

Центральноукраїнський національний технічний університет
Економічний факультет
Кафедра «Міжнародні економічні відносини»

«Допущено до захисту»
Зав. кафедрою МЕВ
д.е.н., професор

_____ Іван МИЦЕНКО
« ____ » _____ 2025 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти
на тему
«ДИНАМІКА І СТРУКТУРА ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ
В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ АСОЦІАЦІЇ З ЄС»

Виконав здобувач вищої освіти
4 курсу, групи МЕВ-21
ОПП «Міжнародні економічні
відносини»
спеціальності 292 «Міжнародні
економічні відносини»

_____ Бихкало К.С.
« ____ » _____ 2025 р.

Керівник роботи
д.е.н., професор

_____ Іван МИЦЕНКО
« ____ » _____ 2025 р.

Рецензент _____

Центральноукраїнський національний технічний університет
 Факультет економічний
 Кафедра Міжнародних економічних відносин
 Рівень вищої освіти Бакалавр
 Галузь знань 29 «Міжнародні відносини»
 Спеціальність 292 «Міжнародні економічні відносини»
 Освітньо-професійна програма «Міжнародні економічні відносини»

ЗАТВЕРДЖУЮ
 Завідувач кафедри
 _____ Іван МИЦЕНКО
 «_____» _____ 2025 року

**ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ
 ЗА ПЕРШИМ (БАКАЛАВРСЬКИМ) РІВНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ
 ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Бихкала Костянтина Сергійовича

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи

Динаміка і структура трудової міграції в Україні в умовах економічної асоціації з ЄС

2. Керівник роботи

Миценко Іван Михайлович д.е.н., професор

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

3. Строк подання роботи до захисту _____

4. Мета та завдання кваліфікаційної роботи Метою дослідження є виявлення передумов, причин та наслідків трудової міграції на соціально-економічний розвиток України, а також перспектив розвитку співпраці з країнами ЄС у сфері регулювання трудової міграції.

Завдання: дослідити сутність, види та чинники міжнародної трудової міграції; визначити місце та роль трудової міграції в системі міжнародних економічних відносин; розглянути особливості регулювання трудової міграції в системі міжнародних економічних відносин; здійснити оцінку стану трудової міграції в Україні в умовах економічної асоціації з ЄС; виявити ключові проблеми розвитку співпраці України з ЄС у сфері трудової міграції та обґрунтувати її перспективи.

5. Консультанти по роботі, із зазначенням розділів роботи

Розділ	Консультант	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Розділ 1	проф. Миценко І.М.		
Розділ 2	проф. Миценко І.М.		
Розділ 3	проф. Миценко І.М.		

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Вибір теми і об'єкта дослідження, призначення наукового керівника	01.01.2025-09.01.2025	
2	Розробка завдання на кваліфікаційну роботу, складання календарного плану його виконання	10.01.2025-24.01.2025	
3	Опрацювання навчальної та наукової літератури і складання плану роботи	25.01.2025-02.02.2025	
4	Проведення наукових досліджень, обробка фактичного матеріалу	02.02.2025-28.03.2025	
5	Написання тексту 1-го розділу роботи та подання його на рецензування керівникові	01.03.2025-25.03.2025	
6	Написання тексту 2-го розділу роботи та подання його на рецензування керівникові	26.03.2025-20.04.2025	
7	Написання тексту 3-го розділу роботи та подання його на рецензування керівникові	21.04.2025-20.05.2025	
8	Усунення недоліків, написання остаточного варіанта тексту, оформлення кваліфікаційної роботи	21.05.2025-08.06.2025	
9	Перевірка на плагіат	09.06.2025-14.06.2025	
10	Отримання відгуку наукового керівника	15.06.2025-18.06.2025	
11	Рецензування кваліфікаційної роботи	19.06.2025-24.06.2025	
12	Захист кваліфікаційної роботи на засіданні екзаменаційної комісії		

Дата видачі завдання

« ___ » _____ 2025 року

Підпис керівника

(прізвище та ініціали)

Завдання прийнято до виконання

« ___ » _____ 2025 року

Підпис здобувача

Анотація

Динаміка і структура трудової міграції в Україні в умовах економічної асоціації з ЄС. – Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття вищої освіти ступеня “бакалавр” за освітньо-професійною програмою «Міжнародні економічні відносини» зі спеціальності 292 «Міжнародні економічні відносини» – Центральноукраїнський національний технічний університет. – Кропивницький. – 2025.

У бакалаврській роботі проаналізовано теоретичні засади трудової міграції, її економічну сутність, основні причини та наслідки. Досліджено динаміку, структуру і масштаби трудової міграції з України у контексті економічної асоціації з Європейським Союзом. Визначено ключові чинники, що впливають на зростання зовнішньої міграції населення. Оцінено роль соціально-економічних умов, політики зайнятості та інтеграційних процесів у формуванні сучасних міграційних потоків. Проаналізовано вплив асоціації Україна – ЄС на трудову мобільність громадян. Обґрунтовано ризики і потенційні переваги для української економіки в умовах інтенсифікації міграційних процесів. Запропоновано напрями державної політики у сфері регулювання трудової міграції та соціального захисту трудових мігрантів.

Ключові слова: трудова міграція, асоціація з ЄС, міжнародна мобільність, зайнятість, економічні наслідки, демографія, міграційна політика України.

Annotation

Dynamics and Structure of Labor Migration in Ukraine in the Context of Economic Association with the EU. – Manuscript.

Qualifying bachelor's thesis for the degree of higher education in the educational and professional program "International Economic Relations" in the specialty "International Economic Relations". – Central Ukrainian National Technical University. - Kropyvnytskyi. - 2025.

In the bachelor's thesis the theoretical foundations of labor migration, its economic essence, main causes, and consequences are analyzed. The dynamics, structure, and scale of labor migration from Ukraine are studied in the context of economic association with the European Union. Key factors influencing the growth of external population migration are identified. The role of socio-economic conditions, employment policy, and integration processes in shaping modern migration flows is evaluated. The impact of the EU–Ukraine Association Agreement on labor mobility is analyzed. The risks and potential benefits for the Ukrainian economy under intensified migration processes are substantiated. The directions of state policy regarding the regulation of labor migration and the social protection of labor migrants are proposed..

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ АНАЛІЗУ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В СИСТЕМІ МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН.....	8
1.1. Сутність, види та чинники міжнародної трудової міграції.....	8
1.2. Місце та роль трудової міграції в системі міжнародних економічних відносин.....	19
1.3. Особливості регулювання трудової міграції на міждержавному рівні.....	21
РОЗДІЛ 2. СТАН ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ АСОЦІАЦІЇ З ЄС.....	27
2.1. Оцінка основних причин трудової міграції в Україні в умовах економічної асоціації з ЄС.....	27
2.2. Аналіз динаміки і структури трудової міграції в Україні в умовах економічної асоціації з ЄС.....	33
2.3. Наслідки трудової міграції та її вплив на економічний розвиток України.....	36
РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СПІВПРАЦІ УКРАЇНИ З ЄС У СФЕРІ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ.....	44
3.1. Сучасні виклики трудової міграції в Україні.....	44
3.2. Розробка моделі співпраці України з ЄС у сфері трудової міграції в контексті економічної асоціації з ЄС.....	51
ВИСНОВКИ.....	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	63

ВСТУП

Актуальність теми. Серед широкого кола актуальних викликів, що постають перед Україною у сучасних умовах, проблема трудової міграції посідає одне з провідних місць. Укладання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, а також запровадження безвізового режиму для громадян України збіглися у часі з глибокими структурними трансформаціями в політичній, економічній, соціальній і культурній сферах. Ці зміни супроводжувалися погіршенням рівня життя населення, зростанням безробіття, а також поглибленням регіональних диспропорцій.

Сукупність зазначених чинників спричинила активізацію трудової міграції з України до країн з вищим рівнем соціально-економічного розвитку, насамперед держав Європейського Союзу. У цьому контексті дослідження динаміки, структури та напрямів української трудової міграції набуває особливої актуальності, зокрема у світлі поглиблення економічної інтеграції України з ЄС.

Проблематика трудової міграції у контексті структурних змін в економіці та євроінтеграційних процесів досліджувалася як українськими, так і зарубіжними науковцями. Серед провідних дослідників цієї тематики варто відзначити В. Брубейкера, А. Бьонінга, В. Гайдуцького, В. Геєця, Дж. Гернандеца, Д. Елтиса, Ж. Зайончковську, І. Золберга, І. Івахнюка, В. Іонцева, С. Каслза, І. Кацпрчака, О. Квашу, І. Кукурудзу, І. Лі, Е. Лібанову, М. Люке, О. Ляшенка, О. Малиновську, Р. Мессі, М. Міллера, Т. Пайора, Ю. Пахомова, Н. Позняка, І. Скощинську-Прокопович, Дж. Солта, П. Стокера та інших..

Метою роботи виступає виявлення передумов, причин та наслідків трудової міграції на соціально-економічний розвиток України, а також перспектив розвитку співпраці з країнами ЄС у сфері регулювання трудової міграції. Задля досягнення визначеної мети були поставлені й вирішені такі завдання:

- дослідити сутність, види та чинники міжнародної трудової міграції;
- визначити місце та роль трудової міграції в системі міжнародних економічних відносин;
- розглянути особливості регулювання трудової міграції в системі міжнародних економічних відносин;
- здійснити оцінку стану трудової міграції в Україні в умовах економічної асоціації з ЄС;
- виявити ключові проблеми розвитку співпраці України з ЄС у сфері трудової міграції та обґрунтувати її перспективи.

Об'єктом дослідження є процес трудової міграції.

Предметом дослідження є механізми та чинники впливу міжнародної трудової міграції на соціально-економічний стан України.

Для виконання поставлених у роботі завдань використовуються такі методи: діалектичного пізнання економічних процесів (для обґрунтування природи міжнародної трудової міграції), узагальнення (для визначення чинників міжнародної трудової міграції).

Теоретичною основою роботи є економічні дослідження вітчизняних та зарубіжних учених. При написанні роботи було використано матеріали Національної служби статистики України, Державної прикордонної служби України, Світового банку, Міжнародної організації з міграції та Міжнародної організації праці.

Практична значущість роботи полягає у розробленні конкретних пропозицій, спрямованих на розвиток співпраці України з ЄС у сфері трудової міграції в контексті економічної асоціації з ЄС, яка проявляється у більш комплексному підході при її реалізації.

Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний її обсяг становить 66 стор. друкованого тексту.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ АНАЛІЗУ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В СИСТЕМІ МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

1.1. Сутність, види та чинники міжнародної трудової міграції.

У сучасному глобалізованому світі міграція населення відіграє ключову роль у формуванні демографічної, економічної та соціальної динаміки. Практично жодна країна не залишається осторонь міграційних процесів. Переміщення робочої сили через державні кордони становить органічну частину ширшого соціального явища — міграції населення, яке має складну природу, багатоаспектний характер і значний спектр наслідків. На інтенсивність і спрямованість цих процесів впливають численні чинники: демографічні, політичні, соціально-економічні, культурні та інші. Водночас, сама міжнародна міграція істотно впливає на розвиток соціально-економічних систем як на національному, так і на наднаціональному та глобальному рівнях [16, с. 12].

У зв'язку з цим посилений інтерес наукової спільноти до міжнародної трудової міграції виглядає цілком обґрунтованим. Попри численні дослідження, в науковому дискурсі досі відсутній єдиний підхід до тлумачення поняття «міжнародна трудова міграція». Деякі автори ототожнюють його з терміном «міжнародна міграція робочої сили».

Так, на думку Н. В. Бокші та його співавторів, міжнародна трудова міграція — це переміщення працездатного населення з однієї країни до іншої з метою працевлаштування, що охоплює процеси еміграції, імміграції та рееміграції [9].

У свою чергу, О. В. Лошенко визначає міжнародну трудову міграцію як результат економіко-географічних диспропорцій між попитом і пропозицією на ринку праці в глобальному масштабі. Вона регулюється як державними структурами, так і недержавними інституціями — міжнародними організаціями, регіональними асоціаціями, діаспорами, транснаціональними корпораціями та

іншими суб'єктами громадянського суспільства. Водночас мігранти реалізують свій трудовий потенціал для задоволення власних соціально-економічних потреб і водночас сприяють вирівнюванню ринкових дисбалансів [13].

В. І. Мойсей розглядає міжнародну трудову міграцію передусім як економічне явище, що полягає в перетині державного кордону з метою продажу робочої сили в країні прибуття. Дослідник виділяє дві ключові ознаки, які відрізняють цей феномен від інших форм мобільності населення: по-перше, факт реалізації робочої сили на зовнішньому ринку праці, а по-друге — перетин національного кордону [16, с. 72].

Беручи до уваги вищезазначене, доцільно погодитися з позицією В. І. Мойсея щодо економічної сутності міжнародної трудової міграції як форми міждержавного переміщення населення з метою продажу робочої сили у країні прибуття.

Щодо структури міжнародної трудової міграції, то вона є багатовимірною і підлягає класифікації за різними ознаками. Аналіз наукових джерел дозволяє виокремити кілька основних типологічних підходів (табл. 1.1).

Один із найважливіших критеріїв поділу — правовий статус мігрантів. Згідно з цим критерієм міжнародна трудова міграція поділяється на легальну та нелегальну. Даний поділ є надзвичайно важливим з огляду на диференційований вплив легальної й нелегальної міграції на економіки країн-експортерів і країн-реципієнтів. Зокрема, легальна трудова міграція здійснюється відповідно до норм міжнародного та національного законодавства, тоді як нелегальна передбачає порушення імміграційних правил країни перебування [9; 16, с. 26].

Ще одна класифікаційна ознака — тривалість перебування мігранта в приймаючій країні. Згідно з нею розрізняють постійну та тимчасову трудову міграцію. Постійна міжнародна трудова міграція передбачає тривале або безстрокове проживання у країні призначення, незалежно від того, чи надається

мігрантові громадянство, чи лише дозвіл на проживання та працевлаштування. Варто зазначити, що в низці держав процедура натуралізації є вкрай складною, однак це не виключає тривалого економічного залучення мігранта до ринку праці країни перебування.

Таблиця 1.1

Види міжнародної трудової міграції

Ознака	Вид	Сутність
Термін	Постійна	Без повернення працівника
	Тимчасова	На визначений термін з поверненням працівника на батьківщину
	Маятникова	Регулярний рух з дому на місце роботи чи навчання за межі свого населеного пункту
	Сезонна	Переміщення працівників на місце роботи в певні періоди року з наступним поверненням
Напрямок переміщення	Еміграція	Виїзд з країни
	Імміграція	В'їзд в країну
	Реєміграція	Повернення емігрантів на батьківщину
Характер	Пряма	Переміщення з працевлаштуванням компанії, де мігрант раніше не працював
	Опосередкована	Переміщення на іншу територію з працевлаштуванням у рамках однієї компанії
Форма трудової угоди	Індивідуальна	Переміщення однієї особи
	Колективна	За участі державних і громадських організацій
Форма реалізація	Суспільно організована	Проводиться силами і за кошти самих мігрантів без матеріальної і організаційної підтримки зовні
	Неорганізована	З наданням громадянства приймаючої країни
Статус у країні призначення	Асиміляційна	Без надання громадянства приймаючої країни
	Неасиміляційна	Переміщення з декларуванням мети участі у трудовій діяльності та легальне працевлаштування в приймаючій країні
Ступінь легальності та можливості статистичного обліку	Неофіційна легальна	Переміщення з декларуванням туристичних цілей з наступним працевлаштуванням та реєстрацією в країні-реципієнті
	Нелегальна	Переміщення з наступною незареєстрованою трудовою діяльністю
	Міграція жертв злочинних угруповань	Зайнятість протиправною діяльністю за кордоном не з власної волі

Джерело: на основі [9; 13;16]

У табл. 1.2 наведено класифікацію тимчасової міжнародної трудової міграції за Міжнародною організацією з міграції (далі – МОМ).

