

# МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

DOI: <https://doi.org/10.26565/1684-8489-2023-1-02>  
УДК 354 : 331.5.024.5 : 334.021

**Костєнніков Дмитро Михайлович,**

*Начальник Головного управління Державної міграційної служби України у Сумській області,  
аспірант*

*навчально-наукового інституту "Інститут державного управління"*

*Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна,*

*майдан Свободи, 4, м. Харків, 61022, Україна*

*e-mail: [kostennikov1980@ukr.net](mailto:kostennikov1980@ukr.net)*

*<https://orcid.org/0000-0001-5058-3142>*

## ПРОЕКТУВАННЯ МЕХАНІЗМІВ ЗАОХОЧЕННЯ ІМІГРАНТІВ ДО ОФІЦІЙНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УКРАЇНІ

**Анотація.** Стаття пропонує авторське бачення на проблему заохочення іммігрантів до офіційного працевлаштування в Україні для відбудови після війни. Для цього подається її вирішення з точки зору мотивації і організації у приймаючі спільноти. Вочевидь, що післявоєнна Україна вимагатиме дуже нестандартних регуляторних рішень, оскільки такі ж дії провадять усі без виключення сусіди України. Робиться висновок про те, що в умовах посиленої політики європейської інтеграції подальшого узгодження, окрім законодавства, потребують такі сфери як освіта, сфера зайнятості, створення та діяльності іноземних компаній на території України, залучення до них іноземних працівників, через механізми покращення мовних бар'єрів, визнання освітніх документів, підвищення кваліфікації, покращення показників соціального забезпечення та соціальних гарантій. Зокрема, однозначно слід посилювати: 1) розробку привабливих інвестиційних програм та фінансових стимулів для повернення українських експатріантів і висококваліфікованих іммігрантів до участі у проєктах відновлення та розвитку України після війни; 2) створення спеціальних правових та податкових умов для іммігрантів, які бажають приєднатися до відновлювальних проєктів та розвитку важливих сфер, таких як інфраструктура, освіта, медицина та інновації; 3) програми акредитації та визнання іноземних кваліфікацій і досвіду для полегшення вступу мігрантів до українських професійних спілок і громадських організацій; 4) встановлення партнерств з українськими та міжнародними компаніями для створення робочих місць та підтримки мігрантів у процесі адаптації до українського ринку праці та життя; 5) розробку програм для сімей мігрантів, які бажають приєднатися до українського суспільства, включаючи освітні та медичні послуги для дітей та іншу підтримку для створення сприятливого середовища для переселенців. Основні акценти міграційної політики зосереджені на роботі з внутрішніми вітчизняними ресурсами з метою запобігання їх відтоку.

**Ключові слова:** *мігранти, кваліфікована робоча сила, державна політика, інтеграція мігрантів, механізм, мотиваційний механізм, працевлаштування, заохочення.*

---

**Як цитувати:** Костєнніков Д. М. Проєктування механізмів заохочення іммігрантів до офіційного працевлаштування в Україні. *Актуальні проблеми державного управління*. 2023. № 1 (62). С. 22–39. DOI: <https://doi.org/10.26565/1684-8489-2023-1-02>

**In cites:** Kostennikov, D.M. (2023). Designing mechanisms to encourage immigrants for official employment in Ukraine. *Pressing Problems of Public Administration*, 1 (62), 22–39. DOI: <https://doi.org/10.26565/1684-8489-2023-1-02> [in Ukrainian].

**Актуальність тематики.** Збройна агресія проти України триває вже понад півтора роки, і вже стає вочевидь, що після її завершення - я вірю, що нашою історичною Перемогою – для післявоєнного відновлення дуже знадобляться мігранти, бо своїх рук не вистачить. Завдання залучення, асиміляційної підготовки й інтеграції майбутніх мігрантів в українські культурно-соціальну і економічну екосистеми є надзвичайно складним викликом, і пошук рішення є процесом, який, швидше за все, потребуватиме часу. Крім того, слід розробити механізми відсіву мігрантів, які виявляють недостатнє бажання асимілюватися з українською культурою та брати участь у значній зайнятості. Я впевнений, що мігранти – це не просто можливість, а необхідність. Для нас це являє собою вузький шлях без альтернативи, який зрештою потребує залучення кількох десятків мільйонів мігрантів для підтримки нашої економіки. Однак цю потребу можна перетворити на можливість – можливість побудувати одну з найкращих у світі, що швидко розвивається та інклюзивних соціальних систем і економік.

Актуальність дослідження полягає в контексті глобальної «гонитви за талантами», яка обумовлена конкуренцією між країнами за привабленням висококваліфікованих іммігрантів. Україна, як і багато інших країн, стикається з викликом нестачі робочої сили в ключових секторах економіки, особливо в ІТ, науковому та технічному секторах. При цьому світові тренди показують, що успішні країни активно використовують механізми заохочення для залучення іммігрантів у свою працевлаштування. Перекоаний, що нинішні і майбутні дослідження мають бути спрямовані на вивчення і аналіз тих інноваційних методів та політик, які сприяють залученню та ретенції іммігрантів на офіційні робочі місця в Україні. Його результати можуть мати стратегічне значення для країни, сприяючи підвищенню її конкурентоспроможності на глобальному ринку праці та стимулюючи економічний зріст та інновації.

#### **Постановка проблеми і виокремлення невирішених питань.**

Не секрет, що сучасна політика імміграції у світі характеризується тим, що уряди високорозвинених країн на сьогодні проводять справжню політику «гонитви за талантами» [13; 22; 19; 20]. Така політика пояснюється тим, що висококваліфіковані іммігранти не створюють навантаження на податкову систему, приносять цінні технічні, інвестиційні, інноваційні, мовні, культурні навички в суспільство, що їх приймає, при цьому споживаючи мінімум соціальних послуг та сам процес їх інтеграції значно полегшений [18]. В таких умовах, є думка [21], що менш розвинені країни повинні впроваджувати інноваційні ідеї у розбудові системи освіти, розбудовувати мережі науково-дослідних лабораторій, нарощувати фінансування досліджень у стратегічно важливих галузях знань, з метою попередження відтоку високо-інтелектуальних працівників, стабілізації відтоку висококваліфікованих кадрів [7; 5].

Цілеспрямований вплив держави на процеси імміграції через відповідні механізми полягає не в тому, що створювати бар'єри чи перешкоди, а в тому, щоб максимально забезпечити у цьому процесі дотримання усіх прав людини і гуманних принципів, з урахуванням інтересів донорів та реципієнтів. Тобто механізм регулювання процесів імміграції полягає не в тому, щоб обмежити свободу вибору людини на пересування, а в тому, щоб вирішити проблеми у кожному конкретному випадку у межах законних норм та рамок, доцільних для суспільства та індивіда.

Характерними особливостями, які необхідно врахувати при розробці державного механізму регулювання імміграції кваліфікованих трудових ресурсів до нашої держави необхідно врахувати, перш за все, транснаціональний її характер. Тобто, у даному контексті слід враховувати глобальні міграційні процеси, налагоджувати різні форми міжнародного, транскордонного співробітництва з дотриманням основоположних засад гарантування прав людини і створення сприятливих умов для людського розвитку (у тому числі з реалізацією права на вільний вибір місця проживання і праці). Оскільки політика імміграції є віддзеркаленням міграційної політики інших держав, яка має безпосередній вплив на мотиваційний механізм міграції. Крім того, на шляху до набуття статусу члена ЄС, Україні необхідно врахувати особливості імміграційної політики Європейського Союзу.

