

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

Кваліфікаційна робота бакалавра

на тему: **«ТРУДОВА МІГРАЦІЯ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ:
СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ»**

Виконав:

студент 4 курсу групи УО-41
спеціальності 292 Міжнародні
економічні відносини
освітньої програми «Міжнародні
економічні відносини»
першого (бакалаврського) рівня
вищої освіти



Чепурний В. О.

Керівник: к.е.н., доц. Шуба М. В.



Рецензент:

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

ННІ «Каразінський інститут міжнародних відносин та туристичного бізнесу»Кафедра міжнародних економічних відносин та логістикиРівень вищої освіти перший (бакалаврський)Спеціальність 292 – «Міжнародні економічні відносини»Освітня програма – «Міжнародні економічні відносини»**ЗАТВЕРДЖУЮ**Завідувач кафедри міжнародних
економічних відносин та логістики
Анна ЗАЙЦЕВА

« _____ » _____ 2025 року

**ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ****Чепурному Владиславу Олеговичу**

1. Тема роботи **«Трудова міграція в Європейському Союзі: сучасний стан та перспективи розвитку»**

керівник роботи к.е.н., доц. Шуба М. В.затверджені наказом по університету від 05.02.2025 року № 4001-5/3132. Строк подання студентом роботи 22.05.2025.

3. Перелік питань, які потрібно розробити

Охарактеризувати сутність, види і причини трудової міграції; розглянути соціально-економічні наслідки трудової міграції для країн-реципієнтів та країн-донорів; дослідити особливості сучасної трудової міграції в Європейському Союзі; проаналізувати фінансові перекази, які надсилають трудові мігранти; визначити основні перспективні напрямки розвитку трудової міграції в Європейському Союзі.

4. План роботи

№ з/п	Назви етапів роботи
1.	РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ
2.	РОЗДІЛ 2. ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

5. Дата видачі завдання 01.12.2024 р.

Студент



В. О. Чепурний

Керівник роботи



М. В. Шуба

АНОТАЦІЯ

Чепурний В. О. Трудова міграція в Європейському Союзі: сучасний стан та перспективи розвитку : кваліфікаційна робота бакалавра [Рукопис]. Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2025. 64 с.

Кваліфікаційна робота бакалавра присвячена вивченню трудової міграції в межах Європейського Союзу, аналізу її сучасного стану, ключових тенденцій та перспектив розвитку. Робота включає вступ, два розділи, висновки, 11 рисунків, 12 таблиць та список літератури з 58 джерел.

У першому розділі розглянуто теоретичні основи трудової міграції, її причини, види та соціально-економічні наслідки для країн-реципієнтів і донорів, з акцентом на економічні та соціальні аспекти явища.

Другий розділ присвячено аналізу сучасного стану трудової міграції в ЄС, визначенню її особливостей та перспектив розвитку.

Ключові слова: міграція, трудова міграція, Європейський Союз, трудові мігранти, ринок праці, фінансові трансферти.

ABSTRACT

Chepurnyi V.O. Labor migration in the European Union: current state and prospects for development: bachelor's thesis [Manuscript]. Kharkiv: V. N. Karazin Kharkiv National University, 2025. 64 p.

The bachelor's thesis is devoted to the study of labor migration within the European Union, analysis of its current state, key trends and prospects for development. The work includes an introduction, two chapters, conclusions, 11 figures, 12 tables and a list of references from 58 sources

The first chapter discusses the theoretical foundations of labor migration, its causes, types and socio-economic consequences for recipient and donor countries, with an emphasis on the economic and social aspects of the phenomenon.

The second section is devoted to the analysis of the current state of labor migration in the EU, identifying its features and prospects for development.

Keywords: migration, labor migration, European Union, labor migrants, labor market, financial transfers.

ЗМІСТ

Вступ	6
Розділ 1. Теоретичні основи дослідження трудової міграції	9
1.1. Сутність, види та причини трудової міграції	9
1.2. Соціально-економічні наслідки трудової міграції для країн-реципієнтів та країн-донорів	19
Висновки до першого розділу	26
Розділ 2. Тенденції та перспективи розвитку трудової міграції в Європейському Союзі	28
2.1. Особливості трудової міграції в ЄС	28
2.2. Фінансові трансферти як чинник активізації трудової міграції в країнах ЄС	38
2.3. Перспективи розвитку трудової міграції в Європейському Союзі	50
Висновки до другого розділу	54
Висновки	56
Список використаних джерел	58

ВСТУП

Актуальність теми дослідження пояснюється становленням трудової міграції як важливої складової економічно-соціального життя країн та громадян Європейського Союзу. Стрімкі демографічні зміни, високий рівень безробіття, нерівномірність економічного розвитку регіонів, диспропорції у рівні доходів та якості життя між окремими країнами-членами ЄС зумовлюють постійне посилення масштабів мобільності робочої сили. Через структурні зміни трудова міграція стає інструментом для їх подолання. З одного боку, міграція трудових ресурсів компенсує дефіцит робочої сили в приймаючих країнах та сприяє підтримці економічної активності, а з іншого боку створює ризики посилення соціальної напруги, нерівномірного розвитку регіонів та втрату кваліфікованих кадрів. Ці причини є основними, які зумовлюють необхідність теоретичного аналізу та системного вивчення трудової міграції. Зростає потреба в аналітичному дослідженні причин, динаміки та наслідків трудової міграції в Європейському Союзі.