Класифікація тимчасової трудової міграції згідно з Міжнародною
організацією з міграції

Вид	Визначення
Довготривала	Міграція до іншої країни на термін понад рік
Короткотривала	Міграція на термін від трьох місяців до одного року
Сезонна	Міграція на період виконання сезонних робіт (переважно в сільському господарстві)
Покрокова (step migration)	Переміщення мігранта спочатку до однієї країни, потім до іншої і т. д., але не повертаючись до країни вибуття, доки не знайде роботу
Циклічна	Потік мігрантів між країнами, що охоплює довготривалу та короткотривалу міграцію, який пов'язаний із задоволенням потреб цих країн у робочій силі

Джерело: [16]

Окрім перерахованих у табл. 1.2 видів тимчасової міжнародної трудової міграції деякі експерти виділяють так звану маятникову міграцію. Ряд вчених вважають це щоденним або щотижневим переміщенням з однієї країни в іншу і назад [9].

Сьогодні основні напрямки міжнародної трудової міграції визначаються такими факторами:

1. з країн, що розвиваються, та країн з перехідною економікою до розвинутих країн світу (з економічних причин) – за матеріалами публікацій МОМ «South–North»;
2. Від розвинених до країн, що розвиваються («North–South»: наприклад, з Сполучених Штатів до Мексики та Південної Африки);
3. Міграція всередині розвинутих країн світу («North–North» – цей напрямок характеризується «відпливом» кваліфікованих працівників та «умів» з Європи до США);
4. Міграція всередині країн, що розвиваються («South–South»);
5. Міграційні потоки в межах національних кордонів постсоціалістичного блоку [24].

Міжнародна міграція робочої сили є багатовимірним соціально-економічним явищем, що охоплює як міжконтинентальні, так і внутрішньоконтинентальні переміщення трудових ресурсів. Такий поділ зумовлений регіональними особливостями міграційних процесів і водночас слугує основою для формування глобального ринку праці.

Залежно від форми трудової угоди та чисельності мігрантів, доцільно розрізняти індивідуальну та колективну (групову) трудову міграцію. Індивідуальний трудовий договір є двосторонньою угодою між працівником та роботодавцем, тоді як колективний договір регламентує соціально-трудові відносини на рівні підприємства або організації через уповноважених представників обох сторін. У контексті міжнародної трудової міграції такий розподіл дозволяє краще оцінити економічні наслідки переміщення робочої сили — як для країн-реципієнтів, так і для країн-донорів. Масові міграційні потоки, що охоплюють значну кількість осіб, мають потужний вплив на соціально-економічну ситуацію в обох регіонах. Натомість нечисленні трудові переміщення справляють незначний макроекономічний ефект [16, с. 30–31].

Окрему категорію в структурі міграції становлять висококваліфіковані фахівці, які зазвичай мають вищу освіту, досвід роботи та займають престижні, високооплачувані посади у транснаціональних корпораціях, міжнародних організаціях або академічних інституціях. До цієї групи належать управлінці, інженери, науковці, викладачі, аспіранти та студенти програм академічної мобільності. Їхня мобільність часто пов'язана з внутрішньою ротацією в межах корпорацій або освітнім та професійним обміном.

Водночас більшість трудових мігрантів становлять низькокваліфіковані працівники, зайняті у сільському господарстві, будівництві, промисловості або сфері послуг. Для країн-реципієнтів саме ця категорія працівників відіграє ключову роль у заповненні дефіциту дешевої робочої сили, особливо в тіньовому секторі економіки.

У цьому контексті важливо розмежувати організовану та неорганізовану трудову міграцію. Організована міграція передбачає офіційне працевлаштування з дотриманням юридичних процедур, тоді як неорганізована — це самостійне переміщення працівника до іншої країни без чіткого місця роботи, що найчастіше призводить до праці в неформальному секторі без соціальних гарантій [16, с. 31].

Загалом міжнародна трудова міграція, як форма міждержавного переміщення населення, є економічним процесом, що передбачає перетин державних кордонів із метою реалізації трудового потенціалу на зовнішньому ринку праці.

Для поглибленого аналізу доцільно розглядати міжнародну трудову міграцію за такими класифікаційними ознаками:

- За правовим статусом: легальна / нелегальна;
- За тривалістю перебування: тимчасова / постійна;
- За напрямом руху:
 - з країн, що розвиваються або з перехідною економікою — до розвинених країн;
 - з розвинених країн — до країн, що розвиваються;
 - переміщення в межах розвинених країн;
 - переміщення в межах країн, що розвиваються;
 - переміщення в межах постсоціалістичних країн;
- За географією: міжконтинентальна / внутрішньоконтинентальна;
- За формою участі: індивідуальна / колективна;
- За рівнем кваліфікації: висококваліфікована / низькокваліфікована;
- За інтеграційним статусом: асимільована / неасимільована;
- За способом організації: організована / неорганізована.

Визначальними чинниками, що формують вплив міграції на економіку країни, виступають правовий статус мігрантів, чисельність учасників

міграційних процесів, а також рівень людського капіталу, який мігранти або вивозять з країни походження, або приносять до країни прибуття.

На сучасному етапі міграція набула глобального характеру. Щорічно мільйони людей залишають свої домівки в пошуках кращих умов життя, безпеки, працевлаштування та соціального захисту. Причинами таких переміщень можуть бути не лише економічні чинники, а й воєнні конфлікти, політичні переслідування, кліматичні катастрофи, екологічні лиха. Зокрема, масовий виїзд українців після повномасштабного вторгнення Росії у 2022 році є прикладом вимушеної міграції, спричиненої загрозою життю та втратами інфраструктури.

Незважаючи на традиційне переважання міграції між сусідніми країнами, розвиток цифрових технологій, глобалізація комунікацій і здешевлення транспортних витрат суттєво розширили географію переміщень. Сьогодні майже кожна країна є водночас і країною походження, і країною призначення, і транзитною державою.

Історично міграція супроводжувала розвиток людства, однак в умовах сучасної глобальної економіки її роль посилюється через технологічний прогрес і демографічні дисбаланси між країнами. Виявлення чинників, що впливають на міжнародну трудову міграцію, має важливе значення для ефективного управління національними економіками. Серед ключових наслідків варто відзначити зростаючий вплив міграції на соціально-економічні процеси як на рівні окремих держав, так і в межах регіональних інтеграційних утворень і глобальної економіки загалом [16, с. 34].

Сили, що рухають процес міграції, різноманітні та складні.

Бідність, війни, голод та репресії є найважливішими причинами міграційного процесу, але є й інші фактори. Причини, які окремі громадяни вказують при перетині через кордон, включають: перенаселення через дефіцит природних ресурсів, нерівний рівень заробітної плати або доходу між багатими

та бідними країнами, зростання урбанізації, падіння вартості транспорту та зв'язку, посилення взаємодії між суспільствами, громадянські конфлікти та порушення прав людини, а також формування своєрідних мереж мігрантів, які виїхали раніше. Однак загалом усі погоджуються з тим, що сучасні міжнародні міграційні потоки в основному можна пояснити зростанням нерівності між країнами та відсутністю продуктивної зайнятості та гідної роботи, особистої безпеки та громадянських свобод.

У сучасному світі громадянські та збройні конфлікти в багатьох регіонах змусили мільйони людей покинути свої домівки, часто шукаючи тимчасового прихистку в сусідніх державах. Водночас значне зростання масштабів міжнародної трудової міграції зумовлене різноманітними чинниками — як економічного, так і соціального чи політичного характеру.

Упродовж останнього десятиліття економічні мотиви стали домінуючими у структурі причин еміграції. До них належать прагнення підвищити рівень доходу, отримати стабільну роботу, поліпшити якість життя. Однією з ключових причин зростання міграційних потоків є також стійкий рівень безробіття в низці країн із перехідною або слабко розвиненою економікою.

Істотно вплинуло на активізацію міжнародної міграції і зростання обсягів експорту капіталу, створення закордонних представництв великих компаній та розширення присутності транснаціонального бізнесу. У багатьох випадках трудова міграція орієнтується саме на ті країни, куди було інвестовано значні ресурси.

Сучасні міжнародні міграційні потоки, як правило, мають переважно економічну природу. Основним рушієм виступає пошук кращих умов працевлаштування за межами країни проживання. Вирішальне значення тут має суттєвий розрив у рівнях економічного розвитку між країнами з високим і низьким доходом, зокрема між індустріально розвиненими державами та

країнами, що розвиваються. Протягом останніх десятиліть цей розрив лише посилювався, формуючи постійну асиметрію можливостей [1].

У розвинених країнах, завдяки ефективним механізмам соціально-економічної підтримки, забезпечується високий рівень життя, доступ до якісної освіти й охорони здоров'я. Водночас у цих країнах спостерігається дефіцит робочої сили в низькокваліфікованих секторах економіки — зокрема, у сфері обслуговування, сільському господарстві та на виробництві. Через непопулярність таких професій серед місцевого населення виникає потреба у залученні іноземних працівників.

Країни з високим рівнем безробіття та низькою заробітною платою, передусім держави, що розвиваються або пройшли постсоціалістичну трансформацію, мають значний резерв трудових ресурсів, готових заповнити вказані вакансії, що дає змогу вирішувати проблеми матеріального забезпечення мігрантів і їхніх родин [18].

Водночас трудова міграція відбувається і між розвиненими країнами. Такі переміщення, як правило, зумовлені не економічною доцільністю, а іншими мотиваціями: професійною самореалізацією, прагненням до кар'єрного росту, бажанням працювати у престижних компаніях або в культурно привабливому середовищі. Зокрема, характерним є явище «відтоку мізків» із європейських країн до США, що набуло системного характеру.

Водночас не менш поширеними є міграційні потоки між країнами, що розвиваються. У цих випадках рівень життя та заробітна плата часто не надто різняться, однак вагомим чинником міграції виступають локальні кризи, етнічні конфлікти або регіональні економічні зміни.

Окремо варто зазначити міграцію висококваліфікованих спеціалістів, науковців, дослідників, які переїжджають до країн, що розвиваються. Причинами такого вибору можуть бути нові кар'єрні можливості, привабливі умови роботи, професійний виклик або особисте прагнення змінити місце

проживання. Проте масштаби цієї категорії міграції залишаються відносно незначними [18].

Таким чином, на формування міжнародних міграційних потоків впливає цілий комплекс чинників, серед яких вирізняються соціально-економічні, демографічні, етнополітичні, екологічні та природні.

Серед природних чинників ключовими є клімат, рельєф, ґрунтові та екологічні умови, які не лише безпосередньо впливають на рівень життя, а й визначають спеціалізацію виробництва в регіоні.

До економічних факторів належать: структура національної економіки; рівень зайнятості; розмір номінальної та реальної заробітної плати; якість житлово-комунальних послуг.

Серед демографічних чинників можна виділити: віково-статеву структуру населення; рівень відтворення; рівень освіти та загальну трудову мобільність.

Етнічні фактори охоплюють: культурні традиції; звичаї та мову; міграційні зв'язки з діаспорою; роль національної ідентичності.

Соціально-психологічні мотивації включають переваги у виборі країни проживання, уявлення про престиж певного соціального статусу або фаху, а також прагнення реалізувати себе в іншому середовищі [22].

Додатково варто враховувати: нерівномірний розподіл ресурсів між країнами; вплив науково-технічного прогресу та потреби розвинених економік у висококваліфікованих кадрах; здешевлення вартості залучення іноземних працівників у порівнянні з витратами на підготовку національних фахівців; розвиток міжнародних комунікацій і транспортної інфраструктури; вплив прямого іноземного інвестування та політики глобалізації.

Окрему роль у формуванні міграційних потоків відіграють транснаціональні та мультинаціональні корпорації, які активно рекрутують працівників з країн із нижчим рівнем соціально-економічного розвитку [21].

Загалом, наведені чинники можна віднести до групи «поштовхових», які стимулюють громадян працездатного віку залишати країну походження. Паралельно діють і так звані «привабливі» чинники у країнах-реципієнтах — насамперед це прагнення оптимізувати витрати на персонал та уникнути витрат на професійну підготовку працівників, що також підштовхує до залучення іноземної робочої сили [9]. Тому серед причин, що впливають на міжнародну трудову міграцію, розрізняють неекономічні та економічні фактори (рис. 1.1).

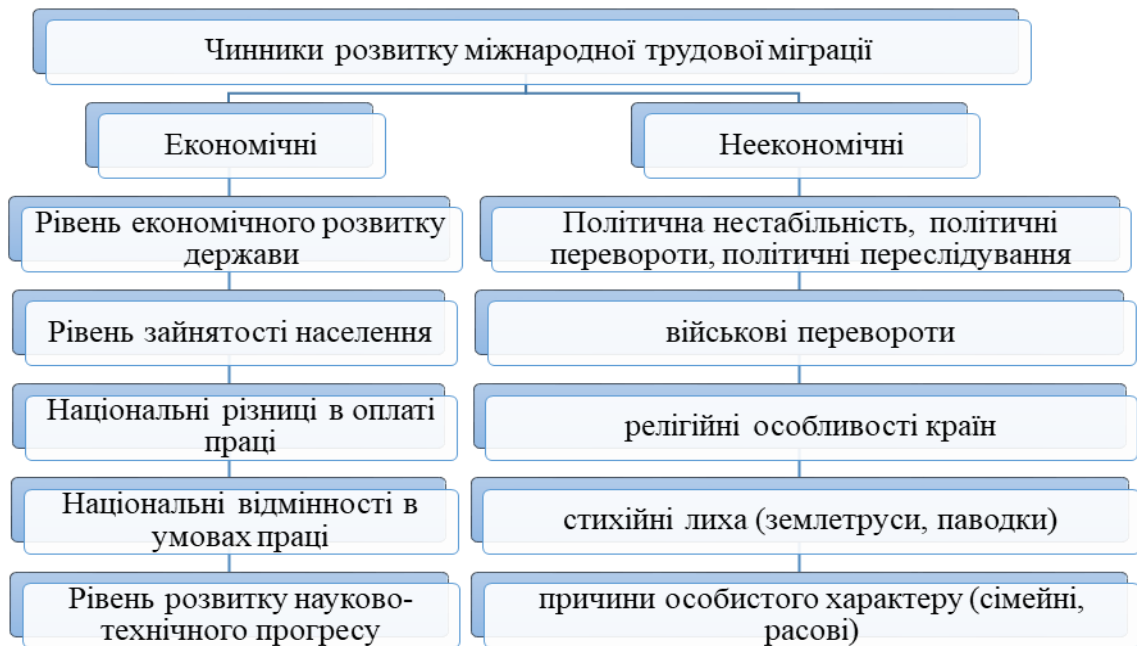


Рис. 1.1. Чинники розвитку міжнародної трудової міграції
Джерело: сформовано автором на основі [1].

Таким чином, міжнародна трудова міграція формується під впливом як економічних, так і неекономічних чинників. До неекономічних факторів належать політичні, правові, військові, релігійні, національні та етнічні обставини (зокрема, процеси воз'єднання сімей або переселення на історичну батьківщину), екологічні загрози, мотиви освітнього та культурного характеру, а також соціально-психологічні чинники, включаючи бажання змінити життєве середовище або покращити умови особистого розвитку. Економічні детермінанти, своєю чергою, є найбільш визначальними в сучасних умовах і охоплюють перш за все наявність суттєвих відмінностей у рівні соціально-

економічного розвитку між країнами. Ці диспропорції спричиняють інтенсивне переміщення трудових ресурсів із країн із низьким рівнем життя до економічно розвинених держав. Серед інших економічних чинників варто виокремити стан та динаміку національного ринку праці, наявність структурного безробіття, тенденції до експорту капіталу, активне функціонування транснаціональних корпорацій, розширення мережі спільних підприємств тощо.