**Мета статті** – обґрунтувати організаційно-інтеграційних та мотиваційних механізмів заохочення іммігрантів до офіційного працевлаштування в Україні як нагального і стратегічно важливого інструменту реалізації державної імміграційної політики.

**Застосована методологія.** Стаття стала результатом використання відразу декількох наукових методів: аналізу і синтезу, дедукції та індукції, монографічного і порівняльного. Отримані висновки вказують на те, що гостра поточна ситуація в Україні відкриває можливість для дій і стимулу до суспільної корекції, створюючи умови для переговорів і обміну між різними частинами суспільства з потенційно різними цілями.

**Виклад основного матеріалу.** Як вказують сучасні українські джерела [1], у випадку з української проблеми з кількістю і наявністю робочої сили для продовження війни до Перемоги і особливо - для відновлення після війни наш народ і влада мають лише два можливі напрями: 1) у збільшенні ефективності людського фактору в економічній системі, що досягається через підвищення складності економіки, рівня її технологічності та обсягу виробництва; 2) збільшення населення країни. Враховуючи важливість обох аспектів та обмежений часовий ресурс, нам слід зосередитися на досягненні обох цих мет. Міграція може стати швидким та ефективним способом підвищення економіки. Для підтвердження цього тезису варто звернутися до даних. Згідно з дослідженням Міжнародного валютного фонду (МВФ) [14], у розвинених країнах при збільшенні імміграції на 1% порівняно з загальною зайнятістю, виробництво збільшується майже на 1% до п'ятого року. Розглянемо це на прикладі України. За даними Українського інституту міграції (UIF) [3]:

а) у нашій країні на постійних робочих місцях працює приблизно 10 мільйонів осіб,

б) працюють лише 9,1-9,5 млн українців, а якщо відняти бюджетників, залишається близько 6-7 млн осіб. Вони і є «упряжка», яка везе на собі інших – 22-23 млн осіб, у т.ч. пенсіонерів, дітей, учнів, безробітних, утриманців, тих самих працівників бюджетної сфери тощо;

в) а коефіцієнт фертильності вже впав нижче 1, у той час як для зростання чисельності населення повинен бути більше 2. Таким чином, прийом 1 мільйона мігрантів щорічно може призвести до зростання випуску на 10 % за п'ять років. Важливо зауважити, що Україна не є розвинутою країною і економічні цикли тут працюють повільніше, тому очікуваний ефект може бути меншим або затриматися у часі.

Звіт Національного банку України [23] щодо впливу українських мігрантів на економіку інших країн стверджує, що за середніми оцінками вплив українських мігрантів призведе до зростання виробництва в Естонії, Польщі і Чехії на 2,2-2,3 %, а в Німеччині - на 0,6-0,65 %. При оцінці враховувалося, що приблизно 70 % мігрантів працездатного віку зможуть знайти роботу протягом всього перебування за кордоном. Можливо, реальний вплив буде менший, але українські мігранти слугують живим прикладом для самої України [1], демонструючи, як мобілізація робочих ресурсів може негайно збільшити обсяг економіки.

Розуміння організаційно-інтеграційних та мотиваційних механізмів заохочення іммігрантів до офіційного працевлаштування в Україні як інструменту реалізації державної імміграційної політики має практичний характер. Від правильно побудованої конструкції механізму державного регулювання імміграції кваліфікованої робочої сили в Україну, залежить успішна його практична реалізація. А. Геддес і П. Шолтен [15] розрізняють три моделі європеїзації імміграційної політики, які тісно відповідають різним типам державних відносин та поступового розвитку самого ЄС.

1) «європеїзація» політики імміграції явно передбачає втрату контролю національними урядами, враховуючи верховенство та пряму дію директив ЄС. У типології вчених це найбільше відповідає централістському ідеальному типу, коли інституції ЄС здійснюють контроль зверху вниз над імміграційною політикою по всій Європі. Початок такої політики закладено з основних кроків у європейській інтеграції, таких як створення внутрішнього ринку та свобода пересування в межах ЄС. Імміграція була європеїзована переважно з функціональних причин; якщо є свобода пересування, то має бути і спільна імміграційна політика. Це узгоджується з широкою літературою про поступову ерозію національного контролю над кордонами та міграцією, спричинену глобалізацією та економічною та політичною взаємозалежністю між національними державами [15];

2) теза про «втечу в Європу», яка заперечує аргументу про те, що держави втратили контроль через Європеїзацію імміграції. В цьому контексті вчені зауважують, що тісна співпраця країн, навпаки, дозволяє створювати міцну та стабільну політику імміграції. Теза про втечу до Європи добре пояснює міжкурдова еволюція імміграційної політики ЄС. Багато заходів ЄС у сфері міграції та надання притулку були вперше запроваджені як форми співпраці, що включають підгрупи держав-членів ЄС і обговорюються в міжурядових робочих групах, а не на рівні інституцій ЄС. У типології авторів це найбільше наближається до того, що було названо «локальною моделлю», де існує національна держава, як «місцевий» актор, який прагне співпраці в умовах ЄС на благо нації держава, не поступаючись будь-яким суттєвим ступенем контролю [15];

3) третя модель імміграційної політики ЄС – транс-урядова форма європеїзації. Це означає, що уряди прагнуть співпраці в європейському середовищі, навіть передаючи певну владу та контроль інституціям ЄС, щоб отримати сильніший контроль над імміграцією, а також на благо націй. Насправді ця форма міжурядової співпраці наближається до нашого ідеального типу багаторівневого управління. Така міжурядова взаємодія дає дуже хороші результати пояснення сильної участі держав-членів ЄС (а не установ ЄС)

у розробці кількох ключових директив ЄС у цій сфері, таких як Директива про возз'єднання сім'ї. Це також пояснює делікатний баланс національних інтересів та інтересів ЄС [15]. Тобто, розробляючи довгострокову Стратегію державної політики імміграції, Україні необхідно враховувати свій статус, як члена на вступ до ЄС, з метою узгодження політики нашої держави з європейською політикою імміграції та напрацьовувати можливі шляхи співпраці з європейськими країнами у цьому напрямку.

Наступна особливість, чітка консолідація імміграційної політики держави із суміжними сферами державного регулювання, такими як демографічна, соціальна, економічна, культурна, екологічна, правова тощо. Для того, щоб імміграція не становила економічних чи соціальних криз, необхідно її взаємоузгодження з інтересами держави, суспільства, економічними потребами, з метою забезпечення ефективного розподілу залучених трудових ресурсів, можливості корегування за умов відхилення, щоб не завдати шкоди дотичним сферам суспільства і не провокувати конфлікти.

Ще один із аспектів, який відіграє суттєве значення у формуванні механізму державного регулювання імміграції є цілеспрямована скерованість цього механізму, тобто штучне створення сприятливих умов для реального і дієвого впливу на процеси імміграції, визначених і контрольованих уповноваженим суб'єктом з метою досягнення цілей залучення іноземної кваліфікованої робочої сили.

Інтеграційний механізм державного регулювання імміграції кваліфікованих трудових ресурсів в Україну має полягати, перш за все, у заходах ідентифікації іммігрантів. Найкращим ідентифікатором є ринок праці, який визначає рівень освіти іммігранта, професійні навички, професійну орієнтацію іммігранта, віковий ценз. Приймаюче суспільство ідентифікує іммігрантів за їх етносоціальними та етнополітичними рисами, однак асиміляція мігрантів відбувається в усіх процесах суспільства — економічні, політичні, соціальні, правові, релігійні та культурні. Адаптація іммігрантів до нових умов навколишнього середовища відбувається за рахунок таких інструментів, як культурної ідентифікації, цілеспрямованого конформізму, взаємодії культур, акомодатії.

