботі було використано такі **методи дослідження**: аналіз та порівняння, спостереження, аналогія, системний аналіз; економіко-статистичний аналіз (табличний, графічний, групування, класифікація).

Інформаційна база включає наступні джерела: конференції, круглі столи, наукові семінари; звіти та статистичні дані міжнародних та національних статистичних організацій, Європейської комісії, ООН; книги та монографії.

Практичне значення дослідження має на меті не тільки виявити основні тенденції трудової міграції молоді, але й надати практичні рекомендації для покращення політики в цій сфері, що сприятиме більш ефективному використанню молодіжного трудового потенціалу в глобальному контексті.

Апробація результатів дослідження відбулась на XVII Міжнародній науково-практичній конференції молодих учених і студентів «Інноваційні процеси економічного і соціально-культурного розвитку: вітчизняний та зарубіжний досвід» (м. Тернопіль, 27-28 березня 2024 р.) [1].

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ МОЛОДІ

Трудова міграція – це процес переміщення працездатної частини населення з однієї країни в іншу або з одного регіону в інший з метою працевлаштування [2]. Це явище є невід'ємною частиною розвитку світової економіки і охоплює різноманітні форми мобільності робочої сили. Сутність трудової міграції полягає в пошуку кращих економічних можливостей, умов праці та життя. Це обумовлено різницею в економічних можливостях, рівні життя, умовах праці та соціальному забезпеченні між різними регіонами та країнами. Цей процес має багатовимірний характер і включає економічні, соціальні, культурні та політичні аспекти.

Поняття «молодь» ООН визначає як «осіб у віці від 15 до 24 років»[3]. Однак Конвенція ООН про права дитини (КПД) дає визначення «дитина» як «людина, яка не досягла 18 років»[4]. Виходячи з цього, можна припустити, що з точки зору цих даних визначення перетинаються, оскільки особи віком від 15 до 18 років вважаються і дітьми, і молодістю. Таким чином, статистичні показники трудової міграції молоді включають в себе як повнолітніх, так і осіб, які ще не досягли повноліття. Виходячи з цього, маємо визначення поняття «трудова міграція молоді», що відображає процес переміщення працездатного населення віком від 15 до 24 років з однієї країни в іншу або з одного регіону в інший з метою працевлаштування.

Трудову міграцію можна систематизувати за різними критеріями та ознаками[2]. Класифікацію трудової міграції добре видно у табл. 1.1. Перш за все, систематизуємо трудову міграцію за територіальною ознакою на внутрішню та зовнішню. Внутрішню трудову міграцію розглядаємо як переміщення населення в межах однієї країни з метою працевлаштування. Це особливо характерно для великих країн або країн з нерівномірним економічним розвитком різних регіонів. Зовнішня трудова міграція – це виїзд за межі країни з метою

працевлаштування. Це явище є ключовим компонентом глобалізації, оскільки сприяє інтеграції ринків праці різних країн. Крім того, зовнішні трудові міграційні процеси можуть бути як тимчасові, так і постійні. Тимчасові трудові мігранти зазвичай повертаються додому після закінчення контракту або сезону роботи, тоді як постійні мігранти осідають у новій країні на тривалий час або назавжди [2].

Трудова міграція за сферою діяльності охоплює різноманітні галузі економіки, де мігранти шукають працевлаштування. Кожна сфера має свої особливості, вимоги та вплив на міграційні потоки. Таким чином, розподіл трудової міграції за сферами діяльності дозволяє краще зрозуміти специфіку попиту на робочу силу та причини міграції в різних галузях економіки. Наприклад, робота в будівництві може бути фізично важкою та небезпечною, але часто пропонує вищу оплату порівняно з багатьма іншими сферами. Сільськогосподарська сфера приваблює трудових мігрантів через низькі вимоги до кваліфікації та можливість тимчасового працевлаштування. Академічна мобільність сприяє розвитку науки та освіти на глобальному рівні. А щодо промислових робітників, то вони мігрують у пошуках кращих умов праці та вищої заробітної плати, часто займаючи вакансії, які не можуть бути заповнені місцевими працівниками.

Класифікація трудової міграції за рівнем кваліфікації є поширеним способом категоризації мігрантів на основі їхніх навичок, освіти та досвіду роботи. Ця класифікація використовується дослідниками, політиками та практиками для кращого розуміння впливу міграції на економіку та суспільство. Існує кілька різних способів класифікації трудових мігрантів за рівнем кваліфікації. Один з найпоширеніших методів використовує Міжнародну стандартну класифікацію зайнятості (ISCO), розроблену Міжнародною організацією праці (МОП)[5]. Виходячи з цього, виділяємо три основні категорії рівня кваліфікації:

- категорія висококваліфікованих працівників, що включає керівників, які відповідають за прийняття рішень, планування, координацію роботи інших та працівників, які мають високий рівень освіти та навичок, необхідні для виконання складних завдань.
- категорія кваліфікованих працівників, до якої належать робітники та службовці, які володіють певними навичками та досвідом роботи, необхідними для виконання конкретних завдань.
- категорія низько кваліфікованих працівників, які не мають формальної освіти чи навичок, необхідних для виконання складних завдань. Окрім вищезгаданого, також систематизують трудову міграцію за правовим статусом[2]. Таким чином враховується законність перебування мігрантів, що впливає на їхні права, обов'язки та доступ до соціальних послуг. Легальні мігранти можуть мати дозвіл на роботу в приймаючій країні або довгострокову візу. В першому випадку, вони мають право працювати у визначеному секторі або на конкретній посаді відповідно до умов свого дозволу. Такі мігранти зазвичай користуються всіма правами та соціальними гарантіями, передбаченими законодавством країни перебування.

В другому випадку, вони можуть мати тимчасову або довгострокову візу, що забезпечує їм певний рівень стабільності та доступ до соціальних послуг. Нелегальні мігранти перебувають в приймаючій країні незаконно та не мають офіційного дозволу на роботу. Незареєстровані працівники можуть стати об'єктами експлуатації, оскільки вони не мають доступу до законних механізмів захисту прав і соціальних гарантій. Їхнє перебування у країні прийому є нелегальним, що створює ризик депортації. Крім того, варто звернути увагу на мігрантів, що в'їхали до країни на законних підставах (наприклад, за туристичною або студентською візою), але залишилися після закінчення терміну її дії. Тоді їхній правовий статус змінюється на нелегальний, що обмежує їхні права та можливості на ринку праці.

Таблиця 1.1

Класифікація видів трудової міграції

Класифікація видів трудової міграції				
за територіальною ознакою	за часовою ознакою	за сферою діяльності	за рівнем кваліфікації мігрантів	за правовим статусом
-внутрішня -зовнішня	-постійна -тимчасова -сезонна	-економічна -наукова/освітня -технологічна -соціальна -сільськогосподарська	-висококваліфіковані -кваліфіковані -низькокваліфіковані	-легальні -нелегальні

Джерело: створено автором на основі [2]

Загалом, мотиви та фактори трудової міграції молоді є багатограними та взаємопов'язаними[2]. Вони охоплюють економічні, соціальні, політичні, культурні та демографічні аспекти, що формують рішення молодих людей про міграцію. Розуміння цих аспектів допомагає створити ефективні політики для підтримки мігрантів та максимального використання їхнього потенціалу як у країнах походження, так і в країнах прийому.

Серед мотивів та факторів, які спонукають до трудової міграції молодь розглянемо найбільш вагомі. Основною рушійною силою трудової міграції є економічні фактори. Високий рівень безробіття в країні походження спонукає молодь до пошуку роботи за кордоном, таким чином це призводить до того, що молоді люди мігрують, щоб знайти кращі умови праці, можливості для професійного розвитку, роботу з вищим рівнем заробітної плати. Також, доступ до високоякісної освіти та навчальних закладів відкриває більше кар'єрних можливостей, що в результаті збільшує шанси на стажування, практики та професійне зростання. І в результаті цього молодь може задовольнити власні прагнення до самореалізації та особистісного зростання. Трудова міграція також сприяє розподілу робочої сили між країнами та регіонами, що дозволяє зменшити диспропорції на ринку праці. А країни з стабільною економікою та прогнозованим розвитком приваблюють молодих працівників. Ще один з головних мотивів для молодих людей мігрувати – це доступність віз та робочих дозволів, а також політика приймаючих країн щодо мігрантів, сильно впливає на

рішення про міграцію, коли в рідній країні присутня економічна нестабільність та відсутня політична безпека. Гарантії прав та свобод для мігрантів у країнах прийому є важливими аспектами для вибору країни для міграції.

Існують різноманітні теоретичні підходи до вивчення трудової міграції, кожен з яких не є повністю вичерпним та не може пояснити всі аспекти трудової міграції, проте пропонує свою унікальну перспективу щодо цього поняття [2]. Ось деякі з найпоширеніших підходів:

- Класична модель, така як теорія «відштовхування-притягування» (push-pull theory), пояснює міграцію з точки зору факторів, що штовхають людей до виїзду з рідної країни, та факторів, що притягують їх до нових місць. До поштовхів відносяться економічні труднощі, безробіття, політична нестабільність, а до тягарів — кращі можливості працевлаштування, вищі заробітні плати, стабільність у приймаючих країнах.

- Неокласичний підхід в системі “витрати-вигоди” розглядає міграцію як раціональну поведінку людей, які прагнуть максимізувати свою вигоду. Згідно з неокласичною теорією, люди мігрують, коли очікують, що це покращить їхній економічний добробут. Цей підхід розглядає трудову міграцію як інвестицію в людський капітал, де мігранти переміщуються для підвищення своїх знань, навичок і професійних можливостей. Молоді люди обирають міграцію, щоб отримати кращу освіту і досвід, що підвищує їхню ринкову вартість [6].

- Інституційний підхід акцентує увагу на впливі інститутів, таких як закони, норми та правила, на міграційні потоки. Інституціоналісти стверджують, що міграційні політики країн прийняття та країн походження відіграють важливу роль у визначенні того, хто мігрує, куди вони мігрують та як вони живуть у країні прийняття [7].