У процесі прийняття рішення щодо трудової міграції економічні фактори, як правило, виступають ключовими. Водночас вони тісно взаємодіють з іншими типами чинників, створюючи комплекс взаємопов'язаних мотивів, що впливають на поведінку потенційних мігрантів та визначають географію, інтенсивність і характер міграційних потоків.

1.2. Місце та роль трудової міграції в системі міжнародних економічних відносин.

Значне збільшення розмірів та інтенсивності міграційного процесу, за участю великої кількості працівників, визначає важливу роль міжнародної трудової міграції в соціально-економічному розвитку країн світу. Збільшення масштабів міжнародної міграції за участю нових верств населення та країн актуалізує роль міжнародної трудової міграції як форми міжнародних економічних відносин, її впливу на соціально-економічний розвиток як світового господарства в цілому, так і окремої країни зокрема.

Доцільно виокремити роль міжнародної трудової міграції на економіку країн світу з точки зору експортера та імпортера робочої сили.

Основні напрями впливу міжнародної міграції трудових ресурсів на економіку країни-експортера полягає в наступному:

- країна-експортер все ще не має активної та цінної частини робочої сили;

- подальша орієнтація на експорт трудових ресурсів призводить до падіння довіри до економіки країни, тим самим знижуючи рівень її інвестування;

- «витік мізків» є серйозною проблемою більшості країн, що розвиваються;

- у більшості випадків грошові перекази громадян, які працюють за кордоном, на батьківщину значно пом'якшують негативний вплив виїзду;

- повертаючись додому, мігранти привозять із собою значні матеріальні цінності і, до того ж, повертаються як більш кваліфіковані працівники;

- після повернення додому мігранти часто використовують кошти та активи, накопичені за кордоном, для організації підприємницької діяльності у своїх країнах;

- еміграція позитивно впливає на економіку країн з високим рівнем безробіття.

Основними напрямками впливу міжнародної міграції трудових ресурсів на економіку країни-імпортерів полягає в наступному:

- імміграція висококваліфікованих фахівців сприяє економічному зростанню, оскільки економляться кошти на підготовку таких спеціалістів;

- зниження витрат на отримання ліцензій, патентів і ноу-хау за кордоном;

- залучення іноземної робочої сили посилює конкуренцію на внутрішньому ринку праці, тим самим стимулюючи зростання внутрішньої продуктивності;

- зростання безробіття через додаткову конкуренцію на ринку праці;

- посилення соціальної напруги, расових, етнічних і релігійних конфліктів.

Таким чином, трудова міграція є важливою складовою системи міжнародних економічних відносин, оскільки вона сприяє збільшенню міжнародної мобільності робочої сили та забезпечує здатність країн до залучення кваліфікованої робочої сили. Трудова міграція відіграє важливу роль

у взаємодії країн у глобальному економічному середовищі. Вона сприяє зростанню економічних зв'язків між країнами та забезпечує економічний розвиток країн. Трудова міграція дозволяє країнам залучати кваліфікованих робітників з інших країн, що сприяє розвитку економіки та підвищенню рівня життя населення. Також, трудова міграція сприяє зменшенню різниці між бідними та розвинутими країнами, тому що мігранти з бідних країн можуть працювати у розвинених країнах, де зарплати вищі, та надсилати гроші своїм родинам у країнах-донорах. Проте, трудова міграція може також викликати проблеми, такі як відтік мізків з країн-донорів, від'ємний вплив на ринки праці країн-одержувачів, незаконна міграція, експлуатація мігрантів та інші. Тому, ефективне управління трудовою міграцією є важливим завданням для країн та міжнародних організацій.

1.3. Особливості регулювання трудової міграції в системі міжнародних економічних відносин.

В економічній літературі під терміном «регулювання» прийнято розуміти цілеспрямований вплив на економічні та соціальні системи та їх формування і розвиток. «Регулювання» також трактувалося як управлінська діяльність, спрямована на розробку та реалізацію відповідних заходів щодо усунення відхилень, неточностей, недоліків тощо в керованій системі через систему управління [24], або як цілеспрямована форма управлінського впливу, спрямована на підтримку збалансованості цілей управління та їх розвиток шляхом використання певних методів, засобів, засобів.

При цьому поняття «регулювання міжнародної трудової міграції» охоплює регулювання процесу міждержавного переміщення осіб з метою працевлаштування і відповідно всі проблемні моменти, що супроводжують ці процеси [18].

Регулювання міжнародної трудової міграції є складним процесом, на який впливає багато факторів і в якому задіяні інтереси всіх сторін. Коли країни забезпечують відповідність міжнародним стандартам регулювання міграційних потоків, враховуючи як національні, так і зовнішні інтереси мігрантів, така політика допомагає усунути демографічний дисбаланс, розвивати ринки праці та сприяти створенню позитивного іміджу на міжнародній арені. І навпаки, відсутність узгодженої політики в усіх сферах впливу трудової міграції може створити додаткові дисбаланси, загострити соціально-економічні проблеми та потенційно збільшити нелегальну імміграцію [12].

Сучасна національна міграційна політика формувалася на фоні становлення глобальної системи регулювання міжнародної трудової міграції, є втіленням нового політичного мислення та втіленням глобальної концепції розвитку міжнародної спільноти. У свою чергу, режим регулювання міжнародної трудової міграції складається з трьох рівнів: національного (національна міграційна політика), міжнародна та інтеграційна.

На національному рівні регулювання національної трудової міграції відображається в реалізації національної міграційної політики, яка є частиною соціально-економічної політики держави та передбачає визначення режиму переміщення громадянами та іноземцями державного кордону та регулюють умови проживання іноземців та умови, за яких їм дозволяється працювати.

Основним напрямом реалізації державної міграційної політики є управління зовнішніми міграційними процесами з метою захисту національних інтересів. Це включає реалізацію пріоритетів міграційної стратегії, зокрема покращення демографічної ситуації, підвищення рівня добробуту населення та забезпечення економіки трудовими ресурсами. До впровадження заходів у цій сфері залучаються не лише державні органи, а й неурядові структури, діяльність яких спрямована на спрощення процедур міграції та захист прав трудових мігрантів. Конкретні завдання міграційної політики визначаються соціальними

інститутами країни, проте повинні узгоджуватися з міжнародно визнаними нормами і стандартами.

Міграційна політика держави розглядається як діяльність, спрямована на врегулювання міграційних процесів, а також як сукупність загальних і спеціалізованих інструментів, що забезпечують цілеспрямований вплив на кількісні та якісні параметри руху населення. Вона здійснюється як за допомогою прямого втручання, так і через непрямі механізми.

При цьому управління трудовими ресурсами виступає невід'ємною складовою як внутрішньої, так і зовнішньої політики, а також пов'язане з напрямками розвитку економіки, населення, соціальної інтеграції, культурної політики та іншими аспектами суспільного життя.

Регулювання міжнародної трудової міграції здійснюється через комплекс заходів, до якого входять методи, інструменти, принципи, важелі впливу, спрямовані на переміщення робочої сили як у межах країни, так і на міжнародному або транснаціональному рівні.

Серед ключових способів управління зовнішньою трудовою міграцією виокремлюються адміністративний, правовий, економічний та оперативний підходи. Адміністративно-правові заходи охоплюють національне законодавство щодо визначення статусу іммігрантів, діяльність міграційних органів та міжурядові угоди. Економічні заходи спрямовані на створення стимулів для регулювання трудових потоків. Оперативні інструменти забезпечують функції моніторингу, координації та коригування поточних процесів міграції.

В умовах сучасності зростає роль економічного компонента міграційної політики, зокрема щодо формування регуляторного середовища. З огляду на домінування економічних причин трудової міграції, ключове значення набуває подолання економічних бар'єрів та створення ефективної системи стимулів. При цьому використовуються як прямі, так і непрямі методи впливу.

До прямих заходів належать вимоги до посередницьких організацій і самих мігрантів. Наприклад, агентства з працевлаштування повинні мати відповідну інфраструктуру, інформаційні системи, навчальні програми, кваліфікований персонал, гарантії фінансової відповідальності. Також включаються структурні обмеження: еміграційні квоти, заборона виїзду окремим категоріям працівників, обов'язкове відпрацювання після навчання за державний кошт тощо. Важливим елементом є забезпечення прав працівників за кордоном, зокрема через контрактну форму працевлаштування, створення фондів підтримки, представництв, омбудсменів.

Непрямі методи охоплюють заходи, спрямовані на формування сприятливого міграційного середовища. Серед них – стимули для переведення валютних коштів в Україну, валютні депозити з підвищеними ставками, податкові пільги, можливість використання переказів для придбання активів або заснування бізнесу. Передбачено відкриття банківських відділень у країнах проживання мігрантів, реалізацію програм підтримки повернення, професійної інтеграції, а також митні пільги.

У сучасній моделі економічного регулювання трудової міграції простежується поєднання стимулюючих і стримуючих механізмів. Їхнє застосування обумовлюється ресурсними можливостями країни та взаємозв'язком із загальними економічними стратегічними пріоритетами. Додатково застосовуються інформаційні заходи, спрямовані на зменшення ідеологічних, психологічних та соціальних факторів, які стимулюють міграцію. Це включає цілеспрямовану роботу з групами ризику, профілактику необґрунтованих рішень про виїзд, інформування про ризики.

Розробка та реалізація ефективних механізмів регулювання міграційних процесів залежить від того, яку позицію займає країна в глобальному міграційному русі – як донор чи реципієнт робочої сили. Відповідно, держава формує імміграційну та еміграційну політику. Водночас інструменти

державного регулювання передбачають використання бюджетних програм для обмеження імміграції або для сприяння поверненню трудових мігрантів.

Імміграційне регулювання зосереджується на допуску до країни лише тих категорій працівників, які є потрібними для економіки. Списки пріоритетних професій варіюються, але зазвичай це фахівці з високою кваліфікацією. До обов'язкових вимог належать: підтверджений рівень освіти, наявність досвіду роботи (зазвичай від 2 до 5 років), рекомендації, підтвердження дипломів. Спрощені процедури дозволів застосовуються до стратегічно важливих професій.

Запроваджуються вікові обмеження, вимоги до стану здоров'я, відсутності судимості. Наприклад, більшість країн приймають осіб віком 20–40 років, без залежностей чи серйозних психічних захворювань.

Квотування міграції може бути реалізоване в межах галузей, підприємств, усієї економіки, а також за національно-територіальними ознаками. Деякі держави вводять умови інвестування або оплати за право на роботу. Крім того, обмежується тривалість дозволеного перебування, наприклад, у Польщі – до 6 місяців, у Норвегії – 12 місяців.

Країни встановлюють географічні пріоритети щодо походження мігрантів, нерідко застосовуючи квотування або навіть лотерейні системи, щоб уникнути дискримінації.

Окрему групу складають санкційні заходи – штрафи за порушення імміграційних правил, депортація, обмеження для працедавців, які нелегально наймають іноземців.

Реєміграційні програми покликані заохотити повернення мігрантів до країни походження. Вони можуть включати професійну підготовку, фінансову підтримку, пільги. Проте рівень ефективності таких програм залишається низьким через відсутність гарантій стабільного працевлаштування на батьківщині.

Країни-донори, наприклад, можуть укладати угоди про часткове спрямування грошових переказів мігрантів на економічний розвиток, інвестування у виробництво тощо (приклад — Німеччина та Туреччина).

Паралельно здійснюються заходи щодо збереження культурної ідентичності та зв'язків з батьківщиною, що сприяє формуванню сприятливого середовища для реєміграції.

Міжнародне регулювання трудової міграції здійснюється у трьох формах: одностороннє — без узгодження з іншими країнами; двостороннє — у межах угод; багатостороннє — у форматі глобальних чи регіональних конвенцій.

Головне завдання — досягнення балансу між інтересами приймаючої країни та потребами мігрантів, забезпечення їх адаптації до нового середовища.

Інтеграція та адаптація мігрантів стає окремим напрямом міграційної політики.

Для цього держава розробляє інституційні форми підтримки, запроваджує адаптаційні заходи, стимулює участь у громадському житті.

Підвищується роль діаспор і громадських організацій у формуванні політик та контролі за реалізацією прав трудових мігрантів.

Сучасна міграційна політика вимагає комплексного підходу, що враховує соціальні, політичні, економічні та культурні чинники як у національному, так і в міжнародному вимірі.

РОЗДІЛ 2.

СТАН ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ АСОЦІАЦІЇ З ЄС

2.1. Оцінка основних причин трудової міграції в Україні в умовах економічної асоціації з ЄС.

Основною причиною трудової міграції населення є прагнення отримувати більший рівень доходів, аніж працівник має у своїй країні, тобто підвищення його життєвого рівня, отримання роботи, яка оплачується краще, а також подальше кар'єрне зростання (для висококваліфікованих працівників тих галузей, які значно розвиваються останніми роками). Окрім того причинами є можливість кар'єрного зростання трудового мігранта, забезпечення роботою та місцем проживання усієї родини тощо. Говорячи про Україну, основна причина трудової міграції з України – низький рівень оплати праці та високий рівень безробіття, які є найважливішими показниками використання людських ресурсів країни у виробничому процесі.

Безробіття є не тільки економічною проблемою, а й великою соціальною проблемою, соціальний аспект якої є найважливішим для суспільства. Так, безробіття може мати певні негативні наслідки:

- економічні (зниження рівня ВВП: згідно з законом Оукена, збільшення реального рівня безробіття на 1% призводить до зменшення вартості реального ВВП на 2,5%, оскільки кошти потрібні для підтримки безробітних);

- соціальні (падіння рівня життя населення, зниження кваліфікації робочої сили, підвищення соціопатичних показників тощо) [10, С. 110].

З огляду на це, вважаємо за потрібне, здійснити аналіз кількості офіційно зареєстрованого безробітного населення України працездатного віку (табл. 2.1).

Кількість безробітного населення України працездатного віку протягом
2010-2024 років

Роки	Безробітне населення, усього, тис. осіб	Відхилення	
		Абсолютне	Темп приросту, %
2010	1713,9	-	-
2011	1661,9	-3375,8	-3,03%
2012	1589,8	-3251,7	-4,34%
2013	1510,4	-3100,2	-4,99%
2014	1847,6	-3358	22,33%
2015	1654,7	-3502,3	-10,44%
2016	1678,2	-3332,9	1,42%
2017	1698	-3376,2	1,18%
2018	1578,6	-3276,6	-7,03%
2019	1487,7	-3066,3	-5,76%
2020	1674,2	-3161,9	12,54%
2021	1711,6	-3385,8	2,23%
2022	239,1	-1472,5	-59,8%
2023	96,1	-1,9	-1,97%
2024	94,2	-	-

Джерело: сформовано автором на основі [17]

Аналізуючи табл. 2.1 приходимо до наступного висновку: кількість безробітного населення працездатного віку впродовж 2010-2024 року мала відносно змінну тенденцію, зокрема: зниження чисельності впродовж 2010-2013 років із 1713,9 тис. чол. до 1510,4 тис. чол., тоді як наприкінці 2014 року спостерігаємо максимальну кількість безробітних за увесь досліджений період, що можна пояснити початком збройного конфлікту України. Тоді як наприкінці 2015 року кількість зареєстрованих безробітних, у порівнянні з 2014 роком, різко скоротилася до 1654, 7 тис. чол., далі позитивна тенденція зберігалася до кінця 2019 року. Наприкінці якого чисельність безробітних становила 1487, 7 тис. осіб.

Проте, у 2021 році чисельність безробітних знову зросла до рівня 2010 року і становила 1711, 6 тис. чол., що свідчить про наявність негативної тенденції на ринку праці України. Тоді як наприкінці 2024 року мала місце тенденція до зниження, а саме 94,2 тис. чол.