До основних організаційно-інтеграційних заходів інтеграції іноземців в українське суспільство слід віднести: розробку комплексних державних програм із залучення іноземців в українське суспільство, визначення та закріплення в законодавчому полі прав та свобод іноземців, надання медичних послуг, розробку навчальних предметів, розробку інтеграційних програм на місцевому рівні, надання безкоштовних консультаційних послуг, доступ мігрантів до ринку праці на рівні з корінним населенням, прозорий алгоритм дій визнання кваліфікації мігранта відносно його професії.

Зрозуміло, що інтеграція висококваліфікованих мігрантів у приймаючі суспільства є актуальною глобальною проблемою, і Україна не є винятком. Успішна інтеграція мігрантів, як вказує міжнародний досвід численних країн за останні 20 років, не тільки приносить користь новоприбулим, але й сприяє соціальному та економічному розвитку приймаючої країни. У цій статті далі розглядаються різні елементи мотиваційного механізму для післявоєнного майбутнього України, які можуть сприяти адаптації мігрантів, включаючи сегрегацію, маргіналізацію, інтеграцію та асиміляцію, з акцентом на найбільш оптимальний підхід. Стисло опишемо головні з них:

1) Культурне середовище та адаптація мігрантів, яке відіграє ключову роль в адаптації мігрантів до нового середовища. Декілька елементів культурного ландшафту України можуть сприяти цьому процесу:

2) Сприяння просвітництву. Поширення інформації про культуру, закони та суспільні норми приймаючої країни через освітні та просвітницькі програми може полегшити перехід для мігрантів. Ці ініціативи сприяють розумінню та зменшують культурні бар'єри.

3) Протидія расизму та ксенофобії. Створення середовища, яке активно протистоїть расизму та ксенофобії, має вирішальне значення для того, щоб мігранти відчували себе бажаними та безпечними. Антидискримінаційна політика та інформаційні кампанії можуть зіграти значну роль у досягненні цієї мети.

4) Перехід на мову: гнучкий підхід до переходу на місцеву – українську – мову, що дозволяє мігрантам поступово переходити від рідної мови до мови приймаючої країни, є життєво важливим для ефективного спілкування та інтеграції. Це включає в себе надання мовних курсів і послуг перекладу в різних установах.

5) Вибіркова фінансова підтримка. Адекватне фінансування національних програм міграції та інтеграції гарантує наявність необхідних ресурсів для новоприбулих. Фінансова стабільність є вирішальним фактором у сприянні процесу інтеграції.

6) Адаптація законодавчої бази: внесення змін до законодавства з метою врахування мінливих потреб мігрантів може оптимізувати процес інтеграції. Ці законодавчі зміни мають відповідати міжнародним стандартам і враховувати різне походження мігрантів.

7) Експертні консультативні ради: створення експертних консультативних рад із представників організацій громадянського суспільства, приватних підприємств та державних установ може сприяти прийняттю більш обґрунтованих політичних рішень. Ці дошки можуть надати цінну інформацію про проблеми, з якими стикаються мігранти, і запропонувати ефективні рішення.

Розглядаючи різні стратегії інтеграції мігрантів – сегрегацію, маргіналізацію, інтеграцію та асиміляцію – важливо визначити найбільш оптимальний підхід. На нашу думку, це має охоплювати:

1) сегрегація, тобто можлива ізоляція мігрантів від приймаючого суспільства може призвести до соціальної ізоляції та перешкодити їхній здатності адаптуватися. Це часто зміцнює негативні стереотипи та упередження;

2) маргіналізація. Подібно до сегрегації, маргіналізація призводить до соціальної ізоляції та не сприяє інтеграції мігрантів. Це може призвести до зростання напруженості між громадами;

3) асиміляція, тобто заохочення мігрантів повністю прийняти культуру приймаючої країни може бути надто вимогливим і може підірвати їх власну культурну ідентичність. Він не сприяє різноманітності та інклюзивності, які цінуються в сучасних суспільствах;

4) інтеграція: вона являє собою збалансований підхід, що дозволяє мігрантам зберігати елементи своєї культурної ідентичності, беручи активну участь у житті приймаючого суспільства. Такий підхід сприяє розмаїттю, соціальній згуртованості та взаєморозумінню, що робить його найбільш оптимальною стратегією для залучення мігрантів.

Після перемоги в Україні регулювання імміграції кваліфікованої робочої сили 100 %-во набуде нового значення. Відповідно, мотиваційний механізм діятиме в контексті зовнішніх факторів, таких як економічні, соціокультурні та політичні впливи, що визначаються середовищем, у якому він функціонує. Це і стан економіки, і суспільства, і політична структура країни. Залежно від цілей, поставлених перед регулюванням міграційної поведінки, механізм може приймати різні форми, включаючи обмежувальну, гальмівну, стимулюючу або мотиваційну, безпосередньо впливаючи на його цілі та завдання. Таким чином, у відповідності до інтересів держави мотиваційний механізм регулювання міграційної поведінки можна розглядати як комплексну систему управління, спрямовану на зміну, формування, коригування та нівелювання мотивів, пов'язаних з переміщенням населення.

Цілі такого мотиваційного механізму можуть бути визначені виходячи з інтересів держави та сприяють досягненню:

1) Регулювання міграційної поведінки шляхом оцінки факторів, що формують потреби, інтереси та мотивацію до міграції, цей механізм спрямований на вплив на наміри та практику населення щодо переміщення.

2) Покращення умов життя: механізм спрямований на коригування міграційних мотивів, як правило, їх зменшення шляхом покращення умов життя в країні перебування. Це включає заходи щодо стимулювання повернення мігрантів та залучення людського (трудового) потенціалу з інших країн або регіонів.

3) Забезпечення прав людини: нормативна практика повинна відповідати вимогам соціального захисту, справедливій трудовій практиці та повазі прав людини, забезпечуючи захист прав людини.

4) Управління результатами міграції: механізм має передбачати перетворення мотивів у задоволення потреб в економічному, соціальному, політичному контексті та контексті безпеки, сприяючи якості людського розвитку.

Принципи регулювання: щоб ефективно виконувати свої цілі та функції, мотиваційний механізм повинен відповідати кільком основним принципам:

– Узгодженість інтересів: механізм повинен узгоджувати інтереси особи, суспільства та держави.

– Юридична чіткість: нормативно-правові акти мають суворо відповідати законодавчим нормам.

– Стратегічна орієнтація: довгострокове планування має важливе значення для стратегічного узгодження.

– Непряма дія: основна увага має бути зосереджена на впливі на фактори, які формують мотиви міграції, а не на сам процес міграції.

– Превентивні заходи: акцент на превентивних діях для пом'якшення негативних наслідків міграції.

– Наукова основа: політика має ґрунтуватися на фактах і наукових дослідженнях.

– Інновація: адаптація до прогресивних змін мобільності, швидкості та комфорту пересування.