- Теорія світового ринку розглядає міграцію як частину глобальних економічних процесів. Трудова міграція розглядається в контексті

нерівномірного розвитку між центром (розвиненими країнами) і периферією (країнами, що розвиваються), де периферія постачає робочу силу для центру.

Наукові дослідження трудової міграції молоді охоплюють широкий спектр аспектів та вказують, що основними економічними мотивами молоді для міграції є вищі заробітки, кращі умови праці та можливості для професійного розвитку. Вивчення впливу на ринок праці країн прийому показує, що молоді мігранти часто заповнюють ніші, де є нестача робочої сили, зокрема в секторах з низькими зарплатами та умовами праці. А також проводяться дослідження, що аналізують конкуренцію між місцевими працівниками та мігрантами, що може призводити до зміни рівня заробітних плат та умов праці.

В контексті глобальної економіки, трудова міграція виступає важливим фактором розвитку, що впливає на демографічні, соціальні та економічні процеси як у країнах походження, так і в країнах прийому.

Розглянемо спершу який вплив трудова міграція молоді має на країну походження. Один із найбільш відчутних наслідків полягає у фінансових переказах мігрантів. Ці перекази є важливим джерелом доходів для багатьох родин і сприяють покращенню їхнього добробуту. За даними Світового банку, грошові перекази до країн з низьким та середнім рівнем доходу становлять сотні мільярдів доларів щороку [8]. Так наприклад, за оцінками у 2023 році офіційно зареєстровані грошові перекази до країн із низьким і середнім рівнем доходу зросли на 1,4% до 656 млрд дол., що в порівнянні з даними за 2022 рік є менше, оскільки заявлено на той період зростання грошових переказів на 8%, до 647 млрд дол.[9]. Ці кошти використовуються для покриття базових потреб, таких як харчування, освіта, медичне обслуговування, а також для інвестицій у житло та бізнес.

Однак трудова міграція також може мати негативні економічні наслідки. Відтік працездатного населення, особливо молоді та кваліфікованих кадрів, призводить до дефіциту робочої сили в країні походження. Це може загальмувати економічний розвиток, зменшити конкурентоспроможність і

уповільнити темпи зростання виробництва. Також країни походження втрачають інвестиції в освіту та підготовку кадрів, коли молоді спеціалісти залишають країну, не встигнувши внести свій внесок у національну економіку.

На соціальному рівні трудова міграція також має двоякий ефект[10]. З одного боку, грошові перекази мігрантів сприяють зменшенню рівня бідності та соціальної нерівності. Міграція може також стимулювати розвиток людського капіталу, оскільки родини мігрантів мають змогу інвестувати в освіту та здоров'я своїх дітей. А досвід, набутий мігрантами за кордоном, може бути використаний для розвитку місцевих громад після їх повернення. З іншого боку, трудова міграція може викликати серйозні соціальні проблеми. Розлука з родиною та соціальне середовище, яке залишають мігранти, може призвести до психологічних і емоційних труднощів як у самих мігрантів, так і у їхніх рідних. Щодо впливу на політичну ситуацію в країнах походження, варто відзначити наступне – грошові перекази можуть зменшувати тиск на державні соціальні програми, оскільки родини мігрантів покладаються на фінансову підтримку з-за кордону. Однак, великомасштабна міграція може стимулювати уряди до розробки політик, спрямованих на залучення та використання переказів для економічного розвитку. Інституційний вплив включає розвиток механізмів підтримки мігрантів і їхніх родин, таких як банківські послуги для переказів коштів, соціальне забезпечення та програми реінтеграції для тих, хто повертається додому. Співпраця з країнами прийому для забезпечення прав та безпеки мігрантів також є важливим аспектом політичного впливу.

До того ж, сам процес міграції сприяє міжкультурному обміну, який збагачує країну походження новими ідеями, цінностями та практиками. Мігранти можуть принести до своїх громад нові підходи до бізнесу, управління та соціальної організації. Водночас, збереження культурної ідентичності та зв'язків із рідною країною є важливими для мігрантів, що сприяє формуванню транснаціональних спільнот.

До яких поганих наслідків може призвести трудова міграція молоді з країни походження можемо побачити на прикладі країн Балтії[11], які зазнали інтенсивного відтоку робочої сили протягом перших п'яти років після приєднання до ЄС, що є цікавим прикладом для дослідження реакції міграції на економічні шоки. Світова фінансова криза, яка вразила Європу в 2008 році, призвела до інтенсивної, майже не контрольованої трудової міграції в Балтійських країнах. Східні країни страждали від безробіття та еміграції молоді. Західні країни-реципієнти намагалися належним чином працевлаштувати іммігрантів. Невизначеність щодо заробітної плати, податків, соціальних виплат і робочого часу часто закінчувалася не справедливим ставленням до іноземних працівників. З психологічної точки зору, поведінка балтійських трудових мігрантів кардинально відрізнялася від поведінки інших мігрантів з інших країн, що також стали новими членами ЄС.

Під час економічної кризи 2009-2010 рр. та відчувши її наслідки мобільні громадяни інших країн, реагували насамперед на погіршення економічної ситуації в приймаючих країнах. Таким чином, еміграція сповільнилася, а зворотна міграція активізувалася. У випадку мобільних громадян Балтії все відбувалося навпаки - поведінка в цілому була зумовлена різким зростанням безробіттям та падінням доходу домогосподарств у їхніх країнах [12]. Нова еміграційна хвиля почалася у кожній з трьох балтійських країн - Латвії, Литви та Естонії: відтік молодих працездатних людей подвоївся порівняно з докризовим рівнем. Що ще важливіше, у 2013 році еміграція значно перевищила докризовий рівень у всіх трьох країнах, незважаючи на відновлення економічного зростання та масовий відтік населення протягом попередніх років.

Подолання цієї проблеми потребувало комплексного підходу, який мав би включати поліпшення умов праці, розвиток інноваційних екосистем, освітні реформи та політичні зміни. Саме системні та послідовні зусилля могли б зупинити процес «відтік мізків» та забезпечити сталий розвиток країн регіону. Тому, щоб подолати ці виклики, асоціації роботодавців, профспілки та уряди з

дев'яти країн біля Балтійського моря започаткували соціальний діалог (в ориг. social dialogue) для країн Балтики. Цей діалог відбувався як постійний та систематичний обмін інформацією між трьома основними суб'єктами ринку праці: профспілками, асоціаціями роботодавців та урядами. Проте, соціальний діалог у країнах Балтії був слабким, оскільки населення майже не розуміло трудових відносин у країнах з ринковою економікою загалом. Тому були вжиті заходи щодо інформування суспільства. Наприклад, у Вільнюсі три конфедерації профспілок і конфедерація промисловців створили Центр соціального діалогу [13]. Це забезпечувало молодь практичним навчанням про трудові права, систему оподаткування та співбесіди, що в результаті підвищувало рівень кваліфікації молоді.

Одночасно з тим, трудова міграція має двоякий вплив на приймачу країну[14], оскільки робить значний внесок в економічне зростання країн прийому, забезпечуючи додаткову робочу силу, яка заповнює прогалини на ринку праці, особливо в секторах, де місцеві працівники неохоче працюють або де є брак кваліфікованих кадрів. Мігранти працюють у таких галузях, як будівництво, сільське господарство, охорона здоров'я, обслуговування та ІТ, що сприяє підвищенню продуктивності та економічного розвитку. Крім того, трудові мігранти споживають товари та послуги в країні прийому, що стимулює внутрішній попит і сприяє розвитку бізнесу. Вони також платять податки, що збільшує доходи державного бюджету і дозволяє фінансувати соціальні програми. Однак є й економічні виклики. Масова міграція може створити додатковий тиск на інфраструктуру, житловий сектор і ринок праці. Конкуренція за робочі місця може збільшувати соціальну напругу, особливо в періоди економічної нестабільності. Деякі роботодавці можуть використовувати мігрантів як дешеву робочу силу, що негативно впливає на умови праці та заробітну плату.

Соціальний вплив трудової міграції на приймаючу країну є багатограним. Міграція сприяє демографічному зростанню, що особливо важливо для країн з

низьким рівнем народжуваності та старінням населення. Молоді мігранти можуть внести свіжу енергію та інноваційний потенціал у суспільство, крім того збагачують культуру країни прийому, приносячи з собою різноманітність мов, традицій, кулінарії та мистецтва, що в свою чергу сприяє міжкультурному обміну. З іншого боку, інтеграція мігрантів може викликати соціальні проблеми – культурні та мовні бар'єри, дискримінація та ксенофобія, що може перешкоджати успішній інтеграції. Соціальні служби, школи та медичні заклади можуть відчувати перевантаження через збільшення кількості населення, що потребує додаткової підтримки.

Попри те, міграція збагачує культурне життя країни прийому. Відбувається розвиток мультикультурного середовища, де люди з різних культур взаємодіють, обмінюються досвідом та ідеями. Це може призводити до появи нових культурних явищ, розвитку мистецтва, музики, гастрономії та літератури. Та все ж, питання збереження національної ідентичності, міжкультурної комунікації та культурної інтеграції є важливими аспектами, які потребують уваги з боку урядів і громадських організацій.

У випадку впливу на політичну сферу країн прийому трудова міграція може стимулювати розвиток нових політик і програм, спрямованих на інтеграцію мігрантів, захист їхніх прав і забезпечення рівних можливостей. Уряди повинні розробляти комплексні стратегії, які враховують потреби як мігрантів, так і місцевого населення. Одночасно з тим, відбувається значний тиск на політичний клімат і громадську думку. Питання міграції часто стають центральними у виборчих кампаніях і політичних дебатах, що може сприяти як об'єднанню, так і поляризації суспільства. Ефективне управління міграційними процесами та розробка інклюзивних політик є ключовими для максимізації позитивних ефектів трудової міграції та мінімізації її негативних наслідків.