Поряд із тим, таке зниження у порівнянні з 2021 роком спричинене в першу чергу обмеженим доступом до статистики регіонів, які є тимчасово окупованими, тому вважати таке зниження позитивною динамікою не варто.

Загалом, вищенаведену тенденцію та показники рівня безробіття можна пояснити незначною кількістю робочих місць на ринку праці та присутністю неофіційного працевлаштування: значна частина роботодавців наймає працівників на умовах неофіційної зайнятості, щоб уникнути додаткових податкових стягнень, і працівники погоджуються на ці умови, оскільки бачать у цьому певну вигоду для себе (їм не потрібно платити податки та відраховувати кошти на соціальні виплати), а також не хочуть втратити робоче місце.

Поряд із тим, досить поширеною проблемою виступає незначна кількість вакансій для працевлаштування безробітних з огляду на те, що на 1 вакансію припадає 3-6 безробітних (рис. 2.1).

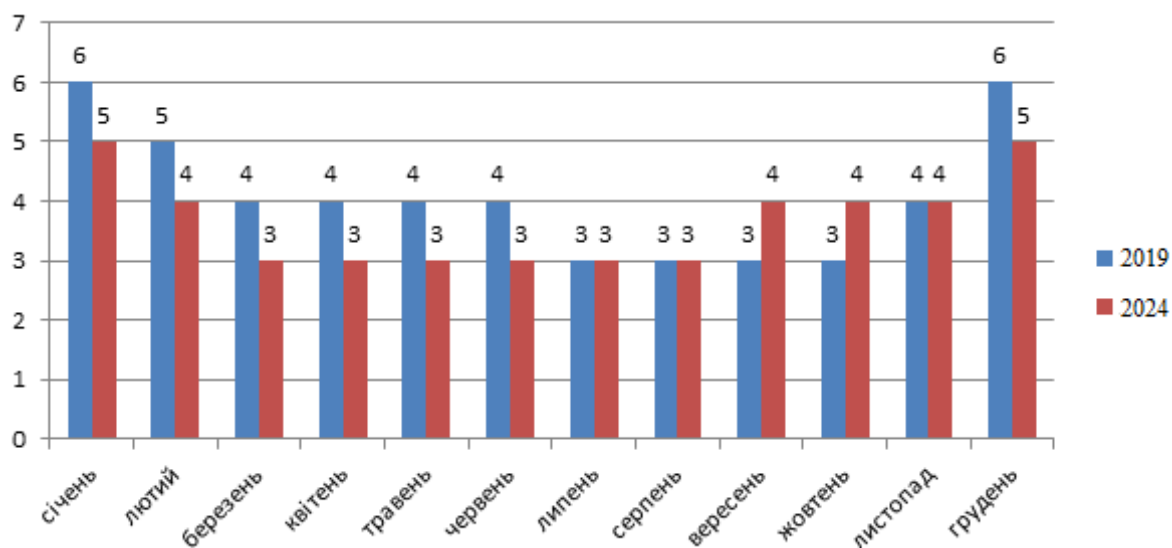


Рис. 2.1. Навантаження зареєстрованих безробітних громадян на 1 вільну вакансію у 2019 та 2024 роках

Джерело: сформовано автором на основі [17]

Як видно з рис. 2.1 навантаження зареєстрованих безробітних на 1 вільну вакансію з кожним роком лише зростає.

Далі, вважаємо за доцільне, дослідити більш детально інші причини наявного безробіття, які подано у вигляді табл. 2.2.

Аналізуючи табл. 2.2 спостерігаємо, що лівова частка причин закінчення терміну цивільно-правових угод, найменш поширеною причиною виступає фізіологічна причина. Поряд із тим варто відзначити, що впродовж останніх років змінилася тенденція, зокрема зросла кількість звільнень за власним бажанням або у зв'язку з завершенням терміну угод у порівнянні з економічними причинами. Окрім того, у динаміці зросла чисельність безробітних, робота яких мала сезонний характер.

Таблиця 2.2

Основні причини безробіття населення України впродовж 2010-2021 років

Роки	за причинами незайнятості, %								
	вивільнені з економічних причин	звільнені за власним бажанням, за закінченням угодою сторін	звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту або договору найму	не працевлаштовані після закінчення закладів освіти	робота має сезонний характер	не зайняті через здоров'я, через оформлення пенсії	звільнені за не станом здоров'я, через оформлення пенсії	демобілізовані з військової служби	інші причини
2010	33.0	27.2	10.0	15.5	6.3	2.4	2.4	2.4	2.4
2011	27.7	30.1	9.2	18.1	6.9	0.9	0.9	0.9	0.9
2012	23.5	34.0	8.4	16.9	8.8	0.9	0.9	0.9	0.9
2013	21.9	34.6	8.1	16.8	8.4	1.5	1.5	1.5	1.5
2014	22.3	31.8	7.8	16.7	9.3	1.2	1.2	1.2	1.2
2015	27.8	28.9	7.5	16.4	9.9	1.4	1.4	1.4	1.4
2016	22.4	33.0	9.4	15.6	9.7	0.9	0.9	0.9	0.9
2017	23.2	34.5	8.2	12.2	10.1	1.8	1.8	1.8	1.8
2018	20.7	38.0	9.5	9.8	9.4	2.0	2.0	2.0	2.0
2019	21.5	39.6	8.9	9.4	9.6	1.1	1.1	1.1	1.1
2020	22.9	34.1	9.7	9.3	10.2	3.4	3.4	3.4	3.4
2021	27.1	32.4	9.6	10.2	9.4	3.0	3.0	3.0	3.0

Джерело: сформовано автором на основі [17]

*дані за 2022-2024 роки відсутні

Виходячи з вищенаведеної аналітики можемо зробити припущення, що звільнення за власним бажанням або небажання продовжувати трудовий договір

спричинені розміром заробітної плати, яка пропонується, саме тому вважаємо за доцільне, проаналізувати розмір середньої заробітної плати (рис. 2.2).

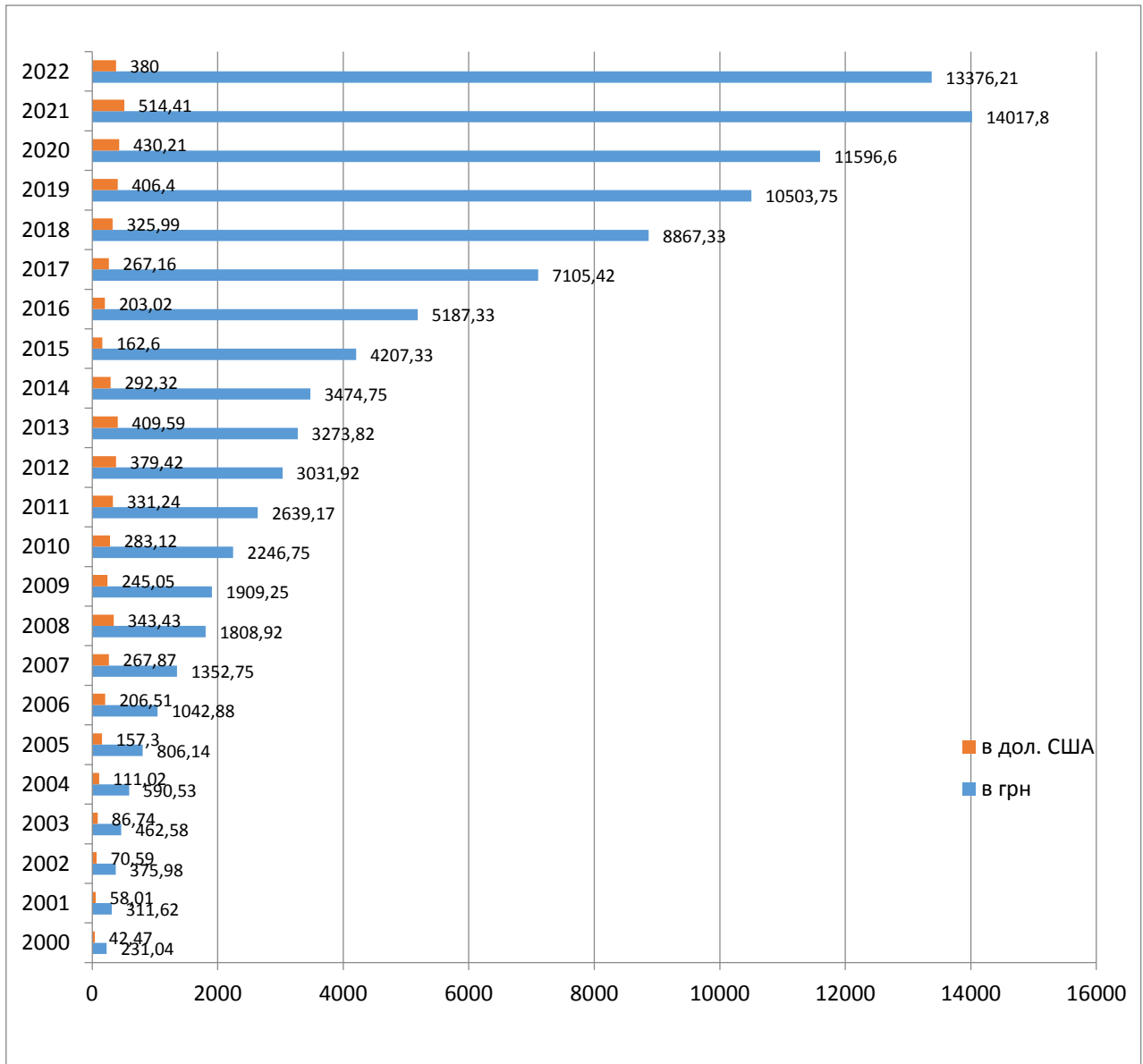


Рис. 2.2. Середньомісячна заробітна плата у національній валюті та її еквівалент у доларах США у 2000-2022 роках

Джерело: сформовано автором на основі [17]

З рис. 2.2 спостерігаємо, що гривневий еквівалент впродовж останніх 22 років зріс із 231,04 грн до 13376, 21 грн, що свідчить, на перший погляд, про позитивну тенденцію. Проте, вважаємо, що більш інформативним є еквівалент

середньомісячної заробітної плати у доларах США враховуючи знецінення гривні за останні роки.

Як наслідок, маємо наступне: 1 2000 році середньомісячна заробітна плата становила 231,04 дол. США, тоді як наприкінці 2022 року її еквівалент зріс до 380 дол. США, що порівняно з 2000 роком є позитивним явищем, проте, якщо розглядати у динаміці, то спостерігаємо значне зниження середньомісячної заробітної плати останні роки, зокрема з 406,4 дол. США у 2019 році до 380 у 2022 році, що свідчить про наявність негативних процесів в Україні. Найвища середньомісячна заробітна плата мала місце у 2021 році та становила 514, 41 дол. США.

Отже, можемо зробити припущення, що саме значення заробітної плати примушує економічно активне населення емігрувати в країни ЄС, в яких заробітна плата є значно вищою, як наслідок викликає посилення міграційних процесів. Як свідчення даного припущення, вважаємо за доцільне, навести дані середньомісячної заробітної плати в країнах ЄС (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Порівняльна характеристика переваг для трудових мігрантів з України у порівнянні з іншими країнами, %

Країна	Середньомісячна заробітна плата вища на, %	Вартість життя без вартості оренди житла вища на, %	Оренда житла вища на, %	Заощадження середнього українця на місяць, грн
Україна	-	-	-	2500
Польща	149	40	57	15494
Чехія	208	140	182	12526
Німеччина	378	61	91	39540
Словаччина	181	65	36	18350
Ізраїль	422	61	70	45205
Угорщина	114	163	207	-321
Литва	195	193	252	5768
Португалія	210	95	316	11461

Джерело: сформовано автором на основі [19, с. 125]

Виходячи з даних наведених вище можна сформулювати висновок, що найбільш привабливим для трудових мігрантів із України, є високий порівняно

з Україною рівень заробітної плати, незважаючи на те, що оренда житла та вартість проживання за кордоном вищі.

Крім того, для українців детермінантами процесу трудової міграції є можливість самореалізації, доступ до нових можливостей для розвитку та кар'єрного зростання, а також військові дії на сході України з 2014 році та посилення міграційних процесів із інших регіонів після повномасштабного військового вторгнення 24 лютого 2022 року, оскільки деякі українці вважають, що в Україні немає майбутнього, і хочуть переїхати до країни, яка дасть їм впевненість у завтрашньому дні, а їхнім дітям – можливість гідного життя. Саме ці негативні наслідки зумовлюють міграцію українців до інших країн у пошуках роботи та зростання гідної заробітної плати.

2.2. Аналіз динаміки і структури трудової міграції в Україні в умовах економічної асоціації з ЄС

Перед початком аналізу тенденцій та масштабів української трудової міграції доцільно зазначити, що офіційні статистичні дані мають певні обмеження. Це пов'язано з тим, що частина громадян виїжджає за кордон із туристичною або навчальною метою, але згодом працевлаштовується нелегально. Крім того, суттєвим є рівень неофіційної зайнятості, що ускладнює точну оцінку чисельності трудових мігрантів.

До проведення детального аналізу варто звернути увагу на географічне розміщення трудових мігрантів з України у світі та, навпаки, – іммігрантів в Україні (рис. 2.3, а і б). Візуалізація дозволяє оцінити просторову асиметрію міжнародних міграційних потоків.

Як засвідчено на рис. 2.3, основними напрямками трудової міграції з України залишаються країни Європейського Союзу – насамперед Польща, Німеччина, Італія, Іспанія, а також Франція, Литва, Латвія, Австрія та Велика Британія. Натомість, в Україну переважно прибувають мігранти з країн із

нижчим рівнем соціально-економічного розвитку, зокрема держав Близького Сходу та рф.

На рис. 2.4 проілюстровано динаміку міграційних потоків з України в гендерному розрізі за період 1990–2020 років. Упродовж 1990–2010 рр. відбулося зниження кількості емігрантів-чоловіків з 2,6 млн до 2,4 млн осіб, однак у 2020 році цей показник знову зріс до 2,8 млн. Щодо жінок, то спостерігається стабільне зростання: з 2,9 млн у 1990 році до 3,4 млн у 2020 році.

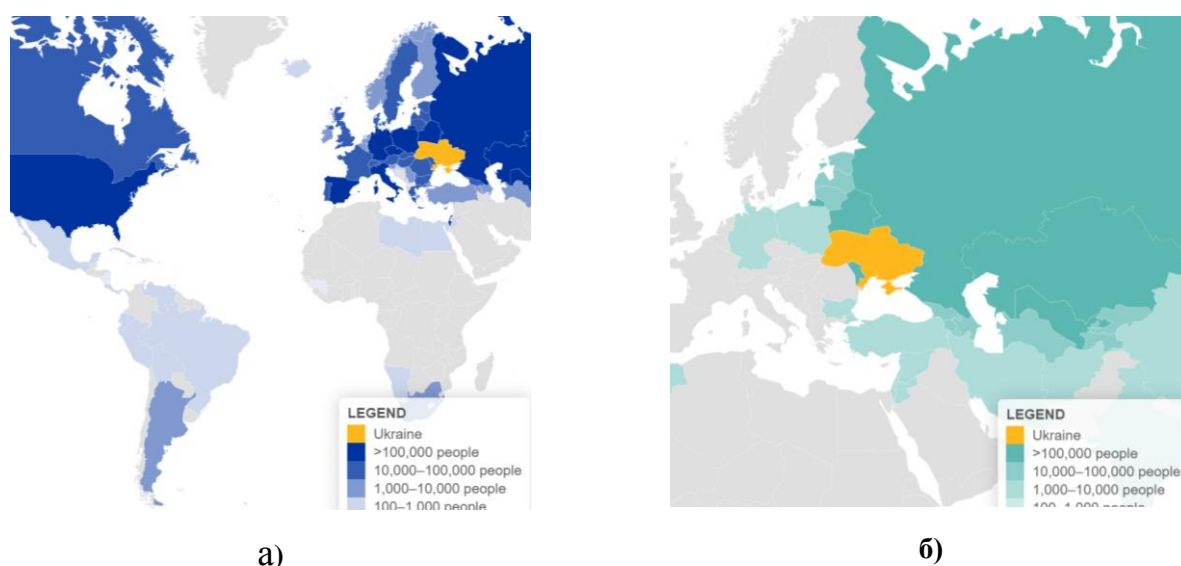


Рис. 2.3. Мапа міграційних потоків із України та в Україну

Джерело: сформовано автором на основі [15]

Протягом 2003–2009 рр. чисельність мігрантів поступово знижувалась, досягнувши мінімуму внаслідок глобальної фінансової кризи 2008 року, яка спричинила певну стабілізацію економіки України через ревальвацію гривні. Проте з 2014 року, у зв'язку з анексією Криму та початком війни на Донбасі, відбулося суттєве зростання еміграційних потоків. Визначальним стимулом для подальшого виїзду стало запровадження безвізового режиму з ЄС у 2017 році, що значно спростило трудову міграцію, передусім до Польщі.