Ступінь вивчення проблеми. Теоретичним засадам дослідження трудової міграції присвячено праці таких науковців: Н. В. Короленко, А. А. Петросян, Г. Альдеротті, Г. Де Сантіс, Д. Тару, К. О'Рейлі, О. Носова та О. В. Роговенко. Питання міграції робочої сили в межах Європейського Союзу є широко досліджуваним і розглядається в ряді наукових праць як українських, так і іноземних дослідників. Наприклад, О. Шнайдер розглядає зміну міграційних потоків після приєднання країн Східної та Центральної Європи [1]. Автор провів аналіз щодо дослідження безпосереднього позитивного впливу мобільності трудових ресурсів на ВВП на душу населення. У науковому просторі України слід звернути увагу на роботу Б. Юськіва, де були розглянуті глобалізація, рушійні сили переміщення населення, взаємодія механізмів, та Європейський Союз як центральний полюс для притоку робочої сили [2]. Також дослідженням даної

проблематики займалися: В. В. Корольова, К. О. Довгорученко, О. Б. Олійник, М. В. Глух та І. А. Грицяк.

Однак зростання масштабів внутрішньої і зовнішньої трудової міграції в ЄС, посилення міждержавної конкуренції за трудові ресурси, а також потреба в адаптації міграційної політики до нових глобальних викликів зумовлюють підвищений інтерес до подальшого комплексного вивчення цієї теми.

Метою дослідження є визначення ключових тенденцій, викликів та перспектив трудової міграції в ЄС.

Завдання дослідження:

1. охарактеризувати сутність, види і причини трудової міграції;
2. розглянути соціально-економічні наслідки трудової міграції для країн-реципієнтів та країн-донорів;
3. дослідити особливості сучасної трудової міграції в Європейському Союзі;
4. розглянути фінансові трансферти як чинник активізації трудової міграції в країнах Європейського Союзу;
5. визначити основні перспективні напрямки розвитку трудової міграції в Європейському Союзі.

Об'єктом дослідження є процес трудової міграції.

Предметом дослідження є особливості, сучасні тенденції та перспективи трудової міграції в межах Європейського Союзу.

Методи дослідження. Дослідження трудової міграції здійснюється за допомогою теоретичного аналізу. Застосовано порівняльний метод для аналізу відмінностей між країнами-реципієнтами та країнами-донорами в межах трудових потоків. Статистичний аналіз використано для огляду демографічних показників, відсотку зайнятості та потоку грошових переказів, представлених у таблицях і графіках. Системний підхід застосовано для визначення впливу міграції на ринки праці та економічні процеси. Також використано SWOT-матрицю для узагальнення сильних та слабких сторін, а також можливостей та загроз трудової міграції в ЄС.

Інформаційну базу дослідження становлять офіційні статистичні матеріали Євростату, дані Міжнародної організації праці, Організації економічного співробітництва та розвитку, а також дані щорічного звіту про мобільність робочої сили всередині ЄС. Особливу увагу присвячено науковим публікаціям, аналітичним звітам та дослідженням профільних їх європейських інституцій, які стосуються трудової міграції. Додатковими джерелами слугували сучасні наукові статті, які відображають актуальні підходи до вивчення міграційних процесів у межах ЄС.

Апробація результатів дослідження. Особливі положення кваліфікаційної роботи бакалавра були опубліковані у збірнику матеріалів ХХ всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні проблеми світового господарства і міжнародних економічних відносин», що відбулася 28 лютого 2025 року в місті Харкові. Назва доповіді: «Сучасний стан трудової міграції в Європейському Союзі» [3].

Робота складається зі вступу, 2 розділів та висновків; містить 64 сторінки тексту, 11 рисунків та 12 таблиць. Список джерел містить 58 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

1.1. Сутність, види та причини трудової міграції

Міграційні процеси формують вплив на основні сектори економіки держав. Міграція робочої сили не є виключенням, адже цей процес спричиняє зміну в економічній, соціальній та політичній структурі, впливаючи на зайнятість, динаміку заробітних плат та демографічний баланс [1].

Дослідження впливу трудових потоків допомагає здійснити низка економічних теорій, враховуючи причини та наслідки цього явища, та надає обґрунтування ключових факторів при розгляді трудової міграції у процесі зміни місця проживання людини та пошук кращих умов. Під час їх аналізу звертається увага на ринкові механізми, втрату та отримання трудових ресурсів, різниці економічної нерівності між регіонами, наявність соціального забезпечення працівників, державну політику, правові норми тощо.

Міграція трудових ресурсів є історичною характеристикою множини етапів розвитку та становлення країн. Маючи своє становлення, як процесу, ще в давнину, пересування людей мало на меті пошук нового місця перебування саме для проживання та заробітку. А вже через століття трудова міграція стає основною та невід'ємною частиною процесу глобалізації. Полегшення міждержавних кордонів, розвиток комунікації, започаткування нових сфер працевлаштування та вдосконалення вже існуючих тільки сприяло трудовій міграції [4]. Перш за все, тому що населення бачить в цьому новий початок та можливість для покращення свого становища.

Сучасна трудова міграція значною мірою зумовлюється економічними чинниками країн призначення, які виступають основними центрами тяжіння міграційних потоків. Процеси переміщення робочої сили охоплюють не лише зміну місця працевлаштування, а й супроводжуються складною взаємодією

між різними культурними, соціальними та економічними системами [5]. Завдяки технологічному прогресу та відкритості ринків, трудова міграція дозволяє людям шукати роботу за межами своїх країн, що впливає на динаміку соціально-економічного розвитку держав. Цей процес має двосторонній характер: з одного боку, він дозволяє країнам-реципієнтам скористатися перевагами вільної робочої сили, з іншого – створює нові виклики для соціальної інтеграції мігрантів та управління трудовими ресурсами [6, с. 203].