У 2009 році Департаментом зайнятості та навчання було опубліковане дослідження Oxford Economics [15], у якому зроблено висновок, що трудові мігранти у Північній Ірландії допомогли зберегти достатню кількість робочої

сили для підживлення економічного буму 2004–2008 років. Схоже, наявність молодих мігрантів вплинула на те, що деякі підприємства змогли зберегти свою діяльність або не потребували переміщення виробництва за кордон (особливо у випадку харчової промисловості). У дослідженні автори описують результати опитування, яке вони провели на базі 600 підприємств, де 31% стверджували, що мігранти відіграють важливу роль у виживанні їхньої організації; цей показник зріс до 50% у сфері охорони здоров'я, соціального забезпечення та сільського господарства.

Крім того, дослідження показало, що мігранти сприяли зростанню економіки, зробили чималий внесок у розвиток індустрії туризму через створення нових авіамаршрутів, мали вплив на продуктивність та ефективність місцевих працівників, а також додали нові ідеї підприємствам та свіжий підхід у сфері послуг. На додаток до цих економічних вигод, доходи допомогли службам охорони здоров'я продовжувати функціонувати і підвищилася життєздатність шкіл, особливо в сільській місцевості.

Зрозуміло, що міграція молоді може бути корисною для самих же мігрантів, але лише за умови належного захисту їхніх прав. Це також може бути економічно вигідним як для країн походження, так і для приймаючих країн; однак, за нинішніх економічних і торговельних структур найбільше виграють розвинені та могутні країни. В той час, як міграція створює соціальний і культурний тиск, який необхідно враховувати при плануванні майбутніх послуг, вона також має потенціал для культурного зближення народів, але тертя виникають, якщо не докладати зусиль, щоб розвіяти негативні міфи місцевого населення. Важливо також надати мігрантам хорошу інформацію про місцевий спосіб життя та забезпечити людям можливості змішуватися та інтегруватися. Там, де є економічні передумови, міграція неминуха. Коли люди намагаються запобігти імміграції, це лише погіршує становище країн.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ МОЛОДІ

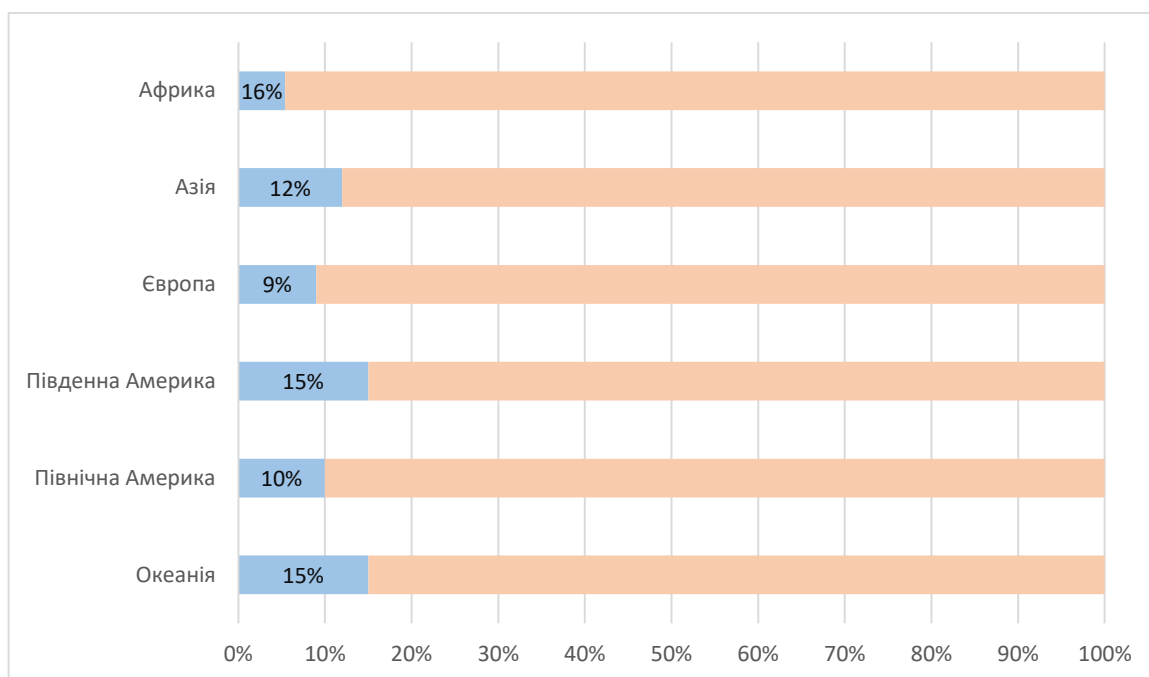
2.1. Аналіз статистичних даних трудової міграції молоді з урахуванням географічного напрямку

Масштаби трудової міграції молоді охоплюють мільйони людей по всьому світу. За даними МОП, на початок 2020-х років, молоді мігранти складають понад 10 відсотків від загальної кількості 232 мільйонів міжнародних мігрантів, і, будучи найбільш мобільною соціальною групою, молоді люди становлять основну частину щорічних міграційних рухів [16].

У той час як міжнародна міграція являє собою можливість для молоді забезпечити краще життя для себе та своїх сімей, здобути освіту, покращити свої професійні навички та перспективи або задовольнити бажання особистого розвитку через пригоди та виклики, пов'язані з життям за кордоном, міграція молодих людей відбувається в контексті високого безробіття серед молоді та відсутності гідної роботи вдома. Рівень безробіття серед молоді майже в усіх країнах принаймні вдвічі перевищує загальний рівень безробіття, і згідно з останньою доповіддю МОП «Глобальні тенденції зайнятості для молоді» близько 73 мільйонів молодих людей є безробітними[17]. На жаль, у результаті багато молодих мігрантів часто потрапляють у пастку експлуатації та жорстоких робіт, у тому числі примусової праці. І дуже часто вони, як і інші мігранти, відбуваються за недоліки економічних і соціальних систем.

Особливо великі потоки молодих трудових мігрантів спостерігаються з країн з високим рівнем безробіття та економічною нестабільністю до розвинених країн з кращими економічними можливостями. Регіонами з найвищим рівнем еміграції молоді є Африка, Південна Азія та Латинська Америка, тоді як основними приймаючими регіонами є Європа, Північна Америка та Австралія[18]. Провівши деякі статистичні дослідження, можна зробити

висновки яку частку міграційного потоку займають молоді мігранти в приймаючому регіоні. Результати дослідження зображені на рис.2.1.

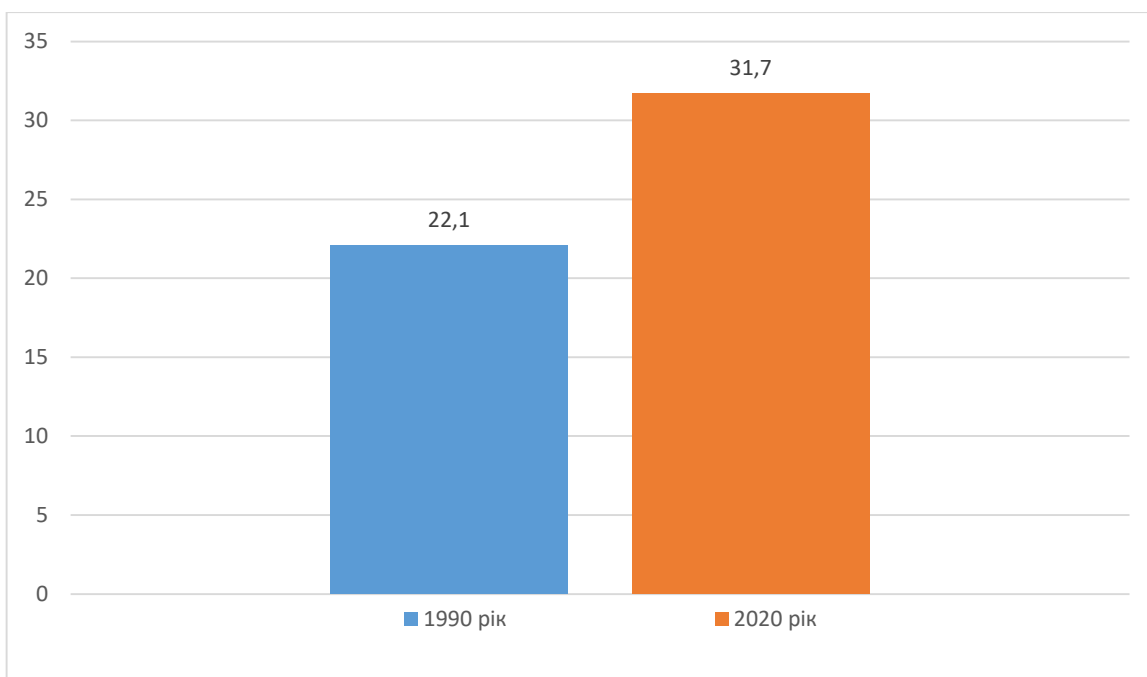


Джерело: створено автором на основі [18]

Рис. 2.1. Частка молодих мігрантів в приймаючому регіоні

Згідно з даними Департаменту ООН з економічних і соціальних питань [19], орієнтовна кількість людей віком до 19 років, які проживають не в тій країні, де вони народилися, зросла з 29 мільйонів у 1990 році до 40,9 мільйонів у 2020 році. У 2020 році Департамент ООН з економічних і соціальних питань підрахував, що мігранти віком до 19 років становили 14,6 відсотка загальної кількості мігрантів і 1,6 відсотка серед дітей у всьому світі.