Як бачимо, цей мотиваційний механізм регулювання висококваліфікованої міграційної поведінки може відіграти істотно важливу роль у формуванні післяпереможної України. Розуміючи різноманітні мотиви міграції та дотримуючись принципів узгодженості інтересів, правової ясності та стратегічної орієнтації, Україна може розробити комплексну систему управління,

яка не лише регулює міграцію, але й покращує умови життя свого населення, поважає права людини та сприяє загальному розвитку людини. Такий підхід має вирішальне значення у післявоєнну добу для забезпечення стабільності та процвітання нації та її народу. Неприйнятними є жорсткі обмеження переміщень, оскільки це суперечить праву людини вільно обирати місце проживання [2, с. 73].

Розробка державного механізму регулювання імміграції кваліфікованої робочої сили в Україну має обов'язково враховувати мотиваційні фактори, які мають свій вплив на осіб, що приймають рішення про імміграцію. Мотиваційними факторами щодо прийняття рішення про імміграцію являються, зокрема – знання мови, культури, релігії; програми швидкої та максимально комфортної інтеграції; наявність успішних прикладів імміграції серед знайомих, родичів, близьких; забезпечення соціальних гарантій; нормативно-правове забезпечення; полегшена процедура нострифікації для висококваліфікованих фахівців; вартість та економічна доцільність імміграції; освітня імміграція тощо.

До сфери сприяння легальній міграції належать також ініціативи щодо інтеграції прибулих та громадян, які мають іммігрантське походження, до суспільств країн ЄС. Інтеграція мігрантів розглядається в ширшому контексті соціального включення, проте посідає у відповідному порядку денному ключову роль. Хоча відповідальність щодо інтеграції лежить, головним чином, на національних урядах, а вирішальну роль в організації цього процесу відіграє влада на місцях, на загальноєвропейському рівні діє мережа для комунікації та обміну досвідом, низка ініціатив із співпраці міст та громад, підприємців, профспілок, громадянського суспільства, яку планується й надалі розвивати.

Ще наприкінці 2020 року Європейська комісія оприлюднила свій План інтеграції та інклюзії на 2021-2024 роки. Примітно, що цей план розроблено із залученням неформальної експертної групи, створеної Європейською Комісією для вивчення перспектив мігрантів. Передбачається, що в майбутньому ця група надаватиме поради та експертні оцінки з інших питань, пов'язаних із міграцією та притулком. Таким чином, новий підхід ЄС до управління міграцією відзначається комплексністю, об'єднанням політики у сферах міграції, притулку, інтеграції, управління кордонами, боротьби з нелегальною міграцією та заохочення імміграції кваліфікованих працівників, необхідних на європейському ринку праці. Успіх управління міграцією залежить від прогресу на всіх цих фронтах, охоплюючи як внутрішні, так і зовнішні аспекти міграційної політики. Це передбачає співпрацю з країнами походження та транзиту та має впроваджуватися як на національному, так і на загальноєвропейському рівнях.

Попри те, що фундаментальні складові міграційної політики залишаються незмінними, є очевидні спроби пом'якшити інтенсивність політичних дебатів навколо міграційних питань і вирішити проблеми країн, незадоволених європейськими рішеннями в цій сфері. Це досягається завдяки збільшенню уваги до захисту кордонів та вдосконаленню процедур повернення мігрантів без права перебування в ЄС. Запропоновані заходи спрямовані на досягнення компромісу шляхом підвищення гнучкості в демонстрації солідарності з країнами, які стикаються з найбільшим міграційним тиском, запроваджуючи різні форми солідарності.



В усьому світі існують різні мотиваційні програми для залучення іммігрантів або механізми залучення мігрантів. Наприклад, у Мексиці в малих містах успішно реалізована соціальна програма «TresperUno» (3x1), спрямована на будівництво та ремонт доріг, шкіл, лікарень. За кожен долар, внесений мігрантом, уряд, штат і муніципалітет також вносять один долар. Ця програма періодично розширюється до 4x1 або 5x1, де четвертий долар може надходити від донора, як-от USAID, а п'ятий – від фінансової установи, як-от Western Union, яка регулярно надає підтримку в Мексиці. Вибором проектів розвитку зазвичай керують мігранти або їхні представники з рідної країни, які приходять із заздалегідь розробленими проектами до місцевої влади. Банки відіграють вирішальну роль у всіх трьох аспектах програми, не лише як фінансові установи, а як партнери в проекті, враховуючи як клієнтів, так і фінансові ресурси. Таким чином держава мотивує самих мігрантів переказувати більшу частину своїх доходів і накопичувати заощадження в Україні, зрештою інвестувати в активи чи підприємництво. Цей шлях також може призвести до повернення мігрантів, оскільки чим слабші економічні зв'язки громадянина з країною (відсутність активів, власності, заощаджень, роботи), тим менше у них стимулів повернутися.

Ставлення до професійно-технічної освіти у розвинених країнах дуже змінюється, а доходи звичайних технічних фахівців часто перевищують доходи офіс-менеджерів середньої ланки. На ринку технічної праці існує значний брак кваліфікованих спеціалістів, що спонукає до вдосконалення інфраструктури технічної освіти. У цей сектор все більше вкладається приватний капітал. Цікава гіпотеза припускає, що навчальні заклади можуть бути більш чуйними на потреби бізнесу та мотивовані навчати нових спеціалістів, якщо вони працюють приватно або на основі відшкодування витрат.

Не менш важливим питанням є розрахунок потреб України в іноземній робочій силі, та яким він стане у післявоєнний період. Якщо взяти за основу, що першопричиною економічного зростання є споживання, тобто саме людина є генератором зростання економіки (через придбання товарів і послуг, що виробляються бізнесом для неї), то потреба в мігрантах є сумою різниці між іммігрантами та емігрантами, з одного боку, і народженими та померлими – з іншого. Відповідно, на початок 2022 року річна потреба в іммігрантах перевищувала мільйон осіб, оскільки на чистий відплив українців 2021 року припала 581 тисяча, а на чистий приріст смертності – 441 тисяча осіб.

Ще є підхід «канадської аналітичної компанії СВоС, яка рекомендує країнам для підтримки темпів економічного зростання залучати кількість мігрантів, що дорівнює 1 % від наявного населення. Для України це близько 400 тисяч осіб на рік. Тобто залежно від методу обчислення у 2021 році ми залучили тільки 3–15 % від необхідної кількості мігрантів. Тому й маємо такі низькі темпи розвитку економіки. Більшість економік світу у 2021 році відновили реальні темпи зростання ВВП після «ковідного» зниження 2020-го, а Україна не змогла цього зробити» [4].

Розвиток державної політики щодо репатріації співвітчизників в Україну зазвичай відбувається тоді, коли повернення стає значним і активізується внаслідок економічних покращень у країні походження чи кризових ситуацій у країні перебування. Це явище стає очевидним для громадськості та вимагає відповіді з боку влади. Увага держави до повернення мігран-

тів також посилюється, коли рееміграція розглядається як засіб вирішення конкретних проблем, включаючи демографічні проблеми та нестачу робочої сили. Таким чином, політика повернення може бути або реактивною, реагуючи на поточні процеси, або проактивною, спрямованою на заохочення та підтримку процесу повернення. Зазвичай він структурований навколо трьох основних напрямків: стимулювання повернення, спрощення самого процесу повернення та сприяння реінтеграції в суспільство рідної країни.

Як компонент політики повернення також можна розглядати сприяння тимчасовій міграції та підтримку моделей циркулярної міграції на протиположному постійному переселенню. Різні країни, на різних рівнях розвитку та соціального добробуту, на різних континентах накопичили досвід у цій галузі. У Європі це включає:

1) Країни, які колись були постачальниками дешевої робочої сили на міжнародний ринок праці, але тепер приваблюють мігрантів з-за кордону, в тому числі тих, хто емігрував раніше (наприклад, Греція, Іспанія, Ірландія).