Трудова міграція є явищем, яке характеризується економічними мотивами. Вона визначається необхідністю зміни місця проживання та роботи з економічних причин. Це дозволяє трудовій міграції відрізнитись від інших форм міграції, таких як політична чи примусова, де головним фактором є соціально-політична ситуація в країні [7, с. 3]. Міграція, зумовлена економічними чинниками, сприяє не лише переміщенню робочої сили, а й значному впливу на ринок праці країни-реципієнта, що потребує розвитку відповідних політик на рівні урядів і міжнародних організацій [6, с. 203].

Вивчення трудової міграції неможливо уявити без врахування інституційних та правових рамок, які викликають поведінку мігрантів та їхню інтеграцію в нові країни. Теоретичні концепції аналізу трудової міграції формуються на основі інтеграції економічних, соціальних і культурних факторів. З-поміж них домінують економічні моделі, які вказують на різницю в рівнях економічного розвитку між країнами. Одночасно велика увага приділяється соціальним та культурним аспектам, які визначають умови інтеграції мігрантів та впливають на їх адаптаційний досвід у країнах прийому. Це створює складну мережу взаємодій, яка відрізняється як на особливості стратегії мігрантів, так і на політику країн-реципієнтів [8].

У таблиці 1.1 зібрані основні наукові підходи до аналізу трудової міграції, що відображають різноманіття теоретичних трактувань цього явища.

Таблиця 1.1

Теоретичні підходи до вивчення трудової міграції

Теоретичних підхід	Характеристика
Неокласична економічна теорія	Досліджує трудову міграцію як рух, спричинений економічними контрастами між регіонами, від різниці в зарплатах до шансів знайти роботу
Теорія подвійного ринку праці	Згідно з теорією ринок праці поділений на два світи: для стабільної роботи місцевих та для мігрантів із їхніми скромними й хиткими заробітками
Теорія світових систем	Тлумачить міграцію як наслідок глобальних економічних перекосів, коли бідніші країни забезпечують робочою силою багатші центри світу
Теорія кумулятивної причинності	Розкриває, як міграція набирає обертів сама по собі: що більше людей їде, то міцнішими стають зв'язки, які тягнуть за собою інших
Теорія нової економіки міграції	Осмилює міграцію як сімейний план – спосіб заробити більше й убезпечити рідних від фінансових негараздів удома
Мережева теорія	Підкреслює роль соціальних мереж, таких як діаспори, у полегшенні міграційних процесів і адаптації мігрантів
Політико-правовий підхід	Фокусується на впливі державних політик, правових норм і інституційних структур на регулювання трудової міграції
Транснаціональна теорія	Описує міграцію як процес формування транснаціональних спільнот, що поєднують країни походження і призначення
Соціально-культурний підхід	Досліджує вплив культурних факторів, таких як мова чи традиції, на вибір напрямів і адаптацію трудових мігрантів

Джерело: складено автором за матеріалами [8, 9]

Отже, трудову міграцію можна пояснити через різні теоретичні підходи. Кожен із них висвітлює окремий аспект міграційного процесу, зокрема економічні стимули, соціальні зв'язки, вплив глобалізації чи державної політики. Усі вони дають змогу зрозуміти, чому люди вирушають за кордон чи в інші регіони заради заробітку і як це впливає на економіку в цілому.

У межах дослідження трудової міграції в рамках міжнародних економічних відносин нами розглядаються різноманітні теоретичні підходи, що розкривають причини та наслідки переміщення робочої сили через кордони. Трудова міграція виступає важливим елементом глобальної економічної системи, впливаючи на ринки праці, потоки капіталу та економічні зв'язки між державами [8]. Кожен із підходів, економічний, соціальний, політико-правовий чи культурний, пропонує свій ракурс для аналізу цього явища, дозволяючи зрозуміти його роль у формуванні сучасних міжнародних економічних процесів.

Неокласична економічна теорія розглядає трудову міграцію як логічний наслідок економічних диспропорцій між регіонами чи країнами. Основним мотивом переміщення людей є прагнення до вищих заробітків або кращих можливостей працевлаштування, що зумовлено різницею в рівнях оплати праці та доступності робочих місць. Ця теорія припускає, що ринок праці має здатність до саморегуляції: надлишок робочої сили в одних регіонах спрямовується до зон із її дефіцитом [10]. Проте реальні умови не завжди відповідають цій моделі, і тут на передній план виходить теорія подвійного ринку праці. Вона акцентує на сегментації ринку, де один сегмент забезпечує стабільні та добре оплачувані позиції для місцевих працівників, а інший – менш привабливі й нестабільні робочі місця для мігрантів [11]. У контексті міжнародних економічних відносин ці концепції підкреслюють економічну основу міграції, але вказують також на соціальні бар'єри, які впливають на її структуру.

Теорія світових систем пропонує ширший погляд, пояснюючи трудову міграцію через призму глобальної економічної нерівності. Згідно з цією концепцією, економічно розвинені країни історично притягують робочу силу з менш розвинених регіонів, відображаючи структурні особливості світової економіки. Міграція в такому разі є не лише індивідуальним рішенням, а й проявом системної залежності між центром і периферією. Початкове переміщення окремих осіб створює соціальні та економічні зв'язки, які

полегшують подальший рух робочої сили, формуючи стійкі міграційні маршрути [12]. У міжнародному економічному контексті це проявляється у фінансових потоках, таких як перекази мігрантів, що стають суттєвим фактором для економік країн походження.