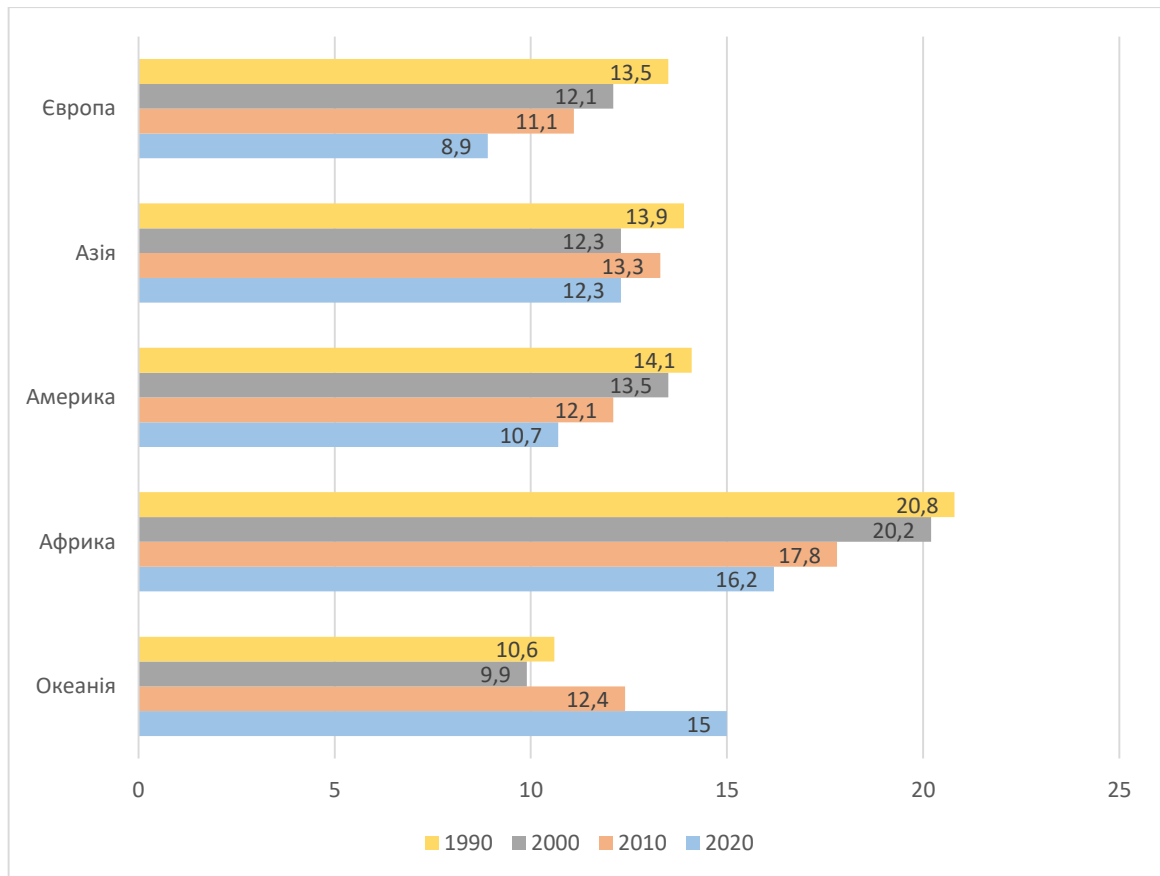
Очікувана кількість молодих мігрантів (віком від 15 до 24 років) також зросла з 22,1 мільйона в 1990 році до 31,7 мільйона в 2020 році. У 2020 році молоді мігранти становили 11,3 відсотка від загальної кількості мігрантів і 2,6 відсотка серед молоді у всьому світі [19].



Джерело: створено автором на основі [19]

Рис. 2.2. Динаміка кількості молодих трудових мігрантів у світі

Трудова міграція молоді є глобальним явищем, яке охоплює різні частини світу. Географічні напрямки міграційних потоків залежать від економічних, соціальних, політичних і культурних чинників, які впливають на вибір молодих людей щодо місця роботи та проживання. Кількість молодих мігрантів різниться залежно від регіону. Станом на 2020 рік частка молодих мігрантів у їхніх відповідних групах мігрантів вища в країнах з низьким і середнім доходом, ніж у країнах з високим рівнем доходу. З того часу, як Департамент ООН з економічних і соціальних питань почав публікувати свої оцінки кількості міжнародних мігрантів у 1990 році[20], Африка прийняла найбільшу частку молодих мігрантів. З 1990 по 2020 рік частка молодих мігрантів в Азії та Океанії дещо зросла, а їхня частка в Африці, Європі та Америці залишалася стабільною або ж зменшувалася (див. рис. 2.3). У відсотках від загальної кількості мігрантів кількість молодих мігрантів стабільно зменшується в усіх регіонах, за винятком Океанії, де вона зросла, і Латинської Америки та Карибського басейну, де вона залишалася стабільною.



Джерело: створено автором на основі [21]

**Рис. 2.3. Частка молодих трудових мігрантів в
приймаючому регіоні, у %**

Наведемо приклади основних регіонів, які є важливими напрямками трудової міграції молоді[22]:

- Західноєвропейські країни, такі як Німеччина, Франція, Великобританія та Нідерланди, залишаються популярними напрямками для молодих трудових мігрантів завдяки високим заробітним платам, розвинутій економіці та соціальним гарантіям. Німеччина є лідером у залученні молодих кваліфікованих працівників через свої програми "Blue Card" та інші ініціативи, спрямовані на полегшення імміграції кваліфікованої робочої сили.

- Південна Європа (Італія, Іспанія та Португалія) часто є напрямками для мігрантів з Латинської Америки та Північної Африки. Ці країни пропонують численні можливості в секторах туризму, сільського господарства та будівництва. Економічні труднощі, з якими зіткнулися країни Південної Європи

під час економічної кризи, дещо знизили привабливість цих напрямів, але вони все ще залишаються важливими для міграції молоді.

- Східноєвропейські країни, такі як Польща, Чехія та Угорщина стають все більш привабливими для молодих мігрантів з сусідніх країн та країн СНД через економічне зростання та потребу в робочій силі. Польща, зокрема, є важливим напрямком для української молоді, що шукає роботу через географічну близькість та спрощені процедури працевлаштування.

- Північна Америка, зокрема США є традиційним напрямком для молодих трудових мігрантів завдяки величезним можливостям для кар'єрного росту, високим зарплатам та розвинутій економіці. Міграційна політика США, зокрема програми H1B для висококваліфікованих працівників, залучають молодих професіоналів з усього світу. В той час, Канада активно залучає молодих мігрантів через свої програми імміграції, такі як Express Entry, які сприяють швидкому отриманню статусу постійного резидента. Високий рівень життя, мультикультурне середовище та відкритість імміграційної політики роблять Канаду привабливою для молодих мігрантів.

- Східна Азія (Китай, Південна Корея та Японія) стає все більш популярним напрямом завдяки швидкому економічному зростанню, високим технологіям та інноваціям. Китай приваблює молодих професіоналів у сферах технологій, фінансів та освіти, пропонуючи конкурентні заробітні плати та можливості для кар'єрного росту.

- Країни Перської затоки, такі як ОАЕ, Саудівська Аравія та Катар, є важливими напрямками для молодих трудових мігрантів, особливо з Південної Азії та Африки. Високі заробітні плати, відсутність податків на доходи та велика кількість інфраструктурних проектів роблять ці країни привабливими для молоді.

- Австралія приваблює молодих мігрантів з усього світу завдяки високому рівню життя, стабільній економіці та сприятливій імміграційній політиці. Програми для молодих фахівців та робочі візи, такі як Temporary Skill

Shortage Visa, роблять Австралію привабливим напрямком для молодих професіоналів.

- Нова Зеландія також є популярним напрямом для молодих мігрантів завдяки своїй природній красі, високій якості життя та відкритій імміграційній політиці. Програми, що спрямовані на залучення молодих фахівців та студентів, роблять Нову Зеландію привабливою для молоді.

Молодь обирає напрямки, які пропонують найкращі можливості для економічного та професійного зростання, кращі умови життя та перспективи для майбутнього. Країни, які можуть запропонувати ці умови, стають основними приймаючими регіонами для молодих трудових мігрантів.

Динаміка трудової міграції молоді характеризується як кількісними, так і якісними змінами. Основні тенденції включають[23]:

- Зростання чисельності молодих мігрантів, адже за останні десятиліття кількість молодих трудових мігрантів постійно зростала. Це зумовлено глобалізацією, економічними диспропорціями між країнами, а також розвитком технологій і транспорту, що спрощує міграційні процеси.

- Зміни в географічних напрямках міграції: якщо раніше основні міграційні потоки були спрямовані до Західної Європи та Північної Америки, то зараз спостерігається збільшення міграції до країн Східної Азії, зокрема до Китаю та Південної Кореї, а також до країн Перської затоки.

- Зміни у структурі зайнятості, так як молоді мігранти працюють у різних секторах економіки. Однак останнім часом спостерігається зростання зайнятості у сфері ІТ, медичних послуг, освіти та інших висококваліфікованих професій. Це відображає зміни в попиті на ринку праці та підвищення рівня освіти мігрантів.

- Вплив політичних факторів, такі як впровадження більш жорстких імміграційних законів у деяких країнах або навпаки, створення більш сприятливих умов для прийому мігрантів, значно впливають на динаміку трудової міграції молоді.

- Розвиток цифрових технологій спрощує пошук роботи за кордоном, подачу заяв на візи та дозволи на роботу, а також підтримання зв'язку з рідними. Це сприяє зростанню міграційної мобільності молоді.

Зростання чисельності молодих трудових мігрантів, зміни у географічних напрямках та структурі зайнятості, а також вплив політичних і технологічних факторів формують сучасні тенденції явища трудової міграції. Розуміння цих змін є важливим для розробки політик, спрямованих на ефективне управління міграційними процесами, забезпечення прав та інтеграцію молодих мігрантів у країнах прийому, а також підтримку розвитку країн походження.