Між 2014 та 2018 роками політична нестабільність в Україні виступала як стимулюючим, так і стримувальним фактором еміграції. Пандемія COVID-19 на межі 2019–2020 рр. додатково зменшила міграційну активність через глобальні обмеження мобільності.

У розрізі імміграції, у 2020 році переважну частку становили особи віком 45–60 років, причому жінки (821 тис.) суттєво переважали чоловіків (607 тис.). Це свідчить про певні вікові та гендерні особливості імміграційного потоку.

Загалом, станом на 2020 рік за кордоном проживало близько 6,1 млн українських трудових мігрантів, що становить 14% населення України. З них 45,3% – чоловіки, 54,7% – жінки. Водночас чисельність іноземних іммігрантів в Україні складала 11,3% населення.

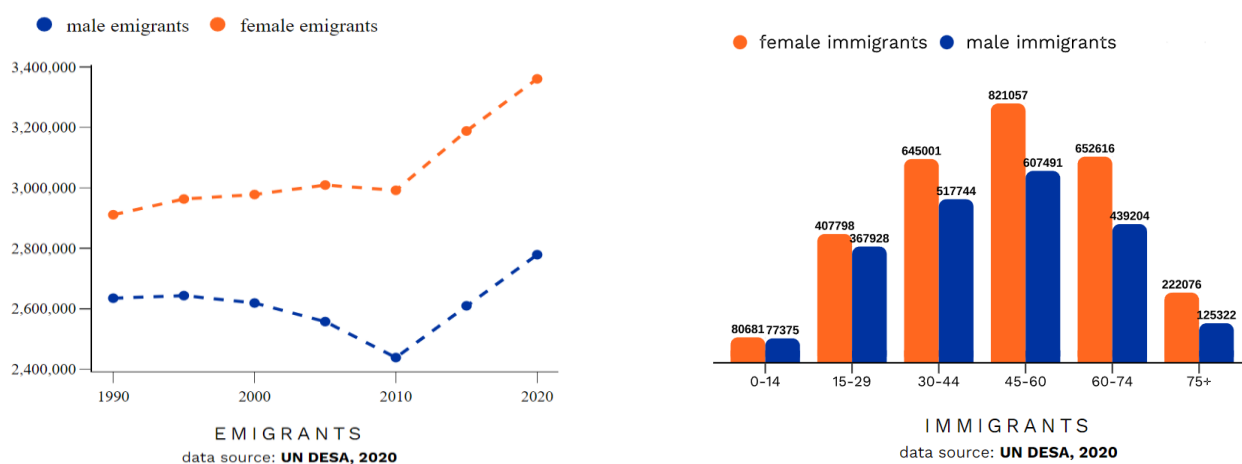


Рис. 2.4. Динаміка міграційних потоків із України та в Україну

Джерело: сформовано автором на основі [15]

Вікова структура іммігрантів (рис. 2.5) демонструє, що найбільше представників у віковій групі 50–64 роки (15,4%), тоді як у категоріях 20–34 та 35–49 років частка складає відповідно 11,18% та 12,83%. Це свідчить про відносно обмежену участь іммігрантів у продуктивному сегменті економіки.

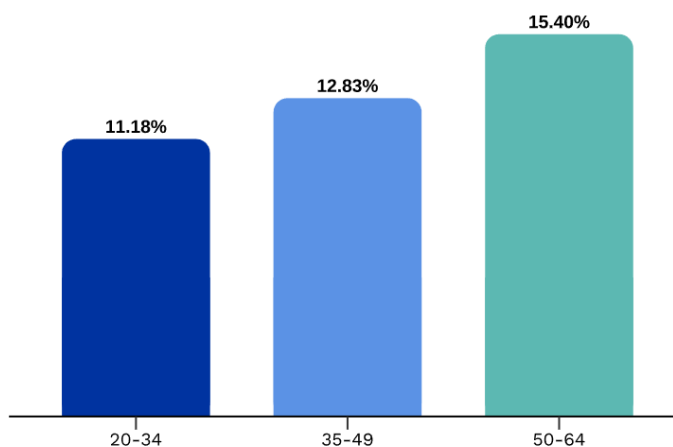


Рис. 2.5 Частка іммігрантів у загальній чисельності економічно активного населення України за віковими групами, %

Джерело: сформовано автором на основі [15]

Після 2014 року спостерігається суттєве скорочення еміграційних потоків до рф, що посилилося після повномасштабного вторгнення в Україну у лютому 2022 року. Натомість, країни ЄС, зокрема Польща, дедалі активніше заміщують рф як основний вектор трудової еміграції, що пояснюється економічною привабливістю, відкритим ринком праці та політичними чинниками.

Згідно з оцінками ООН, Україна входить до десятки країн з найвищим рівнем трудової міграції. За оцінками експертів, країна втратила до 20% інтелектуального потенціалу у 1990-х роках, зокрема 70–80% математиків та понад 50% фізиків-теоретиків. Річні втрати через еміграцію кваліфікованих кадрів оцінюються в понад 1 млрд доларів США.

2.3. Наслідки трудової міграції та її вплив на економічний розвиток України

Для глибшого розуміння впливу міграційних процесів на економічний розвиток України доцільно дослідити причинно-наслідкові зв'язки з ключовими демографічними та макроекономічними показниками: чисельність населення, рівень народжуваності, освітній потенціал та коефіцієнт вікової залежності.

Рис. 2.6 ілюструє динаміку фактичної чисельності населення України за останні два десятиліття, яка демонструє зниження темпів природного відтворення. Це може мати довгострокові негативні наслідки для економіки, зокрема скорочення трудового ресурсу.

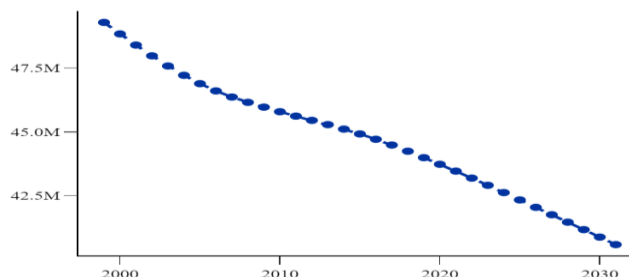


Рис. 2.6. Динаміка фактичної чисельності населення України та прогноз до 2030 року, млн. осіб

Джерело: сформовано автором на основі [15]

Значення коефіцієнта народжуваності в Україні стабільно перебуває нижче рівня 2,1, який вважається необхідним для відтворення поколінь (рис. 2.7). Це підтверджує гіпотезу про демографічну кризу, що посилюється через еміграцію.

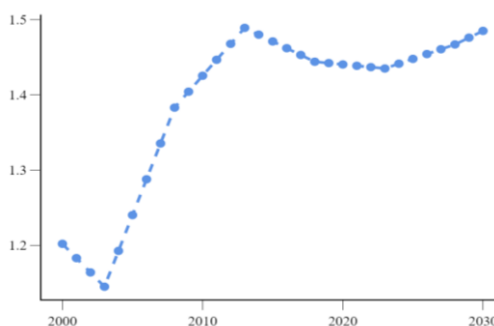


Рис. 2.7. Динаміка показника рівня народжуваності для населення України

Джерело: сформовано автором на основі [15]

Коефіцієнт народжуваності на рівні 2,1 вважається критичним порогом, що забезпечує просте відтворення поколінь – тобто здатність популяції зберігати чисельність без зовнішніх демографічних втручань. Якщо показник

знижується нижче цієї межі, країна стикається з низкою соціально-економічних викликів, пов'язаних із зменшенням трудового ресурсу, старінням населення та зростанням навантаження на системи охорони здоров'я й соціального захисту.

Як показано на рис. 2.7, в Україні рівень народжуваності стабільно перебуває нижче позначки 2,1, що повністю підтверджує гіпотезу про наявність демографічної кризи. За таких умов ключовим інструментом пом'якшення негативних наслідків може стати формування привабливих умов для імміграції, а також стимулювання повернення трудових мігрантів до країни. Водночас, ефективність таких заходів можлива лише за умов стабільного економічного середовища, зокрема передбачуваного зростання ВВП.

Одним з важливих вторинних наслідків міграційних процесів виступає сфера освіти. Міграція та освіта перебувають у тісному взаємозв'язку, оскільки доступ до якісної освіти значною мірою визначає подальші життєві траєкторії людини, її економічну активність та соціальну інтеграцію. Освіта не лише полегшує процес адаптації мігрантів у приймаючих країнах, а й сприяє формуванню інклюзивного суспільства, знижуючи рівень дискримінації, ксенофобії та міжкультурної напруги.

Крім того, освіта є каналом розвитку людського капіталу: вона забезпечує набуття мігрантами знань, навичок і компетентностей, які можуть бути застосовані як у країні призначення, так і при поверненні до країни походження. Таким чином, ефекти освітньої міграції мають як позитивний, так і потенційно негативний характер, залежно від контексту використання набутого ресурсу.

За результатами аналітичних досліджень, з 2007 по 2014 рік кількість українських студентів, які навчались за кордоном, зросла з 25 тис. до майже 50 тис. осіб, а у 2019 році – ще на 54%, до приблизно 78 тис. студентів. Близько 60% з них здобували освіту в країнах Європейського Союзу, зокрема в Польщі, Німеччині, Чехії та Словаччині. Після початку повномасштабної збройної агресії РФ у 2022 році Європейська комісія, зокрема комісарка Марія Габріель,

заявила про максимальну гнучкість у реалізації програми «Еразмус+» для українських студентів та працівників закладів вищої освіти. Це створює передумови для подальшого зростання масштабів освітньої міграції в найближчій перспективі, що, у свою чергу, посилює потенційне «вимивання» трудового потенціалу з України.

З огляду на тісний взаємозв'язок між освітньою та трудовою міграцією, можна стверджувати, що збільшення кількості студентів за кордоном сприяє подальшому зростанню обсягів трудової еміграції, особливо серед молоді з високим освітнім рівнем.

Ще одним ключовим демографічним індикатором, який відображає навантаження на економічно активне населення, є коефіцієнт вікової залежності. Він обчислюється як відношення кількості утриманців (осіб віком до 15 років і понад 64 роки) до чисельності населення працездатного віку (15–64 роки).

На рис. 2.8 наведено динаміку цього показника для населення України, що ілюструє зростання кількості осіб, які потребують утримання, на кожні 100 працездатних громадян. Таке співвідношення свідчить про поступове збільшення демографічного навантаження, що в умовах еміграції лише посилюється.

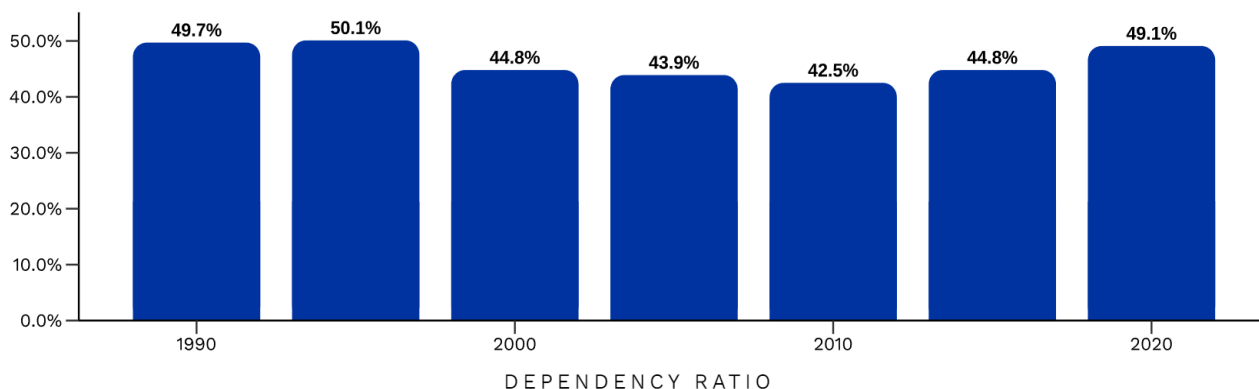


Рис. 2.8. Динаміка коефіцієнта вікової залежності для населення України

Джерело: сформовано автором на основі [15]

Як засвідчено на рис. 2.8, упродовж останнього десятиліття коефіцієнт вікової залежності демонструє стійку негативну динаміку, зростаючи з 42,5% у 2010 році до 49,1% у 2020 році, що відповідає рівню, зафіксованому ще у 1990 році. Така динаміка свідчить про зростання навантаження на економічно активну частину населення. Водночас, відтік працездатних громадян за кордон, спричинений трудовою еміграцією, потенційно посилює цей негативний тренд, оскільки зменшує частку осіб, що забезпечують утримання непрацездатних.

З огляду на це, одним із можливих механізмів стримування подальшого зростання коефіцієнта вікової залежності є стимулювання повернення трудових мігрантів, а також створення умов для залучення іммігрантів до національного ринку праці. Розширення чисельності економічно активного населення через імміграцію здатне знизити демографічне навантаження та підтримати стабільність соціально-економічної системи.

Оцінка впливу міграції на економіку країни вимагає урахування комплексу макроекономічних змінних, серед яких ключовими є: динаміка валового внутрішнього продукту (ВВП), рівень зайнятості, обсяги грошових переказів, прямі іноземні інвестиції, а також міжнародна фінансова та технічна допомога. Саме ці індикатори відображають загальний стан національної економіки та визначають потенційний ефект міграційних процесів.

У контексті аналізу міграції широко застосовуються концепції так званих факторів «підштовхування» та «притягування». Перші обумовлюють еміграцію через негативні умови в країні походження (низькі доходи, безробіття, нестабільність), тоді як другі формуються під впливом привабливості країн призначення (вищі зарплати, соціальні гарантії, безпека тощо). Економічні змінні, таким чином, виступають як стимулятори або обмежувачі міграційної активності. Наприклад, зниження ВВП безпосередньо сприяє збільшенню масштабів еміграції, оскільки населення прагне реалізувати свій трудовий потенціал у сприятливіших умовах. Як видно з рис. 2.8, протягом 2000–2020

років показники ВВП та ВВП на душу населення мали хвилеподібну траєкторію, що, у свою чергу, відображає зміни інтенсивності міграційних потоків у відповідні періоди.

Варто зазначити, що прогностні значення зростання ВВП та ВВП на душу населення, наведені у звітах Світового банку та представлені на рис. 2.9, були сформовані до початку повномасштабного вторгнення РФ в Україну у 2022 році. У зв'язку з цим, їхня достовірність наразі є обмеженою, а фактична економічна траєкторія може суттєво відрізнятись від попередніх прогнозів. Додатковим важливим індикатором позитивного економічного ефекту трудової еміграції є обсяг грошових переказів, які надходять від українських мігрантів з-за кордону. Ці перекази виконують функцію альтернативного джерела валютних надходжень, підтримують внутрішній споживчий попит, а також забезпечують соціальну підтримку сімей, члени яких працюють за межами країни.