Теорія нової економіки міграції зосереджується на сімейному аспекті, розглядаючи трудову міграцію як стратегію домогосподарств для мінімізації економічних ризиків. Рішення про переїзд одного з членів родини за кордон спрямоване на забезпечення стабільності для тих, хто залишається вдома [13]. У міжнародних економічних відносинах це пояснює, чому країни з нестабільними економіками виступають джерелами робочої сили для більш розвинених держав. Мережева теорія розширює цю ідею, наголошуючи на значенні соціальних зв'язків у полегшенні міграційних процесів [14].

Політико-правовий підхід акцентує на впливі державних політик і міжнародних угод на регулювання трудової міграції. Нормативні рамки, такі як візові режими чи трудові квоти, визначають доступність ринків праці для мігрантів. У Європейському Союзі принцип вільного пересування робочої сили забезпечує економічні переваги для громадян країн-членів, тоді як для вихідців із держав поза межами ЄС діють більш жорсткі обмеження [15].

Транснаціональна теорія підкреслює, що мігранти формують стійкі економічні зв'язки між країнами походження та призначення. Їхня діяльність створює економічні мости, які відображаються у фінансових потоках і впливають на міжнародні економічні відносини [16, с. 1].

Соціально-культурний підхід звертає увагу на роль культурних факторів у виборі міграційних напрямів і процесі адаптації. Мова, традиції та релігійні особливості можуть сприяти або перешкоджати інтеграції робочої сили, впливаючи на економічну взаємодію між країнами [17].

Усі ці теоретичні підходи у сукупності демонструють, що трудова міграція є комплексним явищем, яке поєднує економічні, соціальні та політичні аспекти, формуючи структуру міжнародних економічних відносин.

Різноманітність теоретичних підходів до трудової міграції надає можливість всебічного аналізу її складної природи, охоплюючи як індивідуальні імпульси до переміщення, так і ширші системні детермінанти, що формують її характер у глобальному економічному просторі.

Економічні мотиви, які часто виступають первинним рушієм міграції, взаємодіють із соціальними мережами, глобальними економічними диспропорціями та культурними відмінностями, утворюючи багатопланову систему зв'язків [6, с. 203]. Теоретичні моделі дають змогу простежити, як міграція впливає на інтеграцію ринків праці, перерозподіл капіталу та еволюцію економічних взаємин між країнами, відкриваючи перспективи для подальшого поглиблення досліджень цього явища у контексті глобальних економічних змін і викликів.

Трудова міграція формується під впливом численних факторів, які визначають її масштаби, напрями та економічні наслідки. Ці причини охоплюють економічні, соціальні, демографічні та політичні аспекти, які взаємодіють між собою, створюючи складну систему детермінант [6, с. 204]. Їхнє вивчення дозволяє не лише розкрити мотивацію мігрантів, але й оцінити, як трудова міграція впливає на глобальні економічні процеси.

Трудова міграція є процесом, на який впливають як локальні, так і глобальні фактори. Переміщення трудових ресурсів відображає не лише прагнення окремих людей, а й глибинні трансформації соціально-економічних систем.

Схематичне зображення причин трудової міграції на рис. 1.1 поділяє їх на чотири основні категорії: економічні, соціальні, демографічні та політичні, що дозволяє системно підійти до їхнього аналізу. Кожна з цих груп факторів відображає різні аспекти, що впливають на міграційні процеси, від індивідуальних мотивів до ширших системних умов.

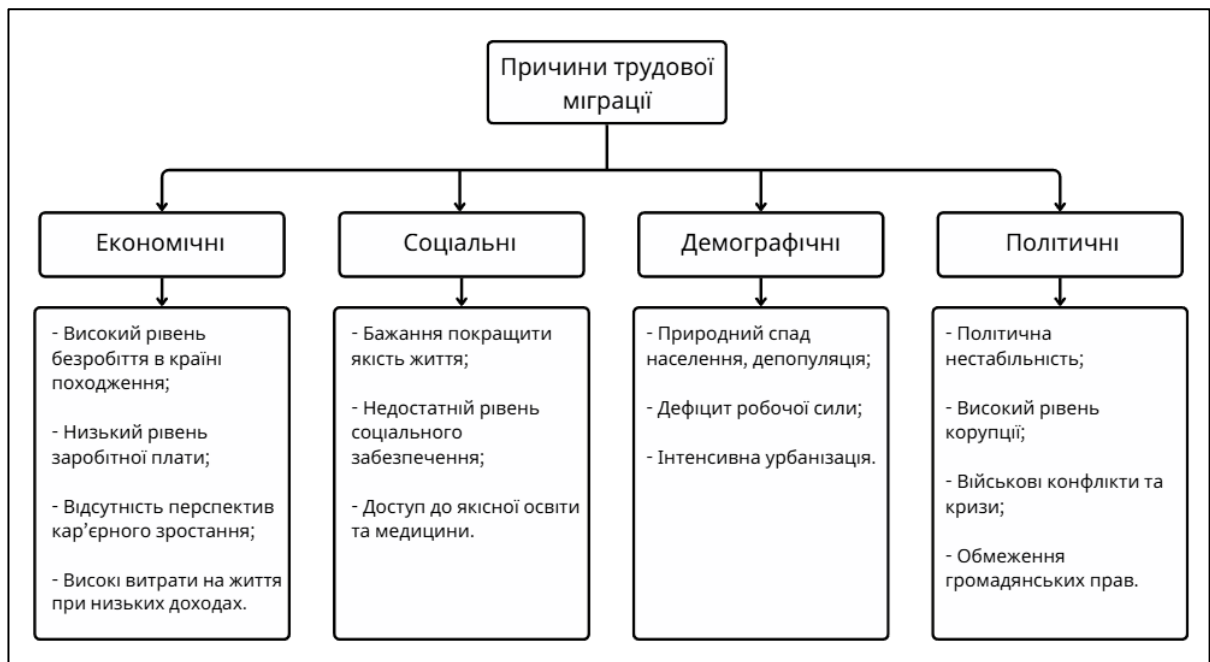


Рис. 1.1. Причини трудової міграції.