2.2 Трудовий міграційний портрет України під впливом військових дій

З лютого 2014 року Україна перебуває у статусі неоголошеної війни, тому важливо уточнити, що з початком бойових дій у 2014 році та повномасштабним вторгненням у 2022 році виїзд людей з певних територій України був спричинений не бажанням знайти роботу за кордоном, а в першу чергу, виїхати подалі із зони бойових дій та знайти прихисток. Тоді, як результат цього, люди соціалізуються у нових місцях та шукають роботу. У 2022 році мігрувати з України мали можливість представники різної статі та віку, проте з початку 2023 року ситуація значно змінилася, оскільки все більше накладали обмеження на право виїзду за кордон чоловіків у віці 18-60 років, таким чином, зараз трудову міграцію здійснюють в більшості молоді дівчата та жінки. На перший погляд, здається що не все так погано, адже працездатні юнаки та чоловіки залишаються в країні та можуть працювати тут. Проте, проводиться активна мобілізація і більшість працездатних чоловіків стає на оборону країни, а в тилу залишаються частково або повністю непрацездатні, низькокваліфіковані чоловіки, що спричинює брак кваліфікованих працівників та дефіцит певних спеціальностей, навіть попри високий рівень безробіття. Паралельно з цим, відбувається тінізація

ринку праці, пов'язана із вимогою реєстрації чоловіків у військкоматах для офіційного працевлаштування. За оцінками Державної служби зайнятості[24] України, станом на березень 2023 року майже 3 млн працівників працювали без офіційного оформлення, що становить понад 20% працездатного населення України. Як наслідок, ці люди не мають соціальних гарантій та їх робочий час не зараховується до трудового стажу. Відключення електроенергії призводить до часткової недієздатності підприємств, такими чином багато працівників стають безробітними. Варто згадати і той факт, що від масованих ракетних атак підприємства стають частково чи повністю зруйнованими, що знову ж таки посилює безробіття і жагу українців виїхати закордон, аби забезпечити себе та свою сім'ю.

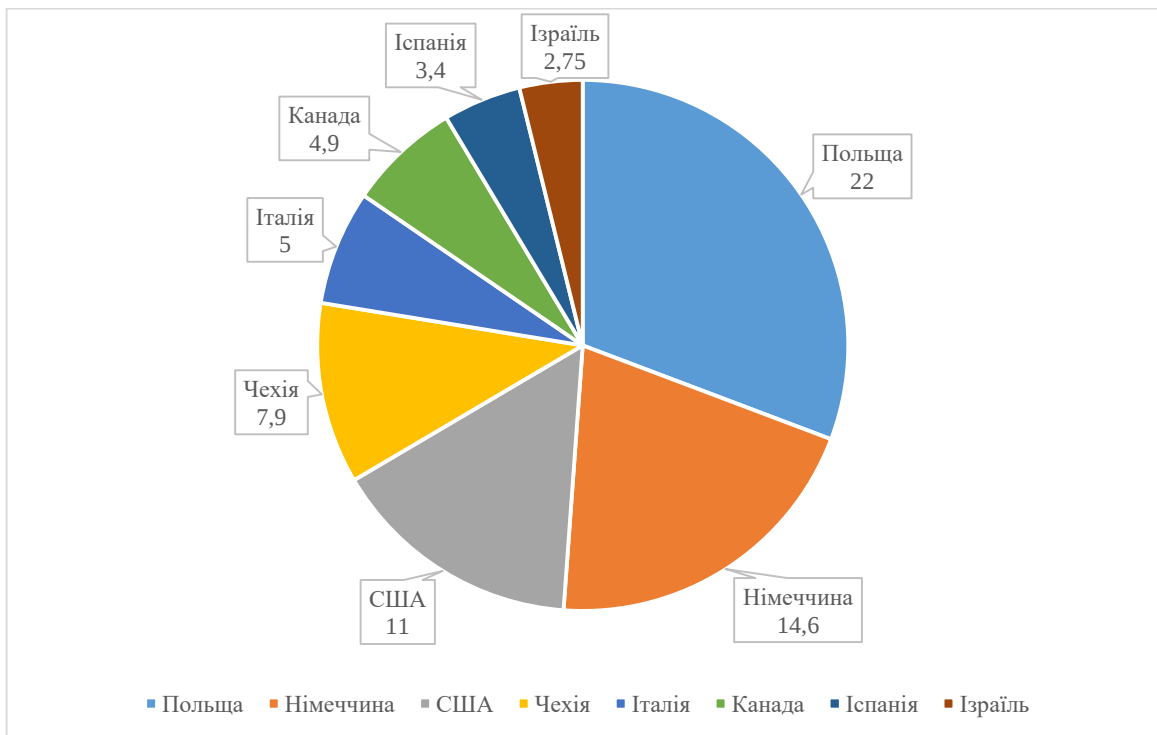
За даними ДПСУ[25], за період 24 лютого - 3 червня 2022 року з України виїхали понад 5,2 млн осіб, більшість яких становили жінки. За даними Агентства ООН[26] у справах біженців, станом на 9 червня 2022 року у Європі числилося понад 4,9 млн біженок, які виїхали з України через війну, з яких понад 3,2 млн жінок зареєструвалися у європейських країнах для отримання тимчасового захисту або статусу біженки.

За даними МЗС станом на 21 червня 2023 року за кордоном перебували вже 8 млн 177 тис. українців [27]. Якщо порівняти з даними на 1 лютого 2023 року, то за неповні 5 місяців, кількість українських емігрантів зросла на майже 188 тис. осіб.

Підсумовуючи все сказане вище, можна дійти висновку, що через війну закордоном перебуває близько 20% наявного населення України до 24 лютого 2022 року.

З одного боку, війна призвела до значного зростання кількості молодих людей, що виїхали і продовжують виїжджати закордон. З іншого боку, спричинила деякі зміни у напрямках та типах трудової міграції серед молоді в Україні. До війни більшість українських трудових мігрантів їхали до Польщі, Росії та Чехії, зараз же значно зріс потік українських мігрантів до країн

Європейського Союзу, таких як Німеччина, Австрія, Італія та Іспанія. Також збільшилася кількість українських мігрантів, які їдуть до Сполучених Штатів, Канади та Австралії. До війни більшість українських трудових мігрантів їхали на сезонну роботу або на короткострокові контракти. З початком війни значно зріс потік українських мігрантів, які шукають притулок, статус біженця та можливість довгострокового перебування у країні прийому. Також значно зросла кількість українських мігрантів, які їдуть на пошуки роботи вже із своїми сім'ями.



Джерело: створено автором на основі [28]

Рис. 2.4. Кількість українських емігрантів у приймаючих країнах у 2023 році, %

Наведемо деякі основні фактори, що можуть вплинути на трудову міграцію серед молоді України в майбутньому:

- тривалість війни - чим довше триватиме війна, тим більше молодих людей буде змушено покинути свої домівки.
- якщо економічна ситуація в Україні погіршиться, це може призвести до нового зростання трудової міграції.

- політика країн прийому щодо українських біженців та мігрантів може вплинути на те, скільки молодих людей зможуть залишитися в цих країнах на постійній основі.

Таким чином, уряди України та країн прийому повинні вжити низку заходів, щоб допомогти молодим українцям, які змушені були мігрувати. Наприклад, ці заходи можуть включати:

- надання гуманітарної допомоги, такої як їжа, житло та медична допомога.
- допомога в працевлаштуванні та інтегруванні в їхні суспільства.
- уряди країн прийняття повинні надати молодим українцям доступ до освітніх програм, щоб вони могли продовжувати навчання та розвивати свої навички.
- українці, які змушені були мігрувати, потребують психологічної підтримки, щоб впоратися з травмами війни.

Важливо пам'ятати, що українці-мігранти - це не просто жертви війни. Це талановиті та працьовиті люди, які можуть зробити значний внесок у суспільства країн, до яких вони мігрують. Уряди та суспільства країн прийняття повинні зробити все можливе, щоб допомогти молодим українцям відбудувати своє життя та реалізувати свій потенціал.

РОЗДІЛ 3.

ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ МОЛОДІ

Сильна міграційна молодіжна політика країн є доказом забезпечення того, щоб переваги та можливості молодіжної трудової міграції були повною мірою використані. Законодавство, політика та адміністративні правила, що стосуються молодих мігрантів, повинні відповідати міжнародним зобов'язанням згідно з міжнародним законодавством у сфері прав людини, праці та права біженців. Сприяння співробітництву на всіх рівнях – місцевому, національному, регіональному та міжнародному – а також посилення значущої участі молоді в дебатах щодо міграційної політики та програмах буде мати вирішальне значення для управління міграцією для використання потенціалу розвитку молодіжної міграції, одночасно пом'якшуючи пов'язані з цим ризики.

Вирішення міграційних можливостей і викликів є ключовим для досягнення сталого економічного та соціального розвитку. Тенденції зростання населення в усьому світі – рівень народжуваності нижче рівня відтворення в більшості країн призначення або розвинених країн, старіння населення мігрантів і приріст молоді в більшості країн, що розвиваються – відображає актуальність міграції молоді та молодих мігрантів у підтримці та сприянні інклюзивному економічному зростанню та сталому розвитку. в наступні роки.

Позитивний внесок мігрантів у сталий розвиток визнається в нещодавно ухваленій структурі розвитку ООН, Порядку денному до 2030 року та його Цілях сталого розвитку. За допомогою цього механізму держави-члени погодилися «забезпечувати безпечну, упорядковану та регулярну міграцію, що передбачає повну повагу до прав людини та гуманне ставлення до мігрантів, незалежно від міграційного статусу, біженців і переміщених осіб». У вересні 2016 року Організація Об'єднаних Націй вперше провела саміт високого рівня з вирішення проблем великого числа потоки біженців і мігрантів, що надає державам-членам

історичну можливість розробити план кращої міжнародної реакції та посилити зусилля щодо досягнення ЦСР.

Перед тим, як молоді люди мігрують з метою роботи, вони повинні отримати відповідну освіту та навчитися життєвим навичкам. Це допоможе їм скористатися економічними можливостями в країні прийому або суспільстві, у свою чергу сприяючи зменшенню випадків «відтоку мізків», особливо для висококваліфікованих або кваліфікованих мігрантів. Існує також ряд інформаційних заходів, які мають вирішальне значення для просування прав молодих трудових мігрантів і пом'якшення ризику того, що вони зазнають найгірших форм експлуатації та жорстокого поводження. Прикладом таких заходів можуть бути наступні:

- надання достовірної та актуальної інформації про те, чого очікувати під час подорожі;
- інформування мігрантів про їхні трудові права та обов'язки;
- інформування про методи повідомлення про жорстоке поводження в країні прийому;
- сприяння інтеграції в країну або суспільство прийому шляхом надання інформації про культури.