2) Країни Центральної та Східної Європи, куди відбувся значний відтік населення після вступу до ЄС через кращі умови праці та заробітну плату в «старих» державах. Дефіцит робочої сили, особливо кваліфікованої, спонукав ці країни зосередитися на поверненні мігрантів (наприклад, Болгарія, Латвія, Польща).

3) Країни, що розвиваються, включаючи Грузію, Молдову та країни Західних Балкан. На розвиток політики повернення в цих країнах часто впливають зовнішні фактори, оскільки реадмісія та реінтеграція їхніх громадян були одними з умов угод про безвізові подорожі з ЄС.

4) Крім того, країни, які є найбільшими постачальниками робочої сили на міжнародний ринок праці, такі як Мексика та Філіппіни, накопичили значний досвід заохочення репатріації, особливо висококваліфікованих мігрантів і студентів, які навчалися за кордоном. Китай також досяг помітних результатів у стимулюванні повернення висококваліфікованих мігрантів разом із їхнім фінансовим і людським капіталом для модернізації своєї економіки та суспільства.

Незважаючи на суттєві відмінності між цими країнами, аналіз механізмів, які вони застосовували в політиці повернення, виявляє спільні риси, універсальні підходи, які можуть бути корисними для розробки відповідних заходів в Україні. Варто зазначити, що політика повернення лише нещодавно почала формуватися в багатьох країнах, часто у відповідь на потребу допомогти громадянам, які зіткнулися зі складними обставинами через раптово або вимушену репатріацію, спричинену кризами чи стихійними лихами в країні призначення або з інших причин. Проте з часом, у міру визнання потенціалу міграції для розвитку, сфера політики повернення розширилась і стала розглядатися в контексті стратегій розвитку.

При розгляді специфіки регулювання міграційних механізмів через призму інтеграційних процесів очевидним є імператив транснаціоналізму. Міграція є глобальною проблемою, яку можна вирішити лише спільними зусиллями міжнародної спільноти. Це усвідомлюють європейські країни, включно з Україною, які наголошують на методах «відкритої координації» міграційної політики в рамках євроінтеграційного процесу. Для України інтеграційний контекст міграційного регулювання потребує коригування існуючих механізмів

мів, узгодження їх із поточним процесом євроінтеграції. Що стосується нормативно-правових механізмів, то після тривалих переговорів нарешті діють угоди про малий (прикордонний) рух на всьому західному прикордонні, що фактично «втягнули» постійно проживаюче в 30–50-кілометровій прикордонній зоні населення в режим маятникових міграцій [8, с. 67].

Аналіз інтеграційних механізмів залучення іноземної кваліфікованої робочої сили привернув увагу дослідників скандинавської моделі застосування цього механізму. У скандинавських країнах ідеологія соціальної держави формує інтеграційні ініціативи на національному та місцевому рівнях. Скандинавська модель соціального забезпечення забезпечує універсальні соціальні послуги, оплачувані за рахунок податків, і ґрунтується на ідеалах рівного доступу та можливостей для всіх. Уряд несе відповідальність за надання практичної допомоги новоприбулим та їхню інтеграцію в приймаюче суспільство, хоча ці зусилля в першу чергу спрямовані на мігрантів з нижчим рівнем кваліфікації. Ці ініціативи спрямовані на те, щоб допомогти іммігрантам стати «хорошими громадянами», які приймають цінності скандинавської моделі соціального забезпечення; таким чином, «інтеграція насичена моральними та культурними цінностями щодо того, що потрібно, щоб бути справжнім громадянином і членом приймаючого суспільства» [17].

Організаційне регулювання. Для забезпечення ефективного регулювання міграційних процесів необхідний налагоджений механізм взаємодії органів державної влади, що володів би організаційною гнучкістю, цільовою та функціональною оптимальністю структури управління та її окремих складових. Включення в цей механізм блоку соціального партнерства підвищить його ефективність. Вважаємо, що вирішення проблем трудової міграції має базуватися на тісній співпраці органів влади, об'єднань роботодавців та профспілок. Оскільки пріоритети та заходи існуючих програм безпосередньо не спрямовані на вирішення проблем зовнішньої трудової міграції, доцільно розробити окрему підпрограму в рамках Державної міграційної програми, яка б охоплювала всі аспекти цього явища. Ця підпрограма не повинна дублювати чи замінювати існуючі загальнодержавні цільові програми щодо демографії, зайнятості та міграції, а посилювати окремі напрями державного регулювання для досягнення поставлених цілей.

Для належної організації організаційно-інтеграційних та мотиваційних механізмів стимулювання іммігрантів до офіційного працевлаштування в Україні необхідно доопрацювати механізм набуття іноземцями статусу суб'єкта трудового права. По-перше, слід зазначити, що іноземці можуть отримати цей статус лише за умови легального перебування в нашій країні.

Правовий механізм набуття такого статусу регулюється Законами України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» [11], «Про зайнятість населення» та ін. Відповідно до частини четвертої статті 3 Закону України «Про зайнятість населення» іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, визнані біженцями в Україні, яким надано притулок в Україні, визнані особами, які потребують додаткового захисту, тимчасового захисту, а також ті, хто отримав дозвіл на імміграцію в Україну, мають право на працевлаштування на тих же умовах, що й громадяни України.

Іноземці та особи без громадянства, які прибули в Україну з метою працевлаштування на певний строк, приймаються на роботу роботодавця-

ми на підставі дозволу на працевлаштування іноземців та осіб без громадянства, виданого в установленому законодавством порядку, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на ратифікацію якого надана Верховною Радою України [9]. Працевлаштування іноземців в Україні регулюється розділом VII Закону України «Про зайнятість населення». У ньому, серед іншого, зазначаються особливості їх роботи на підставі дозволу, виданого територіальними органами Державної служби зайнятості України, підстави та перелік документів для отримання такого дозволу, строк його дії, розмір плати за видачу або продовження дії дозволу та встановлює перелік іноземних осіб, працевлаштування яких здійснюється без зазначеного дозволу.

В умовах воєнного стану Постанова Кабінету Міністрів України від 15 листопада 2017 року № 858 «Про затвердження форм заяв для отримання дозволу на працевлаштування іноземців та осіб без громадянства, продовження строку дії дозволу» про працевлаштування іноземців та осіб без громадянства та про внесення змін до дозволу на працевлаштування іноземців та осіб без громадянства» втратила чинність і була замінена постановою Кабінету Міністрів України від 24 січня 2023 р. № 68 [10]. Згідно з цією новою постановою, під час воєнного стану жителі Дієвого міста можуть отримувати роботи (послуги), які надають гіг-спеціалісти серед іноземців та осіб без громадянства за гіг-контрактами без отримання дозволу на працевлаштування іноземців та осіб без громадянства в Україні.

Закон також передбачає конкретні вимоги щодо оплати праці іноземних працівників. Наприклад, мінімальна заробітна плата для іноземних працівників становить десять мінімальних розмірів оплати праці, а для тих, хто приходить працювати в громадські об'єднання, благодійні організації, навчальні заклади, – у п'ятикратному розмірі. Ці вимоги щодо мінімальної заробітної плати не застосовуються при отриманні дозволу на працевлаштування особливих категорій іноземців. За продовження строку дії дозволу стягується плата в розмірі від двох до шести розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на 1 січня календарного року, в якому подаються документи. Раніше, до прийняття Верховною Радою України Закону № 2058-VIII від 23 травня 2017 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо усунення перешкод для залучення іноземних інвестицій» для отримання посвідки на проживання інвестора іноземець Засновник повинен був спочатку отримати дозвіл на роботу у власній компанії, офіційно працювати там, виплачувати собі зарплату та сплачувати податки. Дозволи на роботу та проживання видавалися на один рік і мали бути поновлені, що потребувало часу та грошей. Тепер, якщо іноземний засновник внесе до статутного капіталу української юридичної особи не менше 100 тис. євро, він отримає дозвіл на тимчасове проживання для перебування в країні та контролю за діяльністю компанії [12].