Джерело: складено автором за матеріалами [6, 7]

Економічні фактори часто є основним рушієм трудової міграції. Високий рівень безробіття в країнах походження змушує людей шукати можливості працевлаштування за кордоном, де попит на робочу силу вищий. Низький рівень заробітної плати також відіграє значну роль, адже прагнення до кращого доходу стає ключовим мотивом для переїзду. Також значний розрив у рівні життя між країнами міграції створює додаткові стимули для трудової мобільності. Обмежені перспективи кар'єрного зростання та високі витрати на життя в країнах походження додатково стимулюють міграцію, штовхаючи людей до пошуку кращих умов [18].

Соціальні аспекти трудової міграції пов'язані з умовами життя та суспільними обставинами, що впливають на рішення про переїзд. Бажання покращити якість життя, зокрема через доступ до кращої освіти чи медичних послуг, часто стає важливим мотивом. Нестача соціального забезпечення також може підштовхувати до виїзду. Прагнення до вищого рівня життя, особливо серед молодого покоління, яке хоче реалізувати свої професійні амбіції, додатково посилює міграційні процеси, впливаючи на фінансові

потоки через перекази. Соціальна адаптація мігрантів визначає їхню здатність інтегруватися у приймаючі громади та забезпечує стабільність їхнього перебування за кордоном [19].

Демографічні причини трудової міграції відображають вплив структури населення на міграційні тенденції. Перенаселення в країнах із високою щільністю населення створює надлишок робочої сили, що змушує людей шукати роботу за кордоном [20]. Водночас у країнах із дефіцитом робочої сили, де є тенденція старіння населення, виникає потреба в залученні мігрантів для заповнення вакансій. Інтенсивна урбанізація також сприяє міграції, оскільки переміщення до міських центрів стає першим етапом до подальшого виїзду за кордон у пошуках кращих економічних можливостей [21].

Політичні умови мають значний вплив на трудову міграцію, впливаючи на її масштаби та напрями. Вони можуть як сприяти, так і перешкоджати переміщенню людей у пошуках кращих можливостей. Нестабільність у країні, обмеження прав і свобод, а також складнощі з доступом до економічних ресурсів можуть стимулювати міграційні потоки, тоді як сприятливе політичне середовище сприяє збереженню трудового потенціалу всередині країни. Лібералізація візового режиму та створення сприятливих умов для іноземних працівників можуть стимулювати приплив трудових мігрантів [19, с. 429].

Економічні, соціальні, демографічні та політичні причини діють у сукупності. У глобальній економіці ці фактори впливають на рух робочої сили, фінансові потоки та економічні зв'язки між країнами. Цей феномен має давню історію, але в умовах глобалізації та розвитку технологій виникають нові обриси. Комплексність цих взаємодій створює унікальні сценарії міграції, що віддзеркалюють сучасні виклики та можливості світового розвитку. Щоб осмислити трудову міграцію, необхідно враховувати її причини, різновиди та вплив на суспільство.

Завдяки таблиці 1.2 можна побачити класифікацію, що дозволяє краще зрозуміти особливості кожної з форм трудової міграції.

Таблиця 1.2

Класифікації трудової міграції

Критерій класифікації	Види трудової міграції	Характеристика
Напрямок переміщення	Внутрішня	Переміщення в межах однієї країни, наприклад, із сільських регіонів до міст
	Міжнародна	Переміщення за межі держави з метою працевлаштування
Тривалість	Тимчасова	Працевлаштування на певний період, після якого передбачається повернення до країни походження
	Постійна	Мігрант планує залишитися в приймаючій країні на постійне проживання
Правовий статус	Легальна	Працевлаштування відбувається відповідно до законодавства приймаючої країни
	Нелегальна	Робота без відповідних дозволів, що може призвести до депортації та інших правових наслідків
Рівень кваліфікації	Висококваліфікована	Мігранти з вищою освітою та досвідом роботи
	Низькокваліфікована	Працівники, які виконують фізичну працю або мають обмежений рівень професійної підготовки

Джерело: складено автором за матеріалами [22]

Таблиця 1.2 пропонує структуровану класифікацію, яка охоплює чотири ключові критерії:

- напрямок переміщення;
- тривалість перебування;
- правовий статус;
- рівень кваліфікації мігрантів [22].

Кожен із зазначених критеріїв дає змогу чітко окреслити різні форми трудової міграції, враховуючи як індивідуальні особливості мігрантів, так і

загальні тенденції цього процесу. У межах дослідження вони слугують основою для детального аналізу, оскільки відображають не лише специфіку самого явища, а й його взаємозв'язок із глобальними економічними та соціальними процесами.