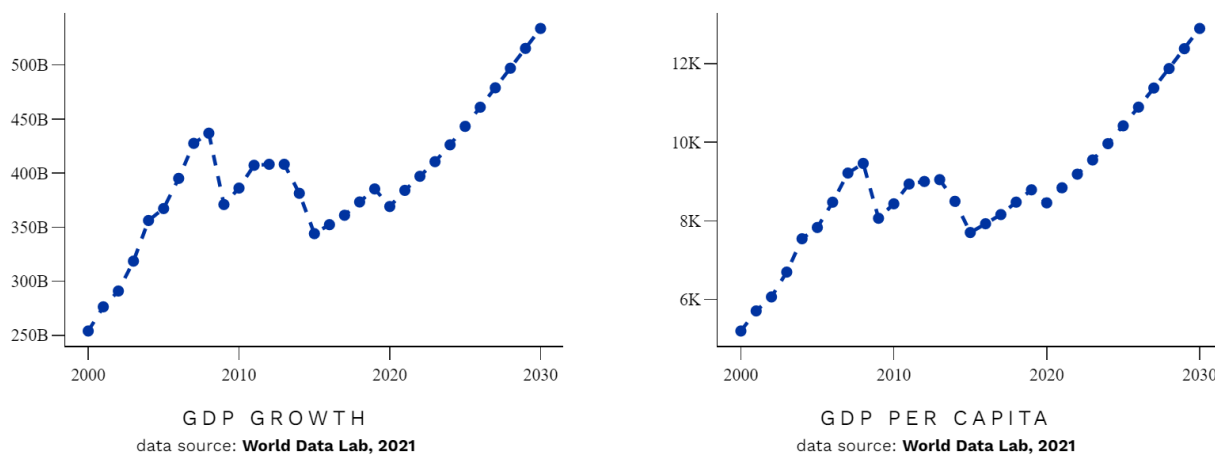


Рис. 2.9. Динаміка ВВП та ВВП на душу населення України впродовж 2000-2020 років та прогностне значення на період до 2030 року, млрд. дол. США
Джерело: сформовано автором на основі [15]

Як ілюструє рис. 2.9, частка грошових переказів трудових мігрантів у структурі валового внутрішнього продукту України демонструє чітко виражену тенденцію до зростання впродовж 2010–2018 років. Зокрема, у 2010 році цей показник становив приблизно 3%, у 2014 році – 5,5%, у 2015 році – 9,5%, а вже

у 2016 та 2018 роках відповідно – 10,5% та 11,5%. Така позитивна динаміка зумовлена переорієнтацією трудових мігрантів з ринку праці Російської Федерації на більш розвинені економіки Європейського Союзу, де заробітна плата є значно вищою, а умови працевлаштування – стабільнішими та привабливішими.

Водночас, у 2019–2020 роках зафіксовано часткове зниження обсягів грошових переказів у співвідношенні до ВВП, що пояснюється глобальним впливом пандемії COVID-19. Запровадження карантинних обмежень, скорочення зайнятості та зменшення доходів мігрантів у країнах перебування стали ключовими чинниками, які спричинили тимчасове уповільнення міграційної активності та, відповідно, зменшення обсягів трансферів до України.

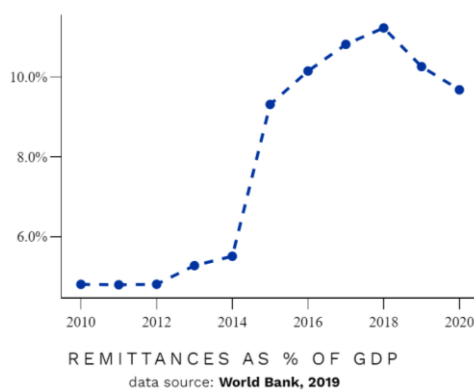


Рис. 2.9. Динаміка значення грошових переказів емігрантів в Україну по відношенню до значення ВВП, %

Джерело: сформовано автором на основі [15]

Таким чином, проведений аналіз дозволяє зробити низку узагальнюючих висновків. Україна наразі є одним із провідних донорів трудових ресурсів на міжнародному ринку праці.

Динаміка міграційних потоків свідчить, з одного боку, про стійке зростання попиту на українську робочу силу за кордоном, а з іншого — про активізацію чинників, що стимулюють еміграцію.

Серед основних таких факторів варто виокремити політичну нестабільність, економічну вразливість, а також природні та гуманітарні кризи.

У результаті, українська економіка отримує певні позитивні ефекти у вигляді зростання обсягів грошових переказів від трудових мігрантів, які за окремими роками становлять до 10% ВВП. Проте водночас країна стикається з вкрай небезпечним процесом втрати людського капіталу, передусім — високоосвічених та кваліфікованих фахівців, що формують інтелектуальний потенціал нації.

З огляду на це, актуальним є формування державної політики, спрямованої на пом'якшення негативних наслідків трудової міграції. Мова йде, зокрема, про необхідність стимулювання повернення мігрантів, залучення іноземної робочої сили, підтримку освітніх і наукових кадрів, а також створення умов для ефективної зайнятості всередині країни.

У протилежному разі Україна ризикує зіткнутися з тривалим скороченням чисельності економічно активного населення, що є ключовою продуктивною складовою у формуванні національного валового продукту.

РОЗДІЛ 3.

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СПІВПРАЦІ УКРАЇНИ З ЄС У СФЕРІ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

3.1. Сучасні виклики трудової міграції в Україні

В умовах загострення соціальної напруженості, ескалації збройних конфліктів та зростання масштабів міжнародної мобільності населення особливої актуальності набуває питання ефективного регулювання міграційних процесів. Неефективна або фрагментарна міграційна політика здатна породжувати не лише соціально-економічні та культурні проблеми, але й формувати реальні загрози національній безпеці держав. Саме тому оптимізація механізмів управління міграцією має базуватись як на вдосконаленні правового регулювання, так і на розробці комплексних програм психосоціальної, мовної та культурної адаптації й інтеграції мігрантів, зокрема шукачів притулку та біженців.

У контексті сучасної міграційної кризи особливого значення набуває реформа імміграційної політики. Її ключовими компонентами мають стати: посилення контролю за міграційними потоками, ефективна система ідентифікації та фільтрації іммігрантів, боротьба з нелегальною міграцією, забезпечення організованого переселення біженців, а також надання їм базової соціальної підтримки в країні прибуття.

Центральним елементом будь-якої державної політики, зокрема міграційної, є чітке формулювання її стратегічних цілей та завдань. Водночас в основоположному документі — Концепції державної міграційної політики України (затвердженій 30 травня 2011 року) — окреслення цілей і завдань є лише фрагментарним і не містить системного викладу пріоритетів. У преамбулі зазначається, що документ спрямований на забезпечення ефективного державного управління міграційними процесами, створення умов для демографічної стабільності, соціально-економічного розвитку та підвищення

рівня національної безпеки шляхом запобігання неконтрольованій міграції та мінімізації її негативних наслідків.

Серед ключових орієнтирів, зазначених у Концепції, також визначено гармонізацію міграційного законодавства з міжнародними стандартами, посилення соціального та правового захисту громадян України, які перебувають або працюють за кордоном, створення умов для реалізації прав та свобод мігрантів, а також забезпечення ефективного використання їхнього трудового та інтелектуального потенціалу з урахуванням національних інтересів [11].

Крім того, документ окреслює стратегічні напрями діяльності органів державної влади у сфері міграційної політики. Слід враховувати, що завдання і зміст міграційної політики є категоріями, які змінюються в залежності від конкретного етапу суспільного розвитку, політичної ситуації, динаміки демографічних процесів як у країні, так і у світі.

З огляду на актуальні виклики сьогодення, зокрема збройну агресію проти України, масштабне переміщення населення та загрози демографічному відтворенню, розробка оновлених цілей державної міграційної політики повинна включати такі пріоритети: гарантування національної безпеки та збереження територіальної цілісності; протидія скороченню чисельності населення; забезпечення правового та соціального захисту українських громадян за кордоном; сприяння інтеграції іноземців і внутрішньо переміщених осіб у суспільне життя приймаючих громад; розвиток інструментів державної підтримки для реалізації прав і свобод мігрантів, у поєднанні з принципами захисту національних інтересів України.

Щодо міграційних викликів, то це переважно ті, які можуть завдати шкоди особі, суспільству та державі у сфері забезпечення національної безпеки загалом та мігрантів зокрема. Тим не менш, міграційні виклики можуть перетворитися на небезпеки чи загрози на державному рівні, якщо надалі їх ігнорувати та не розглядати вчасно.

Станом на 2019 рік існує два погляди на міграційну кризу в Європі: Німеччина, Франція, Італія та скандинавські країни розглядають міграційну кризу як перевірку європейських цінностей і солідарності, тоді як Угорщина, Польща, Словаччина, Чехія та країни Балтії держави розглядають біженців як загрозу безпеці та добробуту.

Загалом прояви та процес міграції є досить багатограними. Адже міграція безпосередньо пов'язана з демографічною політикою країни, ринком праці (легальним і нелегальним), можливим відтоком кваліфікованих кадрів, втратою працівників працездатного віку, що призводить до зниження потенціалу мозкового потенціалу країни. Втрата (це здебільшого стосується освіти для закордонної молоді, яка може бути працевлаштована далі), припускаючи збільшення безробіття, соціальні виплати (податковий тягар лягає на працююче населення), ризик у міру погіршення злочинності – крадіжки, торгівля людьми, наркобізнес, здоров'я країни в цілому, особливо системи охорони здоров'я (низький соціальний рівень нелегальних іммігрантів і тих, які живуть на соціальну допомогу, не мають доступу до належного рівня охорони здоров'я та збалансованого харчування, що врешті-решт загрожує епідеміями та хворобами всіх видів).

У контексті зростаючої міграційної активності та трансформаційних процесів, що відбуваються в українському суспільстві, доцільно виокремити ключові виклики, спричинені як зовнішньою, так і внутрішньою міграцією. Серед них особливу увагу слід приділити таким аспектам:

- Демографічні виклики – вплив міграційних процесів на динаміку та структуру населення, зокрема депопуляцію в окремих регіонах і порушення природного відтворення;
- Погіршення стану здоров'я та зростання смертності серед уразливих груп населення внаслідок соціального розриву в родинах, нестачі медичних кадрів і скорочення доступу до медичних послуг;

- Вікові деформації – зміщення структури населення у бік старіння, зменшення частки працездатного населення під впливом виїзду молоді;
- Соціально-психологічні наслідки трудової міграції – включаючи порушення цілісності родин, «сирітство» дітей мігрантів, емоційну депривацію;
- Тиск на соціальну інфраструктуру – зростання навантаження на систему освіти, охорони здоров'я та соціального захисту в регіонах концентрації внутрішньо переміщених осіб (ВПО);
- Безпекові загрози – міграційні процеси як чинник послаблення людського потенціалу обороноздатності держави, зокрема через виїзд військовозобов'язаних громадян;
- Макроекономічні наслідки зовнішньої міграції – втрата кваліфікованої робочої сили, зниження продуктивності праці, залежність від грошових переказів;
- Дисбаланси на ринку праці – зростання дефіциту кадрів у ключових секторах, зниження мотивації до легального працевлаштування;
- Модифікація внутрішньої мобільності – посилення регіональних переміщень населення під впливом військових дій, економічної необхідності та кліматичних чинників;
- Етнокультурні зміни – зміна етнічної та мовної структури населення, формування нових моделей ідентичності в умовах мультикультурного середовища;
- Політичні виклики – вплив міграцій на електоральну поведінку, політичну участь громадян за кордоном та зовнішньополітичну орієнтацію діаспори.

Основними ризиками міграції, визначені С. Білошицьким, є: держави втрачають контроль над міграційними потоками; наявність суб'єктів господарської діяльності в обхід держави для залучення іноземної робочої сили; відсутність механізмів контролю економічних інтересів стимулювання трудової

міграції; велика частка мігрантів існує в межах тіньового чи напівтіньового ринку, тому значна кількість соціальних груп мігрантів виходить з-під соціального контролю; відсутність механізмів регулювання міграційних потоків в національних інтересах [2].

Варто відзначити, міжнародні організації та різноманітні громадські інституції, які займаються аналізом глобальних міграційних процесів і особливо міграційних прогнозів, не спрогнозували «українську міграційну кризу» у 2022 році, а також належним чином не оцінили передбачувані ризики, пов'язані з нею. Згідно зі Звітом про міжнародну міграцію Міжнародної організації з міграції (МОМ), який публікується кожні два роки з 2000 року: за останні кілька років (2020-2021) за кордон виїхало на роботу від 5,5 до 6 мільйонів українців [8].

Управління ООН у справах біженців підрахувало, що до кінця 2022 року понад 8,3 мільйона людей покинули Україну через війну. Про це заявив речник УВКБ ООН Шабіа Манту в Женеві, коли оголошував оновлений регіональний план реагування на біженців. За їхніми оцінками, з 24 лютого через війну з України виїхало понад 5,2 мільйона людей. Попередні прогнози становили 4 мільйони до кінця 2022 року, а фінансування, необхідне для підтримки українських біженців у сусідніх країнах, оцінювалося в 1,85 мільярда доларів США [7].

Згідно з останнім звітом Міжнародної організації з міграції, крім тих, хто покинув країну, в Україні налічується понад 7,7 млн внутрішньо переміщених осіб. Таким чином, загальна кількість людей, змушених залишити свої домівки, наприкінці 2022 року досягла 12,9 млн (770 тис. і 5,2 млн). Крім того, майже 13 мільйонів людей перебувають у зоні епідемії або не можуть покинути її через загрозу безпеці [7].

Отже, якщо розглядати міграційні виклики, пов'язані з міграційною кризою в країнах ЄС, з точки зору забезпечення національної безпеки держав-

членів, з початком повномасштабної війни між Росією та Україною, то їх можна підсумувати так:

- згідно з попередніми дослідженнями діяльності аналітичних центрів та міжнародних організацій (Міжнародної організації з міграції, УВКБ ООН – UNHCR), у зв'язку з повномасштабною фазою російсько-української війни, кількісна та якісна складові вимушених переселенців (біженців) з України не було передбачено. Відповідно до цього, найбільше навантаження в соціально-економічній сфері лягає на сусідні країни та ті, чия економіка спочатку була достатньо стабільною та підготовленою до виклику імміграції (Польща, Чехія, Словаччина, Молдова, Німеччина).

- масштаби вимушеної міграції з України у 2022 році значно перевищують «сирійську міграційну кризу» 2015-2017 років.

- Російська Федерація вважає міграційну кризу в ЄС черговим видом гібридної війни, інструментом для її реалізації є українські біженці (перша спроба такої масштабної провокації пов'язана з «сирійською міграційною кризою» та кризою на польсько-білоруському кордоні у жовтні-листопаді 2021 р.). Кінцева мета цієї гібридної війни – похитнути стабільність і цілісність країн ЄС (оскільки обов'язково знайдуться країни, які стоять поза поглибленням європейського процесу, наприклад Угорщина), щоб послабити його. Міграційна криза є ідеальним механізмом для посилення напруги всередині ЄС.

- прихист значної кількості мігрантів із України за такий короткий термін накладає відбиток на економіку країни, тягар лягає на платників податків і зрештою може призвести до змін у внутрішній політиці та перерозподілу політичних уподобань.