Якщо інвестор бажає працювати у власній компанії, він може отримати дозвіл на роботу на термін до трьох років і посвідку на тимчасове проживання на такий же термін. Однак проблема полягає в тому, що, по-перше, щоб отримати ці привілеї, сума інвестицій має становити не менше 100 000 євро. Тому інвестори, які інвестують меншу суму, не матимуть цих привілеїв.

По-друге, незалежно від обсягу інвестицій у те чи інше підприємство, інвестор не має стовідсоткової гарантії, що згідно зі статтею 42-10 Закону України «Про зайнятість населення» його дозвіл на роботу для іноземців не буде скасовано. Це, у свою чергу, викликає побоювання інвесторів щодо вкладення грошей у підприємництво в Україні. Інша проблема полягає в тому, що іноземці мають обмежені терміни перебування в Україні, і їм зазвичай потрібні імміграційні дозволи для ведення бізнесу.

Існуючі прояви корупції, формалізму та бюрократії в діяльності міграційної та фіскальної служб, зокрема, негативно впливають на зручність ведення бізнесу в Україні. Якщо іноземний громадянин є і засновником компанії, і її директором, він не зможе претендувати на дозвіл на роботу. Наразі існують певні перешкоди на етапі реєстрації фірми, зокрема із залученням іноземця на посаду керівника. Тому іноземні інвестори повинні будуть залучати громадянина України як номінального директора під час реєстрації компанії, як того вимагає українське законодавство.

Підсумовуючи аналіз організаційно-інтеграційних та мотиваційних механізмів регулювання імміграції кваліфікованих трудових ресурсів в Україну та їх використання, стає зрозумілим, що в контексті інтенсивної євроінтеграції України нашій державі необхідно враховувати імміграційну політику Європейського Союзу. в довготривалій перспективі. Як держава в режимі надзвичайного стану. Важливо не відкидати наявні прояви корупції, формалізму та бюрократизму в діяльності міграційної та фіскальної служб, зокрема, які негативно впливають на зручність ведення бізнесу в Україні. Наразі існують певні перешкоди на етапі реєстрації фірми, зокрема із залученням іноземця на посаду керівника. Тому іноземні інвестори повинні будуть залучати громадянина України як номінального директора під час реєстрації компанії, як того вимагає українське законодавство.

Як бачимо, аналіз організаційно-інтеграційних та мотиваційних механізмів регулювання імміграції кваліфікованих трудових ресурсів в Україну та їх використання свідчить про необхідність розгляду Україною імміграційної політики Європейського Союзу в довгостроковій перспективі. Оскільки держава перебуває в режимі надзвичайного стану, державна політика у сфері зайнятості має передусім надавати пріоритет прав громадян України щодо реалізації ними своїх трудових прав, у тому числі права на працевлаштування. Проте вітчизняний ринок праці потребує кваліфікованих іноземних спеціалістів, а передумовою використання результатів їхньої діяльності є прозоре та зрозуміле законодавство у сфері працевлаштування за кордоном. Тому з метою залучення іноземного капіталу до стратегічно важливих для України галузей економіки, створення нових робочих місць, у тому числі для наших громадян, перейняття передового іноземного досвіду доцільно внести зміни до недіючих положень законодавства про працевлаштування за кордоном, спрощення процедури отримання дозволів на роботу та продовження термінів дії таких дозволів.

Таким чином, аналіз організаційно-інтеграційних та мотиваційних механізмів регулювання імміграції кваліфікованих трудових ресурсів в Україну та їх використання підкреслює важливість розгляду Україною імміграційної політики Європейського Союзу в довгостроковій перспективі. Як країна, яка зараз перебуває в надзвичайному стані, Україна повинна адаптувати

свою імміграційну політику відповідно до потреб сучасного світу, одночасно вирішуючи виклики, пов'язані з припливом іноземних інвесторів і кваліфікованих працівників. Вважаю, що Україна має зараз тримати курс короткострокової імміграційної політики і вживати всіх можливих заходів мотиваційного, організаційного, правового, соціального, економічного, фінансового характеру для максимального залучення іноземної кваліфікованої робочої сили в Україну, оскільки людські втрати внаслідок війни мають колосальні масштаби, тому демографічної кризи та кризи кадрового голоду нашої державі не уникнути. У наступному підрозділі нами буде здійснено більш чіткий стратегічний аналіз за конкретними напрямками та надано конкретні рекомендації щодо подальшого просування у розробці заходів залучення іноземної кваліфікованої робочої сили в Україну.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.** На основі проведених вище досліджень можна зробити такі агреговані висновки.

1) Зважаючи на масштаби завдань, які необхідно буде вирішити після завершення війни з росією, мігранти можуть відіграти ключову роль у просуванні економіки України вперед. Для досягнення цієї мети необхідно розпочати нові масштабні проекти, залучити інвестиції інвесторів, реалізувати державні програми, запровадити нові податкові режими, створити спеціальні економічні зони, посилити правовий захист. Тим не менш, ці заходи можуть мати обмежений вплив без достатньої робочої сили або якщо внутрішнє споживання залишається низьким. Підтримуючи споживання за рахунок внесків мігрантів, ми створюємо шлях для реалізації інвестиційних проектів, спрямованих, серед іншого, на підтримку цього підвищеного споживання. Не менш важливою є перевага участі мігрантів у сприянні притоку необхідного інтелектуального капіталу.

2) Обґрунтовано необхідність приведення статистичних даних щодо імміграції у відповідність до міжнародних стандартів. Європейська статистика міграції будується на загальних рекомендаціях ООН, над якими працюють спеціалісти з усього світу саме для того, щоби статистика відображала реальні міграційні процеси, була корисною для розробки політик у сфері міграції, а також була порівнюваною між країнами. Гармонізація української статистики з європейською відповідає вже взятому курсу Держстату та ДМС.

3) Стратегії управління міграцією розвиваються, охоплюючи комплексний підхід, який стосується різних аспектів міграції та інтеграції. У всьому світі досліджуються мотиваційні програми та механізми залучення мігрантів, які пропонують зрозуміти, як країни можуть заохочувати грошові перекази та розвивати економічні зв'язки, які можуть призвести до повернення мігрантів. Крім того, зміни у сприйнятті професійно-технічної освіти створюють можливості для розвитку навичок і задоволення потреб ринку праці, потенційно спричинені залученням приватного сектору до освіти. Ці зміни підкреслюють динамічний характер міграційної політики та її наслідки як для країн походження, так і для країн призначення.

4) Політика повернення набула значущості у відповідь на різні чинники, включно з економічними подіями та кризами, і все більше розглядається як засіб вирішення демографічних проблем і нестачі робочої сили. Моделі

циркулярної міграції та тимчасового перебування розглядаються разом із постійним переселенням. Незважаючи на те, що країни в усьому світі розробили політику повернення, існують спільні риси та універсальні підходи, які можуть інформувати зусилля України в цій сфері, особливо в контексті її поточного процесу європейської інтеграції. Визнання міграції як транснаціональної проблеми є важливим для ефективної розробки та впровадження політики в Україні та за її межами.