Напрямок переміщення поділяє трудову міграцію на внутрішню та міжнародну. Внутрішня міграція охоплює рух робочої сили в межах однієї країни. Міжнародна ж передбачає перетин державних кордонів із метою працевлаштування, що часто пов'язано з економічними контрастами між країнами. Внутрішня міграція впливає на локальні ринки праці, тоді як міжнародна формує глобальні потоки робочої сили, впливаючи на економічні відносини між державами [23, с. 5].

Тривалість перебування розрізняє тимчасову та постійну трудову міграцію. Тимчасова міграція характерна для працівників, які працевлаштовуються на певний період або сезонно, маючи намір повернутися до країни походження. Постійна, навпаки, передбачає довгострокове або остаточне оселення в приймаючій країні. Тимчасові мігранти часто спрямовують заробітки на підтримку своїх країн походження через перекази, а постійні мігранти більше інтегруються в економіку країни перебування, впливаючи на її демографічну та трудову структуру [24].

Правовий статус поділяє міграцію на легальну та нелегальну. Легальна трудова міграція відбувається в рамках законодавства приймаючої країни, забезпечуючи мігрантам права та соціальний захист. Нелегальна міграція пов'язана з працевлаштуванням без відповідних дозволів, що може призводити до правових ризиків, таких як депортація [25].

Поділ за рівнем кваліфікації безпосередньо впливає на міжнародну економіку. Висококваліфіковані спеціалісти залучаються до сфер, що потребують інновацій та експертних знань, сприяючи технологічному розвитку та підвищенню ефективності виробництва. Низькокваліфіковані мігранти, в свою чергу, займають робочі місця в галузях, де необхідна масова

фізична праця, забезпечуючи стабільність у будівництві, сільському господарстві, сфері послуг та промисловості [26].

Трудова міграція як явище впливає на економіку та суспільство як країн походження, так і країн призначення. Воно може бути індивідуальним рішенням людини, але часто є частиною більших глобальних процесів, таких як економічна нерівність чи інтеграція ринків. Розуміння причин і видів трудової міграції допомагає розробляти політики, які регулюють міграційні потоки та зменшують їхні негативні наслідки, одночасно використовуючи переваги, які вона може принести.

1.2. Соціально-економічні наслідки трудової міграції для країн-реципієнтів та країн-донорів

Трудова міграція формує сучасні соціально-економічні реалії у глобальному масштабі. Цей процес охоплює рух робочої сили між країнами, впливаючи на держави, які приймають мігрантів (країни-реципієнти), та ті, що втрачають своїх громадян у пошуках кращих можливостей (країни-донори). Масштаби трудової міграції зумовлюють глибокі зміни в економічних системах, структурі ринку праці, соціальній динаміці та демографічних тенденціях. Для країн-реципієнтів міграція може стати рушієм розвитку, але водночас створює нові виклики, пов'язані з адаптацією та ресурсним навантаженням. Натомість країни-донори отримують певні економічні переваги, але ризикують послабленням людського капіталу [27].

Згідно з таблицею 1.3 для держав, які приймають трудових мігрантів, приїзд таких працівників часто відіграє роль справжнього поштовху для економічного розвитку. Люди, які приїжджають у пошуках роботи, нерідко заповнюють ті прогалини на ринку праці, де місцевих рук катастрофічно не вистачає. Мігранти також приносять із собою свіжі ідеї та професійні навички. Це підвищує продуктивність праці, зміцнює конкурентні позиції економіки на міжнародній арені та навіть стимулює інноваційні процеси [28].

Таблиця 1.3

Наслідки трудової міграції для країн, що приймають мігрантів, та країн,
звідки вони виїжджають

Наслідки	Країни-реципієнти	Країни-донори
Економічні	Зростання виробництва, заповнення вакансій	Надходження переказів, втрата робочої сили
Соціальні	Культурна різноманітність, потреба в інтеграції	Послаблення громад, демографічний дисбаланс
Демографічні	Приріст населення, підтримка робочої сили	Скорочення населення, старіння
Інфраструктурні	Тиск на соціальні послуги, розвиток інфраструктури	Зменшення навантаження на інфраструктуру, занепад окремих регіонів

Джерело: складено автором за матеріалами [29].

Однак разом із економічними перевагами приходять і певні труднощі, які мають соціальний характер. Інтеграція мігрантів у суспільство не часто проходить без перешкод.

Мовні труднощі, культурні відмінності та обмежений доступ до основних соціальних послуг, таких як освіта чи медичні послуги, становлять значні перешкоди. У тих державах, де потік мігрантів особливо великий, урядам доводиться суттєво збільшувати витрати на підтримку інфраструктури. Це змушує владу шукати баланс між інтересами новоприбулих і корінного населення [30]. Такі ситуації нерідко стають причиною гарячих суспільних дискусій про те, як саме варто розподіляти ресурси, і чи не опиняються корінні мешканці в менш вигідному становищі через приїзд нових людей.

Для держав, які втрачають своїх громадян через трудову міграцію, одним із найбільш відчутних позитивних ефектів є надходження грошових переказів. Ці кошти, які мігранти відправляють додому своїм родинам, стають справжньою опорою для багатьох домогосподарств. Вони допомагають покривати базові потреби, інвестувати в освіту дітей, будівництво житла чи започаткування невеликих сімейних справ [31]. У

країнах Східної Європи ці перекази іноді складають значну частину валового внутрішнього продукту, що дозволяє підтримувати економіку навіть у складні часи [32].

Проте за цими короткостроковими вигодами ховаються довгострокові ризики, які можуть мати руйнівний ефект. Від'їзд великої кількості працездатних людей, особливо молодих і кваліфікованих, призводить до поступового скорочення робочої сили. Це особливо відчувається в країнах, де народжуваність і без того перебуває на низькому рівні. У сільських районах, звідки люди масово виїжджають, інфраструктура поступово занепадає через нестачу як людських, так і фінансових ресурсів для її підтримки [33].