- ще одним викликом для приймаючих країн є якісний склад вимушених українських іммігрантів. Адже це переважно жінки з неповнолітніми дітьми. Діти повинні мати доступ до освіти (дитячий садок, школа чи інші навчальні заклади), належного медичного обслуговування та

соціальної допомоги матері. Люди без годувальника можуть працювати на сім'ї та країни, які їх приймають. Незважаючи на деякі оптимістичні прогнози, опубліковані цього року в Oxford Economics, українські біженці збільшать попит на роботу в Польщі, а разом з ним і економічну продуктивність. За оцінками аналітиків, її ВВП може зрости до 3% за рахунок українських іммігрантів, які змушені залишатися в Польщі [4]. Згідно з можливими сценаріями британських аналітиків і дослідників, Польща, додатково, може прийняти ще 250 тисяч біженців із України, менша ймовірність – 1 мільйон біженців.

Таким чином, говорячи про виклики трудової міграції для України, варто констатувати, що їх спектр дещо змінився, а точніше розширився у порівнянні з попереднім періодом, адже окрім соціально-демографічних, економічних, екологічних та ментально-культурних, актуальним є психосоматичні та безпекові виклики, спричинені активними воєнними діями на території України говорячи про еміграційний потік. Поряд із тим останні виклики провокують відтік потенційних іммігрантів в Україну, які, частково, компенсували відтік робочої сили у кількісному виразі. З огляду на це все, має місце необхідність розробки ефективної міграційної політики в контексті економічної асоціації з ЄС. Адже остання відкриває широкий спектр нових можливостей для відбудови та розвитку економіки України, в межах якої трудовий потенціал є одним із головних інструментів.

На нашу думку, міграційна політика України стати комплексноорієнтованою. А програма дій держави повинна включати в себе заходи в наступних сферах: політика у сфері надання безпечного притулку, контроль кордонів, інтеграція громадян третіх країн, міжкультурний діалог. В рамках комплексного підходу велике значення набуває діяльність різних державних органів влади та інших соціальних інститутів. Окрім того, варто зауважити про необхідність розробки програм соціальної підтримки вимушено

переміщених осіб за межі України аби зберегти соціальний контакт з ними. Це все у підсумку дасть змогу створити передумови до збереження потенційного трудового потенціалу у майбутньому.

3.2. Розробка моделі співпраці України з ЄС у сфері трудової міграції в контексті економічної асоціації з ЄС

Загальновизнаним економічним механізмом узгодження попиту та пропозиції робочої сили є трудова міграція. При цьому можливість міждержавної трудової міграції залежить не лише від економічних причин (наприклад, місткість національного ринку праці, матеріальна оцінка трудової діяльності), а й від політичних факторів (державні кордони, політичні союзи, візові режими). У цьому контексті вирішальним чинником міждержавної трудової міграції є досягнута державами домовленість щодо реалізації узгодженої політики у сфері економічної міграції. Саме тому важливим є розробка моделі та умов співпраці України з ЄС в сфері трудової міграції не лише з огляду на міграційні потоки українців, а й в контексті економічної асоціації з ЄС.

В Україні сформована єдина законодавча база для регулювання міграційних процедур. У 2011 році було затверджено концепцію Національної міграційної політики України. Це перший документ, у якому визначено стратегію, пріоритети та напрями міграційної політики відповідно до національних інтересів України. Пріоритети державної міграційної політики щодо регулювання трудової міграції ґрунтуються на запобіганні загрозам національній безпеці України, а саме: втрата національного трудового потенціалу через іноземну трудову міграцію; високий відсоток нелегальної імміграції в Україну іноземних громадян.

Отже, пріоритетами державної політики України у сфері трудової міграції громадян України за кордон визначено: посилення соціально-правового захисту трудових мігрантів – громадян України, які працюють за кордоном; реалізація

превентивної політики шляхом стимулювання працевлаштування потенційних трудових мігрантів в Україні; створення привабливого внутрішнього (національного) ринку праці з метою повернення в Україну громадян України, які працюють на іноземних роботодавців.

Відповідно до цієї концепції основні механізми реалізації державної міграційної політики у сфері виїзду та в'їзду громадян України в Україну наведено на рис. 3.1.

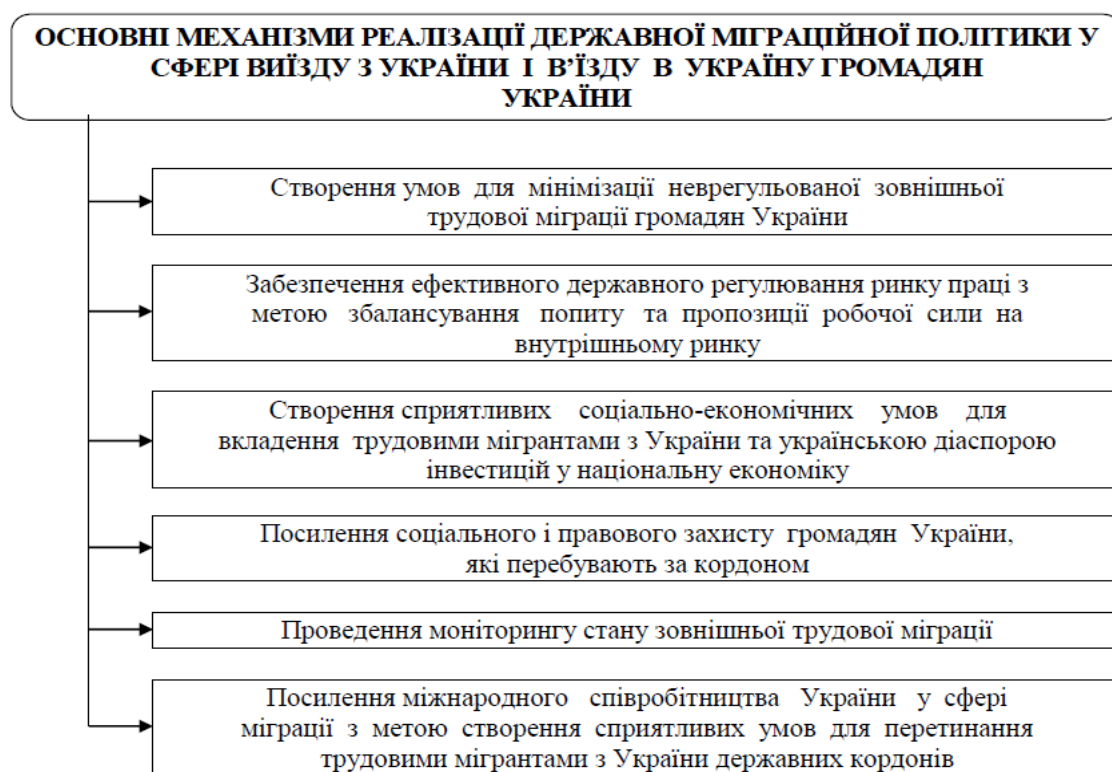


Рис. 3.1. Схематичне відображення основних підходів до формування базового механізму реалізації державної міграційної політики у сфері виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України

Джерело: сформовано автором

Також зазначимо, що співпраця між Україною та ЄС у сфері ринків праці передбачає наступне (рис. 3.2).

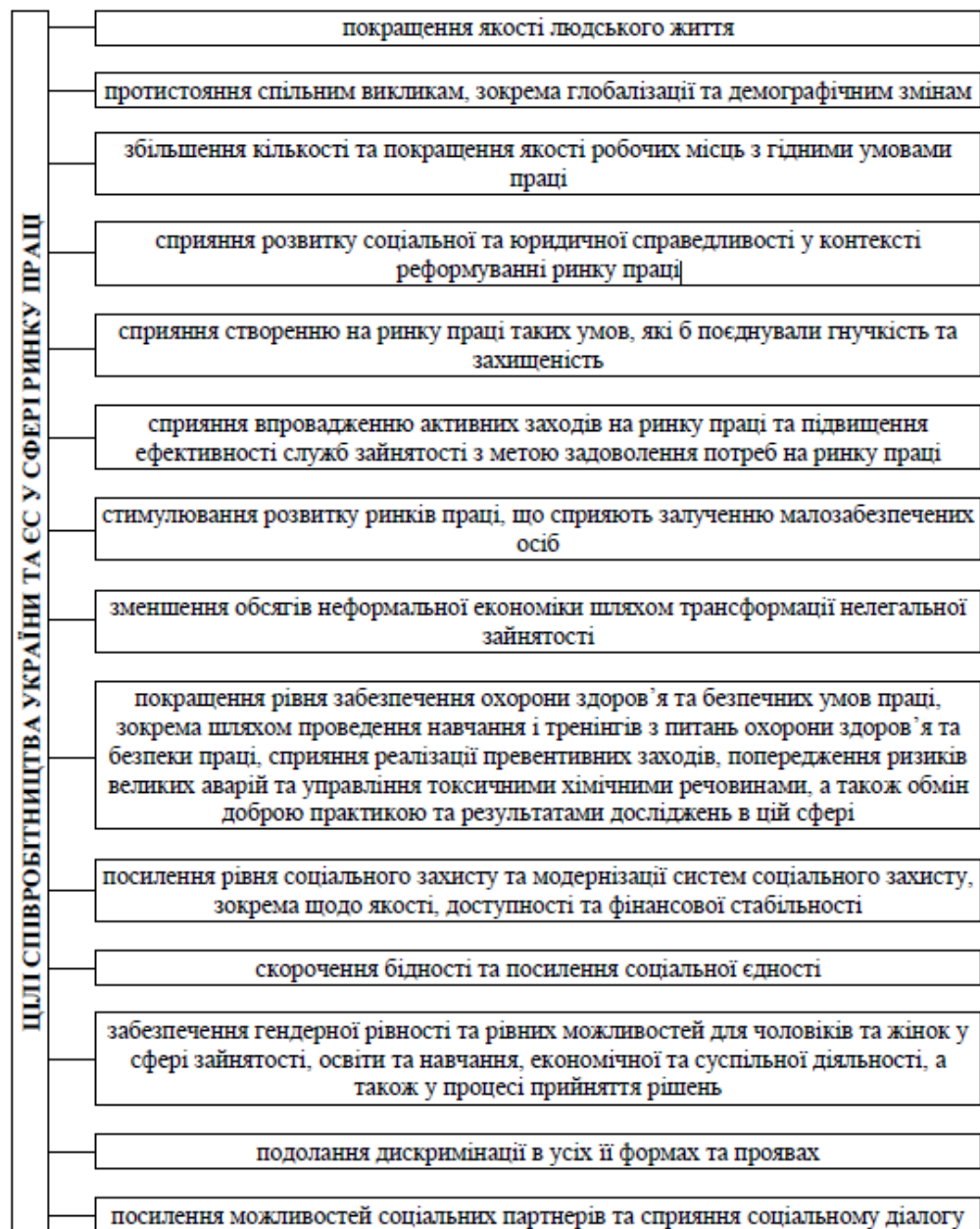


Рис. 3.2. Ключові цілі співпраці України та ЄС у сфері ринку праці в контексті економічної інтеграції

Джерело: складено автором

Угода про асоціацію з ЄС вимагає від України виконання кількох директив ЄС. З моменту підписання Угоди жодних поетапних змін до законодавства не вносилось. Найбільшим позитивним моментом стало запровадження норм, що передбачають рівність тимчасових і постійних

працівників та обмеження випадкових відносин на особливо шкідливих роботах. Загалом європейська соціальна модель допускає певні періоди стосунків, але передбачає різні обмеження. Водночас директива про строкову зайнятість проголошує пріоритет відкритих відносин, пропонує забезпечити рівний доступ до навчання та вакансій, а також встановлює можливість зловживань через необмежене укладення послідовних договорів.

Насправді в багатьох країнах ЄС важко перевести відносини на безстрокові (збільшена кількість продовжень або максимальний термін), що суперечить нормам директив ЄС. Варто зазначити, що дії ЄС постійно критикують за використання бедекларативності. Законодавство держав-членів видається більш розвиненим, ніж Директиви. Відмінними перевагами трудового права ЄС є:

1) положення про боротьбу з дискримінацією та залучення (презумпція неправомірних дій роботодавців у ситуаціях дискримінації, захист таких категорій, як люди похилого віку, безробітні та особи з обмеженими можливостями, які довго шукають роботу);

2) розвиток інституту соціального партнерства (консультації щодо майбутніх рішень, створення виробничих рад);

3) пріоритет безпеки та гігієни праці (заборона встановлення аварійних відносин у небезпечних зонах, обов'язок роботодавця звести до мінімуму шкідливі виробничі фактори або кола працівників, які піддаються їхньому впливу, визнання умов охорони праці істотними умовами договору).

Гармонізація в даному векторі була б сприятливою для України. Поряд із тим слід виокремити характеристики, які здатні послабити захист:

1) деталізовані положення про нетипові відносини, такі як надзвичайні ситуації, корисні для популяризації;

2) послаблення захисту жінок і можливість працевлаштування дітей до 14 років на певні роботи (фільми, реклама);

- 3) зменшення влади профспілок до рівня переговорної сили;
- 4) дерегуляція малого бізнесу.

Також зазначимо, що ЄС допомагає Україні впроваджувати е-врядування на всіх рівнях державного управління, в тому числі – у сфері праці. Тому на початку 2017 року Державна служба зайнятості України запустила сервіс, який дозволяє кожному безробітному самостійно записатися на особистий прийом до спеціаліста в будь-якому центрі зайнятості України («електронна черга реєстрації безробітних»).

Питання регулювання даного процесу загострилося в умовах посилення соціальної напруженості та збройних конфліктів у світі та процесу міжнародної міграції населення (добровільної та вимушеної). Адже неефективна міграційна політика створює не лише низку соціально-економічних та культурних проблем, а й призводить до виникнення реальних загроз національній безпеці.

Оптимізація міграційної політики та боротьба з негативними наслідками міграційного процесу ґрунтується на вдосконаленні правового регулювання міграційного процесу або на навчанні, психосоціальній та культурно-мовній адаптації та інтеграції іммігрантів та біженців. У контексті міграційної кризи необхідно підкреслити важливість реформ імміграційної політики, таких як посилення імміграційного контролю та фільтрації для прийому іммігрантів, боротьба з нелегальною імміграцією, переселення іммігрантів і біженців, надання їм базової соціальної допомоги, тощо

Ключовим питанням будь-якої політики загалом та міграційної політики зокрема є визначення її цілей. Проте в базовому стратегічному документі – Концепції національної міграційної політики (прийнятій 30 травня 2011 р.) – визначення міграційної політики, її цілі та завдання чітко не викладено. У преамбулі концепції зазначено, що вона спрямована на забезпечення ефективного управління державою міграційними процесами, створення умов для сталого демографічного та соціально-економічного розвитку країни,

підвищення рівня національної безпеки шляхом запобігання виникненню неконтрольованих міграційних процесів та усунення їх наслідків, приведення національного законодавства у сфері міграції у відповідність до міжнародних стандартів, посилення соціально-правового захисту громадян України, які знаходяться за кордоном або працюють за кордоном, створення умов для безперешкодної реалізації прав, свобод, законних інтересів мігрантів, а також виконання ними обов'язків, визначених законодавством, забезпечення повного використання інтелектуального та трудового потенціалу цих людей, дотримуючись принципів захисту інтересів України. Власне, так на державному рівні визначаються основні завдання міграційної політики. Крім того, концепція окреслює стратегічний напрям міграційної політики та завдання державних інституцій щодо реалізації. Як відомо, мета і зміст міграційної політики — це конкретно-історичні поняття, які можуть змінюватися відповідно до конкретної ситуації суспільного розвитку, населення країни та світу, соціально-економічної та політичної ситуації. Тому вважаємо, що в нинішній ситуації розробка цілей загальнодержавного рівня має включати такі пріоритети: захист національних інтересів України, безпеки та територіальної цілісності, протидія скороченню населення, забезпечення правового та соціального захисту громадян України за кордоном, інтеграція іноземців та внутрішньо переміщених осіб у суспільство приймаючої країни, загальнонаціональна консолідація.