Окрім цього, країни, які приймають молодих мігрантів, повинні забезпечити, щоб угоди про трудову міграцію ґрунтувалися на принципах етики найму та гідної праці. Зацікавлені сторони, включаючи уряди країн походження та прийому, а також установи приватного сектору, повинні брати участь у системних процесах для забезпечення виконання та оцінки умов праці та зменшення потенційного ризику зловживання та експлуатації в країнах призначення. А також, створення простору для спілкування в соціальних мережах, наставництва та розвитку навичок, оскільки соціальні мережі відіграють важливу роль у наданні молоді важливої інформації, яка може безпосередньо зменшити ризики, пов'язані з міграцією. Вони також можуть сприяти соціальній, культурній та економічній інтеграції в обох країнах

прийому, а також – для потенційних мігрантів, що повертаються – у країнах походження. Однак мігранти часто не мають доступу до цієї надійної соціальної підтримки та мереж, особливо в країнах призначення. Таким чином, зацікавлені сторони повинні співпрацювати, щоб з'єднати новоприбулих мігрантів із співвітчизниками, яким довіряють.

Важливим кроком в економічних програмах підтримки є розширення можливостей гідної роботи та надання фінансової допомоги мігрантам, які повертаються. Кваліфіковані молоді трудові мігранти, що повертаються до країн свого походження, маючи навички, ділові зв'язки, кваліфікацію та економічні ресурси, можуть зробити позитивний внесок в економічний розвиток цих країн. Уряди країн походження повинні робити все можливе, щоб сприяти реінтеграції цих молодих людей у суспільство.

Існує багато політичних варіантів для забезпечення та підтримки прав на соціальне забезпечення в різних країнах, і МОП[29] розробила стратегію та інструменти політичного керівництва, які можуть інформувати уряди, організації працівників і роботодавців, а також інші зацікавлені сторони в їхніх зусиллях поширити соціальний захист на мігрантів робітників і біженців. Виходячи з принципів рівного ставлення та недискримінації, країнам пропонується розглянути наступні шість політичних заходів, які доповнюють один одного та взаємопідсилюють один одного:

- поступова розбудова національних систем соціального захисту, які охоплюють трудових мігрантів і біженців;
- підтримка ратифікації відповідних стандартів МОП та нових/переглянутих законів про соціальне забезпечення та їх конкретне впровадження;
- укладання угод про соціальне забезпечення між країнами для забезпечення перенесення виплат між країнами;
- укладання угод з положеннями про соціальне забезпечення, що базуються на принципі рівного ставлення;

- встановлення додаткових заходів щодо усунення адміністративних і практичних перешкод, з якими стикаються трудові мігранти та біженці;
- прийняття інших односторонніх заходів або механізмів, які забезпечують гнучкість у розробці схеми та надання допомоги щодо умов кваліфікації та мінімальних вимог.

Отже, вище наведені факти можна структурувати наступним чином у таблиці 3.1

Таблиця 3.1

Види програм підтримки молодих трудових мігрантів

Інформаційна підтримка	Юридична підтримка
<i>Користь:</i> - забезпечення трудових мігрантів необхідною інформацією щодо працевлаштування, житла, соціальних послуг, прав та обов'язків; - підвищення обізнаності про законодавство та правила приймаючої країни, що сприяє уникненню порушень та захисту від експлуатації.	<i>Користь:</i> - захист прав трудових мігрантів, допомога у вирішенні юридичних проблем та спорів з роботодавцями; - підвищення правової обізнаності, що сприяє дотриманню законів та зниженню ризику експлуатації та дискримінації.
<i>Розробка:</i> - створення веб-сайтів та мобільних додатків з актуальною інформацією для трудових мігрантів; - запровадження телефонних та онлайн-консультацій, де мігранти можуть отримати відповіді на свої питання; - розповсюдження інформаційних матеріалів у місцях, де часто бувають мігранти (вокзали, аеропорти, посольства).	<i>Розробка:</i> - організація консультаційних центрів, де мігранти можуть отримати безкоштовну юридичну допомогу; - проведення семінарів та тренінгів для трудових мігрантів щодо їхніх прав та обов'язків; - партнерство з неурядовими організаціями, які надають юридичну підтримку мігрантам.
Психологічна підтримка	Економічна підтримка
<i>Користь:</i> - допомога у подоланні стресу, адаптації до нових умов життя та роботи, покращення психічного здоров'я; - зниження рівня соціальної ізоляції та покращення інтеграції мігрантів у приймаюче суспільство.	<i>Користь:</i> - забезпечення фінансової стабільності трудових мігрантів, підтримка їх економічної незалежності; - сприяння економічній інтеграції мігрантів та розвитку їх професійних навичок.
<i>Розробка:</i> - створення центрів психологічної допомоги, де мігранти можуть отримати безкоштовні консультації;	<i>Розробка:</i> - надання субсидій, грантів або безпроцентних позик для покриття первинних витрат на житло та інші необхідні потреби.

- організація групових зустрічей для обміну досвідом та підтримки один одного; - проведення тренінгів та семінарів щодо методів управління стресом та адаптації до нових умов.	- організація курсів професійного навчання та підвищення кваліфікації для мігрантів. - створення програм підтримки для трудових мігрантів, які бажають відкрити власний бізнес, включаючи консалтингову та фінансову допомогу.
---	---

Джерело: створено автором

Тож як працюють такі програми підтримки трудових мігрантів на практиці розглянемо на прикладі програми MOSAIC, що діє в Канаді та допомагає мігрантам, що приїхали у пошуках роботи, та надає інформаційну підтримку про їхні права на роботі та як отримати доступ до послуг. Паралельно з тим, ця програма допомагає роботодавцям зрозуміти їхні обов'язки під час найму таких працівників та слідкує чи дотримані всі умови найму мігрантів. Також співпраця з партнерськими агенціями допомагає підвищувати спроможність шляхом обміну ресурсами та безпосередньою підтримкою мігрантів. Як наслідок, трудові мігранти мають змогу вивчити свої трудові права, повідомлені про шляхи та можливості подання скарг щодо неправомірних дії свого роботодавця до влади Канади. Також, є частиною спільноти, де організуються юридичні та психологічні консультації, інформаційні сесії, семінари, заходи для підвищення кваліфікації.

Незважаючи на важливість міграції молоді та її вплив на розвиток, сьогодні молодь має мало можливостей брати участь у дискусіях щодо міграційної політики та практичних діях. Таким чином, зацікавлені сторони, які займаються питаннями молодіжної міграції, повинні залучати молодих потенційних, нинішніх і колишніх мігрантів через механізми співпраці, консультації або участі молоді. Заохочувати молодіжну підприємницьку діяльність і забезпечення навчання, орієнтоване на роботу. Хоча всі ці рекомендації необхідно виконувати для захисту та покращення досвіду молодих трудових мігрантів, саму міграцію не слід розглядати як срібну кулю. Натомість уряди мають заохочувати інвестиції в молодих підприємців у своїй країні та надавати безробітним професійне навчання. Це може спонукати молодь залишатися вдома, одночасно сприяючи місцевому та національному розвитку.

Більшість молодих трудових мігрантів із країн, що розвиваються, які переїжджають, роблять це через необхідність, а не за власним вибором, насамперед через відсутність можливостей працевлаштування чи економічних активів для підприємницької діяльності. Інвестиції в цю молодь вдома забезпечить набагато більш стійке рішення.

Одним із способів стимулювання повернення додому мігрантів є програми реінтеграції, що стають все більш важливими у світі, де зростає кількість людей, які змушені залишити свої домівки через конфлікти, стихійні лиха або інші причини.

Різні типи програм реінтеграції включають такі базові компоненти:

- надання базових потреб, таких як їжа, вода, житло, медична допомога та інші необхідні товари та послуги;
- психосоціальна підтримка, консультування, психотерапія та інші послуги, які допомагають людям впоратися з травмами та стресом, пов'язаними з переміщенням;
- освіта та допомога з професійною підготовкою, що допоможе людям розвинути навички, необхідні для отримання роботи та утримання її;
- економічна допомога - кредити, гранти або інші форми допомоги, які допомагають людям розпочати власний бізнес або знайти роботу;
- відновлення шкіл, лікарень, доріг та інших важливих об'єктів інфраструктури;
- сприяння соціальній згуртованості та допомога людям у відновленні своїх традицій та культури.

Програми реінтеграції можуть реалізовуватися як урядами, так і некомерційними та міжнародними організаціями. Їх ефективність залежить від масштабів та складності криз, які відповідно будуть потребувати масштабних та комплексних програм реінтеграції, значних фінансових та людських ресурсів. Уряди та інші зацікавлені сторони повинні бути віддані справі реінтеграції – націлювати ресурси та капітал, аби програми були успішними. Також мігранти

повинні бути залучені до розробки та реалізації програм реінтеграції. Тоді, незважаючи на виклики, програми реінтеграції можуть відігравати важливу роль у допомозі людям у поверненні до своїх громад та відновленні їхнього життя після переміщення.

Успішні програми реінтеграції можуть призвести до ряду позитивних результатів, таких як:

- зменшення залежності від гуманітарної допомоги, оскільки люди, які можуть успішно реінтегруватися, з більшою ймовірністю стануть самодостатніми та не потребуватимуть допомоги;
- стимулювання економічного розвитку призведе до того, що коли люди реінтегруються у свої громади, вони можуть сприяти місцевій економіці, витрачаючи свої доходи та розпочинаючи власний бізнес;
- зміцнення соціальної згуртованості допоможе зменшити напруженість та конфлікти між переміщеними особами та приймаючими громадами;
- покращення поваги до прав людини можуть допомогти захистити права та гідність переміщених осіб.