Більше того, коли країну залишають фахівці: інженери, лікарі, вчителі, це серйозно підриває її здатність до інноваційного розвитку. З часом такі держави можуть опинитися в ситуації, коли їхня економіка стає дедалі більше залежною від зовнішніх ринків і підтримки, а внутрішній потенціал для самостійного зростання слабшає. Таким чином, те, що спочатку здається економічною вигодою, може обернутися значними втратами в перспективі [34].

У межах Європейського Союзу трудова міграція набуває особливого значення через принцип вільного пересування робочої сили. Завдяки цьому працівники з країн із менш розвиненою економікою можуть легко переїжджати до більш заможних держав, що сприяє поступовому вирівнюванню економічного рівня між різними регіонами. Однак це також посилює демографічні проблеми в тих країнах, звідки люди виїжджають. Щоб цей процес приносив користь усім сторонам, необхідна тісна співпраця між державами, а також продумана політика.

Трудова міграція, якщо розглядати її через призму кваліфікаційних рівнів, наведених в таблиці 1.4, розкриває глибокі відмінності між висококваліфікованими та низькокваліфікованими потоками. Ці два типи міграції по-різному впливають на різні сфери економіки та її розвиток, створюючи своєрідний контраст.

Порівняння наслідків висококваліфікованої та низькокваліфікованої міграції для країн, що приймають мігрантів

Тип міграції	Економічні ефекти	Соціальні ефекти	Технологічний вплив
Висококваліфікована	Зростання продуктивності, інновації	Легка адаптація, позитивний імідж	Розвиток технологій, конкурентоспроможність
Низькокваліфікована	Підтримка базових секторів, економія витрат	Труднощі з інтеграцією, можливі конфлікти	Обмежений вплив, фокус на ручній праці

Джерело: складено автором за матеріалами [35].

Висококваліфікована міграція приносить із собою хвилю економічного оновлення. Вона сприяє зростанню продуктивності, адже фахівці з глибокими знаннями та навичками здатні вдосконалювати робочі процеси й пропонувати нові рішення. Такі люди стають рушіями інновацій, наповнюючи галузі свіжими ідеями, які зрештою підштовхують економіку вперед. У соціальному плані ці мігранти зазвичай знаходять спільну мову з новим середовищем. Їхня освіта, професійний досвід і знання мов допомагають швидше адаптуватися. Що ж до технологічного впливу, то тут їхня роль незаперечна: вони активно сприяють розвитку нових технологій, зміцнюючи позиції економіки в глобальній конкуренції [34].

Низькокваліфікована міграція має інший характер. Економічно вона відіграє важливу роль у підтримці базових галузей, таких як сільське господарство чи будівництво, де потрібна фізична праця. Такі працівники дозволяють підприємствам скорочувати витрати, адже їхня праця коштує дешевше, що допомагає підтримувати стабільність у цих секторах. Проте соціальна інтеграція таких мігрантів часто стає проблемою [36].

Через мовні й культурні бар'єри мігранти можуть почуватися відірваними від суспільства, а в громадах іноді виникає напруга, коли місцеві жителі сприймають їх як конкурентів за робочі місця чи соціальні ресурси. Технологічний вплив низькокваліфікованої міграції залишається незначним,

оскільки їхня діяльність зосереджена на ручній праці, яка не передбачає залучення до інноваційних процесів [37].

Розглядаючи таблицю 1.5, можна простежити, як цей процес одночасно створює можливості для економічного зростання і водночас породжує виклики. Кожен аспект впливу розкриває складну взаємодію між позитивними та негативними наслідками.

Таблиця 1.5

Вплив трудової міграції на ринок праці країн, що приймають мігрантів

Аспект	Позитивні ефекти	Негативні ефекти
Заповнення вакансій	Забезпечення робочою силою дефіцитних секторів	Зниження стимулів для місцевих працівників
Рівень заробітної плати	Зниження витрат на оплату праці в окремих галузях	Тиск на заробітну плату в низькокваліфікованих секторах
Продуктивність праці	Підвищення продуктивності через кваліфікованих мігрантів	Можливе зниження якості праці через низькокваліфікованих працівників
Гнучкість ринку праці	Підвищення адаптивності до економічних змін	Зростання неформальної зайнятості
Інноваційний потенціал	Стимулювання інновацій висококваліфікованими мігрантами	Обмежений внесок низькокваліфікованих мігрантів у розвиток технологій

Джерело: складено автором за матеріалами [38]

Одним із найбільш відчутних ефектів є здатність міграції для країн-реципієнтів забезпечувати робочою силою ті сектори, де місцевих працівників бракує. Проте ця залежність від іноземної робочої сили має свої перешкоди. Роботодавці, отримуючи доступ до працівників, які готові працювати за нижчу плату, можуть зменшувати зусилля, спрямовані на професійний розвиток корінного населення. Це створює ризик для місцевих працівників, чия кваліфікація з часом може застарівати [39].

Динаміка заробітної плати в країнах-реципієнтах також зазнає змін під впливом трудової міграції, причому цей вплив є двоїстим. Прибуття мігрантів, які погоджуються на меншу оплату, дозволяє підприємствам

скорочувати витрати, що особливо помітно в секторах із низьким рівнем кваліфікації [40, с. 31]. Така економія дає змогу підвищувати конкурентоспроможність на міжнародному ринку, адже компанії можуть пропонувати продукцію за нижчими цінами. Водночас це створює напругу для місцевих працівників, чиї доходи в цих секторах можуть знижуватися через конкуренцію. У країнах із значними міграційними потоками це часто призводить до зростання соціального невдоволення, коли корінне населення відчуває, що їхні економічні можливості обмежуються [41].