5) В умовах посиленої політики європейської інтеграції подальшого узгодження, окрім законодавства, потребують такі сфери як освіта, сфера зайнятості, створення та діяльності іноземних компаній на території України, залучення до них іноземних працівників, через механізми покращення мовних бар'єрів, визнання освітніх документів, підвищення кваліфікації, покращення показників соціального забезпечення та соціальних гарантій. Зокрема, однозначно слід посилювати: 1) розробку привабливих інвестиційних програм та фінансових стимулів для повернення українських експатріантів і висококваліфікованих іммігрантів до участі у проектах відновлення та розвитку України після війни; 2) створення спеціальних правових та податкових умов для іммігрантів, які бажають приєднатися до відновлювальних проектів та розвитку важливих сфер, таких як інфраструктура, освіта, медицина та інновації; 3) програми акредитації та визнання іноземних кваліфікацій і досвіду для полегшення вступу мігрантів до українських професійних спілок і громадських організацій; 4) встановлення партнерств з українськими та міжнародними компаніями для створення робочих місць та підтримки мігрантів у процесі адаптації до українського ринку праці та життя; 5) розробку програм для сімей мігрантів, які бажають приєднатися до українського суспільства, включаючи освітні та медичні послуги для дітей та іншу підтримку для створення сприятливого середовища для переселенців.

6) Але, нажаль, найближчим часом в умовах воєнного стану про політику залучення іноземної кваліфікованої робочої сили говорити складно, через безпекову ситуацію на всій території нашої держави. Тому основні акценти міграційної політики зосереджені на роботі з внутрішніми вітчизняними ресурсами з метою запобігання їх відтоку.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Астахов Є. Вузкий коридор без поворотів. Хвиля, 2023. URL: <https://hvylyya.net/analytics/280146-vuzkiy-koridor-bez-povorotiv>
2. Біль М. М. Ефективність механізму регулювання міграції населення: теоретико-методичні основи оцінювання. *Регіональна економіка*. 2017. № 2. С. 73–79.
3. В Україні не буде кому створювати ВВП. Український інститут майбутнього. URL: <https://t.me/uifuture/1495>
4. Гайдуцький А. П. проблеми та перспективи повернення мігрантів в Україну. *Економіка та суспільство*. 2022. № 37. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1329>. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-81>
5. Дунаєв І. В., Костенніков Д. М. Формування публічної політики вибіркової міграції та подальшої інтеграції іноземних кваліфікованих працівників в Україні. *Вісник післядипломної освіти: Серія «Управління та адміністрування»*. 2021. Вип. 15 (44). С. 180–205. DOI: [https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-15\(44\)-180-205](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-15(44)-180-205)
6. Кабай В. О. Трудова міграція: сутність, рушійні сили, роль у розвитку економіки та фінансів України. *Фінансовий простір*. 2017. № 1. С. 140–144.

7. Костенніков Д. М. Нормативно-правове та інституційне забезпечення імміграції кваліфікованих трудових ресурсів. *Вчені записки Таврійського університету ім. Вернадського. Серія Державне управління*. 2020. № 6. Т. 31 (70). С. 45–50. DOI: <https://doi.org/10.32838/TNU-2663-6468/2020.6/08>
8. Павліха Н. В., Степанюк Н. А. Становлення освітньої міграції в умовах глобалізації. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. 16. С. 219–223.
9. Про затвердження зразка, технічного опису бланка та Порядку оформлення, видачі, обміну, скасування, пересилання, вилучення, повернення державі, визнання недійсною та знищення посвідки на тимчасове проживання : Постанова КМУ від 25 квітня 2018 року № 322. URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-2018-%D0%BF>
10. Про національні меншини в Україні : Закон України від 25.06.1992 року № 2494-XII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1992. № 36. Ст. 529.
11. Про продовження строку дії воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 06.02.2023 р. № 58/2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/58/2023#Text>
12. Фогел Х. Є. Аналіз міграції висококваліфікованих кадрів і міграційної політики України. URL: <https://www.civic-synergy.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/Analiz-migratsiyi-i-migratsijnoyi-polityky-Ukrainy.pdf>
13. Åkesson L., Alpes J. What is a legitimate mobility manager? Juxtaposing migration brokers with the EU. *Journal of Ethnic and Migration Studies*. 2019. № 45 (14). С. 2689–2705. DOI: <https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1528100>
14. Engler P., MacDonald M. et al. Migration to Advanced Economies Can Raise Growth. IMF. Washington, DC : IMF, 2020. URL: <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2020/06/19/blog-weo-chapter4-migration-to-advanced-economies-can-raise-growth>
15. Geddes A., Scholten P. Policy analysis and Europeanization: An analysis of EU migrant integration policymaking. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*. 2014. DOI: <https://doi.org/10.1080/13876988.2013.849849>
16. Geddes A., Scholten P. Policy analysis and Europeanization: An analysis of EU migrant integration policymaking. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*. 2014. DOI: <https://doi.org/10.1080/13876988.2013.849849>
17. Hernes V., Arendt J. N., Joona P. A., Tronsta K. R. Nordic integration and settlement policies for refugees: A comparative analysis of labour market integration outcomes. *Nordic Council of Ministers*. 2019.
18. Hunkler C., Scharrer T., Suerbaum M., Yanasmayan Z. Spatial and social im/mobility in forced migration: revisiting class, *Journal of Ethnic and Migration Studies*. 2022. № 48 (20). С. 4829–4846. DOI: <https://doi.org/10.1080/1369183X.2022.2123431>
19. Masanet E., Ingellis A. G., Gómez-Ferri J. Prospects for the return of Spanish scientists in the United Kingdom during the Great Recession. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*. 2021. DOI: <https://doi.org/10.1080/13511610.2021.1890550>
20. Menz G. Framing the matter differently: the political dynamics of European Union labour migration policymaking, *Cambridge Review of International Affairs*. 2015. № 28 (4). С. 554–570. DOI: <https://doi.org/10.1080/09557571.2015.1008400>
21. Saravia N. G., Miranda J. F. Plumbing the brain drain. *Bulletin of the World Health Organization*. 2004. № 82(8). С. 608–615.
22. Spijkerboer T. (2022) Migration management clientelism. *Journal of Ethnic and Migration Studies*. № 48 (12). С. 2892–2907. DOI: <https://doi.org/10.1080/1369183X.2021.1972567>
23. Tucha O., Spivak I., Bondarenko O., Pogarska O. Impact of Ukrainian Migrants on Economies of Recipient Countries. Kyiv : NBU, 2022. 7 p. URL: [https://bank.gov.ua/admin\\_uploads/article/Migration\\_impact\\_2022-12-15\\_eng.pdf?v=4](https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/Migration_impact_2022-12-15_eng.pdf?v=4)

Стаття надійшла до редакції 14.07.2023 р.

Стаття рекомендована до друку 24.08.2023 р.