Також, для стимулювання повернення молодих працівників необхідно створити умови, сприятливі для працевлаштування. Ось кілька дій, які можна виконати:

- покращення економічної ситуації, у тому числі підтримка стабільного макроекономічного середовища, сприяння економічному зростанню та створення нових робочих місць. Влада має можливість робити це, витрачаючи гроші на інфраструктуру, сприяючи розвитку малого та середнього бізнесу та створюючи сприятливий клімат для інвестицій;
- підвищена заробітна плата та покращені умови праці - молоді люди повинні мати можливість заробляти значну зарплату та мати доступ до приємних умов праці, щоб установитися до рідних країн. Уряди мають змогу зробити це

шляхом встановлення мінімальної заробітної плати, підвищення стандартів безпеки щодо професій та сприяння колективним переговорам;

- вкрай важливо виділяти витрати на освіту та навчання, щоб мати, що молоді люди мають упевнені можливості, забезпечені для досягнення успіху на ринку праці. Є можливість зробити це, збільшуючи фінансування освіти, надаючи стипендії та пропонуючи програми навчання для професій;

- боротьба з корупцією, оскільки корупція може перешкодити інвестиціям і перешкодити веденню бізнесу. Досягти цього можна шляхом, заохочуючи законність, підвищуючи прозорість і притягуючи владу до відповідальності за корупцію;

- розширення доступу до фінансування тим, хто хоче відкрити власний бізнес. Влада може це зробити пропонуючи кредити та гранти для малого та середнього бізнесу;

- молодим мігрантам, які повертаються, може знадобитися допомога у пошуку житла, роботи та інтеграції в суспільство. Для цього можна створити центри обслуговування мігрантів та пропонувати програми менторства;

- важливо інформувати молодих людей про можливості працевлаштування в своїх країнах, запустивши інформаційні кампанії в ЗМІ та соціальних мережах;

- діаспора за кордоном може відігравати важливу роль у стимулюванні повернення молодих людей.

Щоб повернути молодих українських мігрантів, потрібно чітко розуміти, що перед нашим урядом, владою, бізнесом та в першу чергу суспільством постають три головні завдання. По перше, потрібно докласти максимум зусиль аби українці, котрі зараз закордоном, поверталися в Україну. По друге, зробити все, аби після війни обсяги трудової міграції були мінімальними, оскільки сьогодні відбувається лише жахливе збільшення кількості мігрантів. І по третє, як і зараз, так і згодом буде шалений брак робочих рук. Тому потрібно розвивати програми про залучення іноземних трудових мігрантів, талановитої молоді,

котра зможе реалізовуватись в нашій країні. Саме тому, потрібно приступати до вирішення цих завдань вже зараз, не чекаючи закінчення військових дій.

Реалізація комплексної політики може вирішити проблеми трудової міграції. Розробка чітких вказівок щодо трудової міграції має важливе значення для зменшення експлуатації. Коли працівники-мігранти чітко розуміють свої права та обов'язки, менша ймовірність, що вони будуть використані роботодавцями. Крім того, надання допоміжних послуг для трудових мігрантів, таких як доступ до правової допомоги та медичної допомоги, може покращити їх загальний добробут і забезпечити справедливе ставлення до них. Також, посилення прикордонного контролю має вирішальне значення для регулювання потоку мігрантів і запобігання незаконній діяльності, такій як торгівля людьми. Запроваджуючи комплексну політику, держави можуть створити більш безпечне та стійке середовище як для трудових мігрантів, так і для країн, у яких вони працюють.

З іншого боку, трудова міграція може призвести до відтоку мізків у країнах-відправниках, створюючи серйозну проблему. Кваліфіковані працівники, які покидають рідну країну в пошуках кращих можливостей за кордоном, можуть перешкоджати місцевому розвитку та інноваціям. Втрата цих кваліфікованих працівників може призвести до дефіциту робочої сили в критично важливих секторах, таких як охорона здоров'я та освіта, що ще більше послабить економіку країн-відправників. Вирішення проблеми відтоку мізків вимагає ретельного балансу між наданням людям можливості шукати кращі перспективи та забезпеченням того, щоб країни-відправники не зазнали непоправної втрати людського капіталу.

Заохочення двосторонніх угод може принести користь як країнам відправлення, так і країнам, що приймають. Ці угоди служать для захисту прав трудящих-мігрантів шляхом встановлення чітких вказівок щодо справедливої заробітної плати та умов праці. Формалізуючи умови найму за допомогою двосторонніх угод, обидві сторони несуть відповідальність, зменшуючи ризик

експлуатації та жорстокого поводження. Крім того, такі угоди можуть сприяти взаємним економічним вигодам, сприяючи регульованому обміну робочою силою між країнами. Це не тільки покращує співпрацю між державами, але й сприяє загальному розвитку та стабільності ринку праці.

Незважаючи на потенційні переваги двосторонніх угод, експлуатація трудових мігрантів залишається серйозною проблемою. Трудові мігранти, які часто перебувають у вразливому становищі через свій правовий статус, піддаються зловживанням з боку недобросовісних роботодавців, які прагнуть максимізувати прибуток за рахунок основних трудових прав. Деякі роботодавці користуються ненадійним становищем трудящих-мігрантів, створюючи для них важкі умови праці та неадекватну заробітну плату. Недостатній захист праці та механізми забезпечення ще більше підвищують ризик експлуатації, підкреслюючи нагальну потребу в посиленні регуляторних заходів для захисту добробуту трудящих-мігрантів.

Інвестиції в професійну підготовку можуть збільшити внесок трудящих-мігрантів як у країни відправлення, так і в країни приймання. Забезпечення мовної та професійної підготовки трудящих-мігрантів може збільшити їх працевлаштування та перспективи роботи в приймаючих країнах. Підвищуючи свої навички та компетенцію, трудові мігранти можуть отримати більш високооплачувану роботу та більш ефективно робити внесок у місцеву економіку. Кваліфіковані працівники-мігранти відіграють життєво важливу роль у таких секторах, як охорона здоров'я, технології та інженерія, де їхній досвід може стимулювати інновації та зростання. Тому інвестування в програми навчання навичок є стратегічним способом максимізації потенційних переваг трудової міграції для всіх зацікавлених сторін.

Незважаючи на переваги інвестування в професійну підготовку працівників-мігрантів, політика трудової міграції може зіткнутися з політичними та соціальними проблемами, які перешкоджають її реалізації. Громадське сприйняття трудових мігрантів під впливом стереотипів і дезінформації може

сформувати дискурс навколо імміграційної політики та вплинути на її ефективність. Політичний опір імміграції, спричинений занепокоєнням щодо конкуренції за роботу та культурної інтеграції, може ускладнити розробку сприятливої політики трудової міграції, яка надає пріоритет правам і добробуту трудящих-мігрантів. Збалансування різноманітних інтересів різних зацікавлених сторін, включаючи уряди, роботодавців і місцеві громади, представляє складний виклик у виробленні політики, який вимагає ретельного обговорення та переговорів для досягнення стійких рішень.

Підсумовуючи, удосконалення державної політики у сфері трудової міграції потребує багатоаспектного підходу, який би відповідав на різноманітні виклики та можливості, пов'язані з переміщенням трудових мігрантів. Запроваджуючи комплексну політику, заохочуючи двосторонні угоди та інвестуючи в професійну підготовку, держави можуть створити більш справедливе та стійке середовище для трудових мігрантів, максимізуючи переваги трудової міграції як для країн відправлення, так і для країн, які їх приймають. Важливо враховувати різноманітні точки зору та інтереси, які беруть участь у виробленні політики трудової міграції, щоб розробити рішення, які були б інклюзивними, справедливими та ефективними в довгостроковій перспективі.

За результатами цього дослідження можна побудувати три сценарії розвитку трудової міграції молоді. Перший – песимістичний сценарій, передбачає подальше зростання трудової міграції молоді внаслідок негативних економічних, соціальних та політичних факторів у країнах походження. Основні риси цього сценарію включають:

- відсутність економічного зростання, високе безробіття, низькі заробітні плати та обмежені можливості для професійного розвитку змушують молодь шукати кращих умов за кордоном;
- зростання конфліктів, політична нестабільність та порушення прав людини сприяють посиленню міграційних потоків;

- відсутність належного правового захисту призводить до експлуатації мігрантів, низької якості умов праці та життя, що викликає соціальне невдоволення та напругу;
- країни походження втрачають значну частину молодих, освічених та талановитих людей, що призводить до зниження інноваційного потенціалу та економічної деградації;
- мігранти стикаються з дискримінацією, ксенофобією та відсутністю інтеграційних програм, що погіршує їх соціальний статус та психологічний стан.

У результаті песимістичного сценарію ми спостерігатимемо посилення нерівності, соціальної напруги та зниження якості життя як у країнах походження, так і у країнах прийому.

Наступний - реалістичний сценарій, враховує поточні тенденції та можливі заходи з боку урядів та міжнародних організацій для покращення ситуації з трудовою міграцією молоді. Основні риси цього сценарію включають:

- помірне зростання економіки у країнах походження створює більше робочих місць та можливостей для молоді, але не усуває повністю причини міграції;
- влада приймає закони та угоди для регулювання міграційних потоків, забезпечуючи захист прав мігрантів та створюючи сприятливі умови для їх інтеграції;
- розробляються та впроваджуються програми інтеграції, що допомагають мігрантам адаптуватися до нового середовища, знижуючи соціальну напругу та підвищуючи рівень соціальної гармонії;
- покращення доступу до освіти та професійної підготовки в обох країнах - походження та прийому - сприяє зростанню кваліфікації та конкурентоспроможності молоді на ринку праці;
- інвестиції у соціальну інфраструктуру допомагають забезпечити мігрантів житлом, медичним обслуговуванням та іншими соціальними послугами, що підвищує їх рівень життя.

У результаті реалістичного сценарію ми побачимо стабілізацію міграційних потоків, покращення умов праці та життя мігрантів, а також поступове зниження негативних наслідків трудової міграції.