Ці аспекти частково відображені в Стратегії національної міграційної політики України до 2025 року, де зазначено, що така політика має «позитивно вплинути на консолідацію української нації та національну безпеку, прискорити соціально-національний економічний розвиток, сприяти уповільненню темпів скорочення населення, стабілізації кількісний та якісний склад населення, забезпечення потреб економіки в робочій силі, відповідність міжнародним стандартам та міжнародним зобов'язанням України». Крім того, при формулюванні цілей стратегії необхідно додати уточнення: сприяти більш

повному використанню позитивного потенціалу міграції та мінімізувати її негативний вплив. Що ще важливіше, йдеться про необхідність зменшити негативний вплив української міграції та збільшити її позитивний вплив на розвиток країни.

Загалом регулювання міграційного процесу в Україні має базуватися на таких основних принципах:

1) забезпечення національної безпеки та захисту національних інтересів, сприяння виходу з економічної кризи, соціально-економічного розвитку країни, підвищення добробуту громадян;

2) повага до тих, хто є суб'єктами міграційного процесу;

3) верховенство права, міграційне та трудове законодавство відповідно до міжнародних норм і рекомендацій міжнародних організацій, зокрема Міжнародної організації праці та Міжнародної організації з міграції;

4) запобігання та боротьба з нелегальною міграцією, торгівлею людьми, тіньовою діяльністю та нелегальною трудовою діяльністю;

5) партнерство, координація та співпраця між усіма секторами влади на державному, регіональному та місцевому рівнях; участь громадських організацій, науковців у вирішенні актуальних проблем міграції, співпраця та координація діяльності з іншими країнами, міжнародними організаціями та інтеграційними утвореннями;

6) наукова обґрунтованість заходів міграційної політики, принципи науковості та комплексності взаємодоповнюють один одного, системно вирішують актуальні проблеми у сфері міграції та досягають поставлених цілей;

7) відповідно до соціально-демографічних характеристик та професійно-кваліфікаційних характеристик суб'єктів міграційного процесу застосовується диференційований підхід до нагляду за міграційними потоками;

8) розгляд та аналіз соціально-економічних та демографічних умов країни та особливостей її регіонального розвитку.

Процеси європейської інтеграції та глобалізації обумовлюють необхідність доповнення основних засад міграційної політики новим принципом – гнучкості, що передбачає здатність державної політики оперативно адаптуватися до змін міжнародної ситуації, рекомендацій міжнародних організацій, а також реагувати на нові виклики, які виникають унаслідок динаміки глобальних трансформацій.

Аналіз результатів досліджень свідчить, що головним детермінантом еміграції українців є низький рівень оплати праці. Серед інших поширених причин – відсутність робочих місць, економічна нестабільність, високий рівень корупції, а також житлові проблеми, зокрема неможливість придбати чи відремонтувати житло. Зважаючи на те, що імміграційна політика має міждисциплінарний характер і водночас є елементом як внутрішньої, так і зовнішньої політики, у науковому дискурсі прийнято розрізняти зовнішню і внутрішню складову імміграційної політики. При цьому підкреслюється, що мета зовнішньої політики – посилення економічного потенціалу держави, підвищення добробуту громадян та зміцнення національної безпеки.

Об'єктами зовнішньої імміграційної політики виступають потоки імміграції, еміграції та транзиту населення. У той час як внутрішня політика покликана регулювати як добровільну, так і вимушену внутрішню міграцію. Доцільним є виділення в структурі внутрішньої політики окремого блоку, що відповідає за зовнішньоміграційні процеси, оскільки проблеми, пов'язані з ними, мають внутрішнє розв'язання. Йдеться, зокрема, про створення умов для успішної інтеграції іноземців, які прибувають до України, а також розроблення ефективних механізмів повернення та реінтеграції українських громадян, які проживають за кордоном [46, С. 125].

Крім того, одним з актуальних завдань сучасної імміграційної політики має стати подолання першопричин масового виїзду громадян за межі країни. Це передбачає розширення можливостей для працевлаштування всередині країни,

зростання заробітної плати, створення гідних умов праці та життя. Важливо також акцентувати увагу на вихованні патріотичних цінностей серед молоді. Усі ці завдання можуть бути реалізовані виключно за умови координації з іншими напрямами державної політики, а також за підтримки міжнародної спільноти.

Таким чином, в умовах зростання загроз національній безпеці України роль та повноваження імміграційної політики мають бути суттєво посилені. Поряд із посиленням контролю на державному кордоні, актуалізується необхідність розробки системних заходів із соціальної адаптації та інтеграції іноземців і внутрішньо переміщених осіб, а також упровадження превентивної моделі міграційного менеджменту. Для недопущення втрати людського потенціалу (зокрема – «відтоку мізків») необхідно вжити комплексних заходів щодо покращення умов праці та оплати для економічно активного населення. Розв'язання проблем безробіття та перегляд системи оплати праці мають стати ключовими елементами державної стратегії, що потребують глибокого аналізу та науково обґрунтованих підходів до розробки відповідних рішень.

Окрім того, в рамках реалізації моделі співпраці України з ЄС у сфері трудової міграції потрібно сприяти більш ефективному використанню потенціалу цієї міграції та забезпеченню вигод для обох сторін шляхом:

- механізмів співпраці: розробити механізми співпраці між Україною та ЄС у сфері трудової міграції, включаючи обмін інформацією, координацію політик та стандартів, спільні проекти та програми. Це може включати створення спеціальних робочих груп або комітетів для взаємодії та обговорення питань, пов'язаних з трудовою міграцією.

- захист прав працівників: забезпечити ефективний захист прав та соціальних гарантій українських працівників, які працюють за кордоном в країнах ЄС. Це включає забезпечення справедливої оплати, безпечних умов праці, соціального захисту та доступу до освіти та медичних послуг.

- професійна підготовка та розвиток: розвивати систему професійної підготовки та розвитку в Україні, щоб забезпечити високу якість робочої сили, яка відповідає потребам ринку праці в країнах ЄС. Це може включати спільні програми навчання, стажування та обмін досвідом між українськими та європейськими установами.

- інформаційна кампанія: провести інформаційну кампанію в Україні щодо можливостей та ризиків трудової міграції в країни ЄС. Забезпечити доступну та об'єктивну інформацію про умови праці, правовий статус та можливості для українських працівників. Це допоможе зменшити ризики незаконної міграції та забезпечити більш свідомий підхід до трудової мобільності.

- моніторинг та оцінка: здійснювати постійний моніторинг та оцінку ефективності моделі співпраці, а також впливу трудової міграції на економіку та соціальну сферу України. Це дозволить вчасно вносити корективи до політики та програм і забезпечити позитивні результати співпраці.

Ці пропозиції можуть служити основою для розробки моделі співпраці України з ЄС у сфері трудової міграції. Важливо враховувати інтереси та потреби обох сторін, принципи справедливості, безпеки та взаємовигідної співпраці для досягнення позитивних результатів.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження в межах бакалаврської кваліфікаційної роботи сформульовано такі основні висновки:

Міжнародна трудова міграція є одним із ключових проявів глобалізації світової економіки. Згідно з даними Міжнародної організації з міграції (МОМ), кількість країн-реципієнтів трудових мігрантів зросла з 39 до 67, а країн-донорів — із 29 до 55, що зумовлено політичними кризами, глобальними соціальними трансформаціями та зміною міжнародних підходів до питань втручання у внутрішні справи держав. Україна, відповідно, позиціонується як активна країна-донор робочої сили для держав Європейського Союзу.

Сутність міжнародної трудової міграції полягає у перетині державного кордону населенням з метою легального або нелегального працевлаштування в іншій країні.

Основні стимули цього процесу — міжкраїнові відмінності у рівні життя, зайнятості та заробітної плати.

Класифікація міжнародної трудової міграції може здійснюватися за рядом критеріїв: за легальністю: легальна та нелегальна; за тривалістю: тимчасова та постійна; за напрямом руху: з країн, що розвиваються або з перехідною економікою — до розвинених країн; між розвиненими країнами; між країнами, що розвиваються; міграція всередині постсоціалістичних країн; за географією: міжконтинентальна та внутрішньоконтинентальна; за формою трудової участі: індивідуальна або колективна (через договори); за рівнем кваліфікації: висококваліфікована та низькокваліфікована робоча сила; за статусом у країні призначення: асимільовані та неасимільовані мігранти; за способом організації: організована або неорганізована міграція.

Трудова міграція України до країн ЄС суттєво активізувалася після підписання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом (2014)

та впровадження безвізового режиму (2017). Вона стала важливою складовою економічної інтеграції України з ЄС.

Роль українських трудових мігрантів у країнах ЄС полягає в задоволенні попиту на робочу силу в галузях, де відчувається дефіцит працівників, зокрема в будівництві, сільському господарстві, догляді, сфері послуг тощо. Ці мігранти сприяють підтриманню соціально-економічної стабільності приймаючих держав.

Позитивний вплив трудової міграції на економіку України виявляється у зниженні рівня безробіття, зростанні конкуренції на внутрішньому ринку праці та надходженні валютних коштів у вигляді грошових переказів. Ці трансфери становлять значну частку зовнішніх фінансових надходжень і відіграють роль додаткового джерела економічної підтримки домогосподарств.

Водночас еміграція має низку негативних наслідків: відтік висококваліфікованих кадрів (brain drain), зменшення трудового потенціалу в стратегічно важливих секторах (освіта, медицина, наука), старіння населення та погіршення демографічної ситуації в країні.

З огляду на наявні виклики, трудова міграція потребує системного регулювання. Необхідно забезпечити баланс між користю для економіки та ризиками втрати людського капіталу. Для цього запропоновано розробити комплексний підхід до розвитку співпраці між Україною та ЄС у сфері трудової міграції, орієнтований на: створення спільних інституційних механізмів (робочих груп, експертних платформ); захист прав працівників за кордоном; впровадження програм професійного розвитку та перекваліфікації; забезпечення можливостей для реінтеграції мігрантів в українське суспільство.

Така модель партнерства дозволить Україні поступово інтегруватися в єдиний європейський економічний простір, використовуючи потенціал трудової міграції не лише як демографічну неминучість, а як інструмент стійкого розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ангелко І. Соціально-економічні наслідки впливу міжнародної міграції робочої сили на добробут населення України. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2014. Вип. 2. С. 65-73., р. 66
2. Білошпицький С. Міжнародна міграція як різновид сучасної зброї: соціокультурний та соціальний аспекти. *Наукові записки*. Випуск № 2 (82). ПіЕНД ім. І.Ф. Кураса НАН України. С. 144. URL: https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/07/biloshytskyi_mizhнародna.pdf
3. Бойко І. До кінця року з України через війну може виїхати понад 8 мільйонів людей – ООН. Інформаційне агентство УНІАН. 26.04.22. URL: <https://www.unian.ua/war/v-oon-prognozuyut-zrostannya-potoku-bizhenciv-z-ukrajininovini-vtorgnennya-rosiji-v-ukrajinu-11801877.html>.
4. Герман О. Російсько-українська війна: три ключові залежності, що впливають на європейську промисловість. 17 травня 2022 року. Oxford Economics. URL: [https://www.oxfordeconomics.com/resource/the-russia-ukraine-war-three-keydependencies-affecting-european-industry/..](https://www.oxfordeconomics.com/resource/the-russia-ukraine-war-three-keydependencies-affecting-european-industry/)
5. Гриньова В. М., Шульга Г.Ю. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. Київ : Знання, 2010. 310 с.
6. Гуменюк Ю. П. Людський капітал та вплив його глобального переливу на соціально-економічний розвиток. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2010. № 682. С. 259–270
7. Звіт про всесвітню міграцію 2022: Міграція та мігранти: регіональні виміри та розвиток. URL: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report2022-chapter-3..>

8. Звіт про світову міграцію за 2022 рік. Розділ 7. Міжнародна міграція як драбинка можливостей: що насправді показують глобальні дані? URL: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022-chapter-7>
9. Кабай В.О. Трудова міграція: сутність, рушійні сили, роль у розвитку економіки та фінансів країни. *Фінансовий простір*. 2017. № 1. С. 140-146.
10. Кібанова О. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості та безробіття. *Кадровий менеджмент*. 2014. № 6 (9). С. 103–114.
11. Концепція державної міграційної політики України від 30.05.2011 № 622/2011. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/622/2011>.
12. Курунова Ю. О. Міжнародна трудова міграція та міграційна політика. Актуальні проблеми розвитку соціо-культурної сфери : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Львів : Центр суспільних інновацій, «Сполом», 2014. С. 19–26.
13. Лошенко О.В. Регулювання міжнародної трудової міграції: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.02. Київський національний торгово-економічний ун-т. – Київ. - 2017. – 24 с, с.8
14. Міжнародна трудова міграція. URL: <http://www.bookz.com.ua/3/6.htm>
15. Міжнародна організація з міграції. URL: <https://iom.org.ua/ua/migraciya-v-ukrayinicyfry-i-fakty-2019>
16. Мойсей В.І. Зовнішні економічні ефекти міжнародної міграції робочої сили: дис. канд. екон. наук: 08.00.02. Львів. 2015. 235 с
17. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. URL: www.ukrstat.gov.ua
18. П'ятковська О. Класифікація видів міжнародної трудової міграції: окреслення операційних понять. *Галицький економічний вісник*. 2011. № 1(30). С. 30–34

19. Савченко Т. Аналіз міграційної кризи в Україні та країнах Єврозони. *Науковий вісник РДГУ*. 2019. № 2(17). С. 120–126.
20. Скільки українців виїхало за кордон і що з цим робити державі. URL: <https://ces.org.ua/migration/>.
21. Танасієнко Н. П. Міжнародна міграція робочої сили в умовах глобалізації / Н. П. Танасієнко, В. О. Лабунець // *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. – 2018. – № 14. – С. 44-48., с.45
22. Федоренко О.М. Сутність і сучасні тенденції міжнародної трудової міграції. *Науковий вісник УМО. Серія: Економіка та управління*. 2016. Вип. 2. С. 1–12.
23. Хомутенко Л. І., Гребенюк А. П. Міграційні тенденції в Україні: особливості української трудової міграції. *Інфраструктура ринку*. 2016. Вип. 2. - С. 35-39., с.36
24. Щебликіна І. О., Грибова Д. В. Основи менеджменту Мелітополь : Вид. буд. Мелітоп. міськ. друк., 2015. URL: http://pidruchniki.com/75154/menedzhment/regulyuvannya_zagalna_funktsiya_menedzhmentu#98
25. Hernandez J. L. The migration of qualified workers as an obstacle to development. *Problemas del desarrollo*. Mexico: National Autonomous University of Mexico, 2013. Vol. 44, № 172. 11 p.
26. Kasprzak I. Ukraińcy w Polsce. Pracownicy ze Wschodu tylko na papierz. *Rzeczpospolita*, 2018. URL: <http://www.rp.pl/Spoleczenstwo/303299991-Ukraińcy-w-Polsce-Pracownicy-ze-Wschodu-tylko-na-papierze.html>
27. Lee E. A Theory of Migration. *Demography*, 1966. № 3(1). P. 47–57.
28. Migration and Remittances Factbook. International Bank for Reconstruction and Development, The World Bank, 2016. 3 edition. Washington, DC. 299 p.

29. Lücke M., Saha D. Labour migration from Ukraine: Changing destinations, growing macroeconomic impact. *German Advisor Group*. 2019. URL: https://www.german-economic-team.com/ukraine/wpcontent/uploads/sites/7/GET_UKR_PS_02_2019_en.pdf.
30. Skoczyńska-Prokopowicz B. Labor emigration from Ukraine to Poland: history and current status. *Journal of the Belarusian State University. Sociology*. 2018. Vol. 1 pp. 195-204.
31. World Bank national accounts data, and OECD. National Accounts data files. URL: <https://data.worldbank.org>
32. World Migration Report 2020 : International Organization for Migration. URL: https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020.pdf