**Kostennikov D. M.,**

Head of the Main Department of the State Migration Service of Ukraine in the Sumy region,  
PhD-student,

Education and Research Institute of Public Administration,  
V. N. Karazin Kharkiv National University,  
4 Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine

e-mail: [kostennikov1980@ukr.net](mailto:kostennikov1980@ukr.net)

<https://orcid.org/0000-0001-5058-3142>

## DESIGNING MECHANISMS TO ENCOURAGE IMMIGRANTS FOR OFFICIAL EMPLOYMENT IN UKRAINE

**Abstract.** This article offers an original perspective on the issue of incentivizing immigrants for official employment in Ukraine to support post-war reconstruction efforts. The proposed solution is viewed from the perspective of motivation and the organization within host communities. It's evident that post-war Ukraine will require non-standard regulatory measures, as all neighboring countries are implementing similar strategies. This article aims to substantiate the organizational integration and motivational mechanisms for encouraging immigrants to engage in official employment in Ukraine as an urgent and strategically significant tool for implementing state immigration policy. The conclusion is drawn that in the context of intensified European integration efforts, we must also focus on areas beyond legislation. This includes education, employment opportunities, the establishment and operation of foreign companies in Ukraine, and attracting foreign workers through mechanisms such as language barrier improvement, recognition of foreign qualifications, skills enhancement, and improvements in social security and guarantees. Specifically, we should intensify: (a) development of attractive investment programs and financial incentives to attract Ukrainian expatriates and highly skilled immigrants to participate in Ukraine's recovery and development projects after the war; (b) creation of specialized legal and tax conditions for immigrants wishing to contribute to the development of critical sectors such as infrastructure, education, healthcare, and innovation; (c) accreditation and recognition programs for foreign qualifications and experience to facilitate immigrant integration into Ukrainian professional unions and civil organizations; (d) partnerships with Ukrainian and international companies to create jobs and support immigrants in adapting to the Ukrainian job market and way of life; (e) development of programs for immigrant families wishing to join Ukrainian society, including educational and medical services for children and other support to create a favorable environment for resettles. Unfortunately, discussing the foreign-qualified labor force policy in the near future is challenging due to the security situation across our nation caused by the ongoing state of war. Therefore, migration policy's primary focus is working with domestic resources to prevent their outflow.

**Keywords:** *migrants, skilled labor force, state policy, immigrant integration, mechanism, motivational mechanism, employment, incentivization.*

### REFERENCES

1. Astakhov, Y. (2023). Narrow Corridor Without Turns. Hvylyya. URL: <https://hvylyya.net/analytics/280146-vuzkiy-koridor-bez-povorotiv> [in Ukrainian].
2. Bil, M.M. (2017). Efficiency of the Population Migration Regulation Mechanism: Theoretical and Methodological Foundations of Assessment. *Regional Economy*, no. 2, 73–79 [in Ukrainian].
3. There will be no one to generate GDP in Ukraine. Ukrainian Institute of the Future. URL: <https://t.me/uifuture/1495> [in Ukrainian].
4. Haydutsky, A.P. (2022). Problems and Prospects of Returning Migrants to Ukraine. *Economy and Society*, no. 37. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1329>. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-81> [in Ukrainian].
5. Dunayv, I.V., Kostennikov, D.M. (2021). Formation of Public Policy for Selective Migration and Integration of Foreign Skilled Workers in Ukraine. *Journal of Postgraduate Education: Series "Management and Administration"*, vol. 15 (44), 180–205. DOI: [https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-15\(44\)-180-205](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-15(44)-180-205) [in Ukrainian].
6. Kabai, V.O. (2017). Labor Migration: Essence, Driving Forces, Role in the Development of Ukraine's Economy and Finance. *Financial Space*, no. 1, 140–144 [in Ukrainian].
7. Kostennikov, D.M. (2020). Normative and Institutional Support for the Immigration of Qualified Labor Resources. *Scientific Notes of V.I. Vernadsky Taurida National University: Series "Public Administration"*, no. 6, vol. 31 (70), 45–50. DOI: <https://doi.org/10.32838/TNU-2663-6468/2020.6/08> [in Ukrainian].

8. Pavliha, N.V., Stepanyuk, N.A. (2017). Formation of Educational Migration in the Context of Globalization. *Global and National Problems of Economics*, is. 16, 219–223 [in Ukrainian].
9. On Approval of the Sample, Technical Description of the Form, and procedure for Issuing, Exchanging, Canceling, Transmitting, Withdrawing, Returning to the State, Recognizing as Invalid, and Destroying a Temporary Residence Permit: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated April 25, 2018, No. 322. URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-2018-%D0%BF>
10. On National Minorities in Ukraine: Law of Ukraine dated June 25, 1992, No. 2494-XII. Official Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine (OVRU), 1992, No. 36, Art. 529.
11. On the Extension of the Term of Martial Law in Ukraine. Decree of the President of Ukraine dated February 6, 2023, No. 58/2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/58/2023#Text>
12. Fogel, Kh. (2018). Analysis of the Migration of Highly Qualified Personnel and Migration Policy of Ukraine. URL: <https://www.civic-synergy.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/Analiz-migratsiyi-i-migratsijnoyi-polityky-Ukrayiny.pdf> [in Ukrainian].
13. Åkesson, L., Alpes, J. (2019). What is a legitimate mobility manager? Juxtaposing migration brokers with the EU. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, no.45 (14), 2689–2705. DOI: <https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1528100>
14. Engler, P., MacDonald, M. et al. (2020). Migration to Advanced Economies Can Raise Growth / IMF. Washington, DC: IMF, 2020. URL: <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2020/06/19/blog-weo-chapter4-migration-to-advanced-economies-can-raise-growth>
15. Geddes, A., Scholten, P. (2014). Policy analysis and Europeanization: An analysis of EU migrant integration policymaking. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*. DOI: <https://doi.org/10.1080/13876988.2013.849849>
16. Geddes, A., Scholten, P. (2014). Policy analysis and Europeanization: An analysis of EU migrant integration policymaking. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*. DOI: <https://doi.org/10.1080/13876988.2013.849849>
17. Hernes, V., Arendt, J.N., Joona, P.A., Tronstad, K.R. (2019). Nordic integration and settlement policies for refugees: A comparative analysis of labour market integration outcomes. Nordic Council of Ministers.
18. Hunkler, C., Scharrer, T., Suerbaum, M., Yanasmayan, Z. (2022). Spatial and social im/mobility in forced migration: revisiting class. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, no. 48 (20), 4829–4846. DOI: <https://doi.org/10.1080/1369183X.2022.2123431>
19. Masanet, E., Ingellis, A.G., Gómez-Ferri, J. (2021). Prospects for the return of Spanish scientists in the United Kingdom during the Great Recession. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*. DOI: <https://doi.org/10.1080/13511610.2021.1890550>
20. Menz, G. (2015). Framing the matter differently: the political dynamics of European Union labour migration policymaking. *Cambridge Review of International Affairs*, no. 28 (4), 554–570. DOI: <https://doi.org/10.1080/09557571.2015.1008400>
21. Saravia, N.G., Miranda, J.F. (2004). Plumbing the brain drain. *Bulletin of the World Health Organization*, no. 82(8), 608–615.
22. Spijkerboer, T. (2022). Migration management clientelism. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, no. 48 (12), 2892–2907. DOI: <https://doi.org/10.1080/1369183X.2021.1972567>
23. Tucha, O., Spivak, I., Bondarenko, O., Pogarska, O. (2022). Impact of Ukrainian Migrants on Economies of Recipient Countries. Kyiv: NBU. URL: [https://bank.gov.ua/admin\\_uploads/article/Migration\\_impact\\_2022-12-15\\_eng.pdf?v=4](https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/Migration_impact_2022-12-15_eng.pdf?v=4)

*The article was received by the editors 14.07.2023.*

*The article is recommended for printing 24.08.2023.*