Останній - оптимістичний сценарій, передбачає значне покращення економічних, соціальних та політичних умов у країнах походження, а також ефективне управління міграційними потоками. Основні риси цього сценарію включають:

- швидке економічне зростання у країнах походження створює нові робочі місця, підвищує заробітні плати та покращує умови праці, що знижує потребу у трудовій міграції;
- політична стабільність, верховенство права та захист прав людини сприяють створенню сприятливих умов для життя та роботи молоді у своїх країнах;
- мігранти отримують доступ до широкого спектру інтеграційних програм, включаючи мовні курси, професійну підготовку та культурні обміни, що сприяє їх успішній інтеграції у суспільства приймаючих країн;
- посилена співпраця між країнами походження та прийому, міжнародними організаціями забезпечує ефективне управління міграційними потоками та захист прав мігрантів;
- трудова міграція сприяє культурному обміну, соціальному збагаченню та взаєморозумінню між різними народами, що підвищує рівень толерантності та соціальної гармонії.

У результаті оптимістичного сценарію ми спостерігатимемо значне покращення умов життя та праці мігрантів, зростання економічного потенціалу як країн походження, так і прийому, а також створення сприятливого міжнародного середовища для розвитку трудової міграції.

ВИСНОВОК

Трудова міграція молоді є важливим і комплексним явищем у глобальній економіці, яке значно впливає на країни походження, країни прийому та самих мігрантів. Вона обумовлена різноманітними факторами, включаючи економічні, освітні, соціальні та безпекові аспекти. Молода робоча сила шукає кращих економічних можливостей, безпечних умов життя, вищої якості освіти та перспектив для професійного розвитку.

На прикладі країн Балтії, які зазнали інтенсивного відтоку молоді після вступу до ЄС, можна побачити, як економічні чинники, такі як вищі заробітки та низький рівень безробіття в приймаючих країнах, стимулюють міграцію. Крім того, соціальні та освітні можливості за кордоном стають вагомими причинами для виїзду молодих людей.

Військові дії, як у випадку з Україною, також є потужним фактором трудової міграції. Вони створюють безпекові ризики та економічну нестабільність, що змушує молодь шукати безпечніші та стабільніші умови за кордоном. Ця міграція має глибокі наслідки як для України, так і для приймаючих країн. Україна стикається з втратою значної частини свого людського капіталу, що послаблює її економічний потенціал та ускладнює процес відновлення після конфлікту. Приймаючі країни, такі як Польща, Німеччина, Чехія та Словаччина, отримують додаткову робочу силу, але також стикаються з викликами інтеграції мігрантів.

Країни прийому виграють від притоку молодих і енергійних працівників, які сприяють економічному зростанню та розширенню робочої сили. Однак, міграція також може створювати соціальну напругу, конкуренцію за робочі місця та викликати проблеми з інтеграцією.

Для забезпечення позитивного впливу трудової міграції необхідно впроваджувати ефективні програми підтримки мігрантів. Інформаційна підтримка допомагає мігрантам орієнтуватися у новому середовищі, юридична підтримка забезпечує захист їхніх прав, психологічна підтримка допомагає

адаптуватися до нових умов, а економічна підтримка сприяє їхній фінансовій стабільності та професійному розвитку.

Загалом, трудова міграція молоді в глобальній економіці є явищем з багатьма аспектами. Вона вимагає комплексного підходу та координації між країнами походження і прийому для максимізації позитивних ефектів та мінімізації негативних наслідків. Важливо створювати умови для повернення мігрантів, інвестувати в розвиток місцевої економіки, освіти та соціальної інфраструктури, щоб утримувати молодь вдома та забезпечувати сталий розвиток суспільства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Шимуда О. Трудова міграція молоді: передумови та наслідки. Інноваційні процеси економічного та соціально-культурного розвитку: вітчизняний та зарубіжний досвід : тези доп. XVII Міжнар. наук.-практ. конф. молод. учених і студ. (Тернопіль, 27-28 березня 2024 р.). Тернопіль: ЗУНУ, 2024. С.35-37.
2. Іващук І.О., Стахова Н.В., Живко М.А.. Міжнародні міграційні процеси: навч. посіб. Тернопіль. 2022.
URL:<http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/45203>
3. What does the UN mean by ‘youth’ and how does this definition differ from that given to children? URL:<https://www.un.org/development/desa/youth/what-we-do/faq.html>
4. Convention on the Rights of the Child.
URL:<https://www.ohchr.org/en/instrumentsmechanisms/instruments/convention-rights-child>
5. International Standard Classification of Occupations (ISCO).
URL:<https://esco.ec.europa.eu/en/aboutesco/escopedia/escopedia/international-standard-classification-occupations-isco>
6. Краузе О. Зовнішня трудова міграція населення України. *Галицький економічний вісник*. Тернопіль. 2010.
URL:<http://elartu.tntu.edu.ua/handle/123456789/712>
7. Шиманська К.В.. Детермінанти міжнародної міграції: інституційний підхід. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2017
URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2017_1_19
8. Світовий банк прогнозує найстрімкіше скорочення обсягів грошових переказів у новітній історії. URL:<https://www.worldbank.org/uk/news/press-release/2020/04/22/world-bank-predicts-sharpest-decline-of-remittances-in-recent-history>

9. Remittances Remain Resilient but Likely to Slow.
URL:<https://www.worldbank.org/en/news/pressrelease/2023/06/13/remittances-remain-resilient-likely-to-slow>
10. Синипостол В.В. Міжнародна трудова міграція: причини, тенденції та наслідки. 2018.
URL:<https://conf.ztu.edu.ua/wpcontent/uploads/2019/01/161.pdf>
11. Боранг Ф., Калм С., і Ліндвалл Дж. Профспілки та права мігрантів у перспективі. *Журнал європейської соціальної політики*. 2020.
URL:<https://doi.org/10.1177/0958928720954699>
12. Hazans M. Migration Experience of the Baltic Countries in the Context of Economic Crisis. 2016.
URL:https://www.researchgate.net/publication/302974228_Migration_Experience_of_the_Baltic_Countries_in_the_Context_of_Economic_Crisis
13. Dialogue in the Dark Vilnius, Lithuania.
URL:<https://www.dialoguese.com/where-we-are/venue/vilnius>
14. Tarasenko I., Shyshova O., Voropayeva T. and Verhun A. International Migration of Human Resources in the Conditions of Social Transformations by Blendi Lami. 2022. URL:<https://doi.org/10.3390/economies10090216>
15. Economic, labour market and skills impacts of migrant workers in Northern Ireland. URL:<https://www.economy-ni.gov.uk/publications/economic-labourmarket-and-skills-impacts-migrant-workers-northern-ireland>
16. Youth and migration. URL:<https://www.ilo.org/topics/labour-migration/areas-work-labour-migration/youth-and-migration>
17. Глобальні тенденції зайнятості молоді за 2022 рік: звіт МОП. URL:<https://nqa.gov.ua/news/globalni-tendencii-zajnatosti-molodi-za-2022-rik-zvit-mop/>
18. Labour migration. URL:<https://www.migrationdataportal.org/themes/labour-migration>

19. International Migrant Stock.
URL: <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>
20. Migration data portal. URL: https://www.migrationdataportal.org/international-data?i=stock_young_perc&t=2020&m=1
21. Share of international migrants between 15 and 24 years residing in the country/region at mid-year 2020.
URL: https://www.migrationdataportal.org/international-data?i=stock_young_perc&t=2020
22. Labour migration. URL: <https://www.migrationdataportal.org/themes/labour-migration>
23. Осіпова Л., Хаєцька О. Міжнародна міграція робочої сили в умовах глобального розвитку. *Економіка та суспільство*. Вінниця. 2024.
URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-60-22>
24. Бюджет України втрачає 100 млрд гривень на рік через незареєстрованих працівників — Держпраці. URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/2359/>
25. Державна прикордонна служба України.
URL: <https://www.facebook.com/DPSUkraine/posts/pfbid038D1G5ie9WdN2ZCrgoCU85YRZhZh4TVNZNqasuRhWfa7gwHNerZ3VXi9e5qx1FFkRI>
26. Ukraine Refugee Situation. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>
27. За різними оцінками за кордоном перебуває 5-8 млн українських біженців.
URL: <https://skilky-skilky.info/za-riznymi-otsinkamy-za-kordonom-perebuvaie-5-8-mln-ukrainskykh-bizhentsiv/>
28. Кількість українців та їх міграція за кордон через війну.
URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-ato/3732355-kilkist-ukrainciv-ta-ih-migracia-za-kordon-cerez-vijnu.html>
29. Social protection for migrant workers, refugees and their families.
URL: <https://www.ilo.org/topics/labour-migration/areas-work-labour-migration/social-protection-migrant-workers-refugees-and-their-families>

30. Астаф'єва О.В. Трудова міграція молоді в Україні: теоретичні засади та емпіричний аналіз. *Інститут соціології НАН України*. 2018.
31. Бобровська О.О. Трудова міграція молоді в умовах глобалізації: проблеми та перспективи. *Центр досліджень проблем міграції*. 2016.
32. Данилюк О.В. Трудова міграція молоді з України: причини, наслідки, перспективи. Львів. 2015.
33. Іванов В.В. Трудова міграція молоді в сучасному світі: проблеми теорії та практики. Харків. 2017.
34. Петренко М.М. Трудова міграція молоді: соціально-економічні та психологічні аспекти. Дніпро. 2014.
35. Стародубов О. Міграційна криза – масштаб, економічні наслідки і шляхи подолання. 2022. URL: <http://surl.li/hoxow>
36. Черненко Н.І. Економічний та демографічний вплив трудової міграції на потенціал країни. *Таврійський науковий вісник. Серія : Економіка*. 2021. 2021. URL: <https://doi.org/10.32851/2708-0366/2021.10.15>
37. International Organization for Migration. Key Migration Terms. URL: <https://www.iom.int/key-migration-terms>
38. Загроза використання масової міграції та внутрішнього переміщення з метою поглиблення розколів в суспільстві та зменшення його стійкості до інших загроз. URL: <https://censs.org/threat-of-using-mass-migration-and-internal-displacement-to-deepen-divisions-in-society/>