Окрім того, трудова міграція суттєво змінює структуру ринку праці. Вона дозволяє швидко реагувати на зміну попиту в певних галузях, підтримуючи виробничий процес навіть у періоди економічної нестабільності. Також високий рівень міграції може призвести до зростання неформальної зайнятості, створення ризиків для соціального захисту працівників та втрата податкових надходжень [42].

Таблиця 1.6 ілюструє подвійну природу впливу трудової міграції на країни-донори, де позитивні наслідки тісно переплітаються з викликами.

Таблиця 1.6

Вплив трудової міграції на ринок праці країн-донорів

Аспект	Позитивні ефекти	Негативні ефекти
Рівень кваліфікації	Підвищення кваліфікації через міжнародний досвід	Відтік спеціалістів із високим рівнем освіти
Мобільність робочої сили	Формування глобальних професійних зв'язків	Зниження внутрішньої мобільності через відтік
Інвестиції в освіту	Зростання попиту на освіту через перекази	Зменшення мотивації до навчання через еміграцію
Регіональний розвиток	Фінансова підтримка регіонів через перекази	Спорожнення сільських регіонів
Соціальна стабільність	Зменшення соціального напруження через відтік	Посилення нерівності між регіонами

Джерело: складено автором за матеріалами [43].

Міграція сприяє збагаченню ринку праці країни-реципієнта новими професійними навичками та міжнародним досвідом, що позитивно впливає на загальний рівень кваліфікації працівників. Однак при цьому може

виникати залежність від іноземної робочої сили, що зменшує стимули для розвитку власних кадрових резервів і спричиняє необхідність адаптації національної системи освіти до нових викликів [44].

Зміна рівня мобільності робочої сили в приймаючих країнах також має подвійний характер. Залучення іноземних працівників сприяє формуванню глобальних професійних зв'язків і підвищенню конкурентоспроможності ринку праці. Але зростання частки мігрантів у певних секторах може знижувати внутрішню мобільність місцевих працівників, оскільки вони втрачають мотивацію до переміщення між регіонами через високу конкуренцію з боку трудових мігрантів [45].

Трудова міграція опосередковано впливає й на сферу освіти, стимулюючи попит на професійну підготовку в країнах-реципієнтах. Підприємства, що працюють із мігрантами, нерідко інвестують у додаткове навчання персоналу, що сприяє зростанню загального рівня кваліфікації [46]. Однак доступність дешевої робочої сили може знижувати потребу в довготривалих інвестиціях у місцеву освіту та професійну підготовку, оскільки роботодавці віддають перевагу швидкому залученню працівників із-за кордону.

Регіональний розвиток у країнах, що приймають мігрантів, також зазнає впливу трудової міграції. Економічно активні регіони, які приваблюють мігрантів, отримують додатковий стимул для зростання, оскільки приплив робочої сили сприяє розширенню ринку праці та підвищенню економічної активності [47]. Проте надмірна концентрація мігрантів у великих містах може спричинити дисбаланс у розвитку регіонів, призводячи до відтоку населення з менш привабливих територій і посилення нерівномірного розподілу ресурсів.

Соціальна стабільність у країнах-реципієнтах залежить від міграційної політики та інтеграційних процесів. Міграція сприяє зниженню дефіциту робочої сили та наповненню бюджету через податкові надходження, що позитивно позначається на економічній стабільності [48, с. 12]. В той же час

без належної інтеграції мігрантів у суспільне життя виникають соціальні виклики, пов'язані зі зростанням нерівності, напруженістю в трудових відносинах і необхідністю адаптації державних інституцій до змін у демографічній структурі [49].

Дослідження теоретичних аспектів трудової міграції, проведене в цьому розділі, дозволяє сформулювати комплексне розуміння її природи, причин, форм і соціально-економічних наслідків для країн, що приймають мігрантів, і тих, що їх втрачають. Трудова міграція постає як багатопланове явище, що охоплює економічні, соціальні, демографічні та політичні виміри, які впливають на глобальні економічні процеси та локальні ринки праці. Розглянуті концептуальні підходи акцентують увагу на ролі економічних диспропорцій, соціальних мереж, глобальних структур і культурних особливостей у формуванні міграційних потоків.

Особливу увагу приділено аналізу причин трудової міграції, які включають економічні стимули, соціальні обставини, демографічні тенденції та політичні умови, утворюючи складну систему факторів, що визначають її масштаби й напрями. Аналіз впливу на ринки праці обох груп країн виявив контраст між висококваліфікованими та низькокваліфікованими мігрантами.

Висновки до першого розділу

1. Трудова міграція є важливим соціально-економічним процесом, який формується під впливом економічних, соціальних і політичних чинників. Теоретичні підходи пояснюють це явище через економічні диспропорції між країнами та глобальну нерівність. Трудова міграція впливає як на економіку країн-реципієнтів, так і країн-донорів. Економічні мотиви, що стоять за трудовою міграцією, відрізняють її від інших типів переміщення населення, оскільки вона безпосередньо впливає на ринки праці.

2. Трудова міграція має значний вплив на економічні моделі як країн-реципієнтів, так і країн-донорів, змінюючи структуру ринків праці,

демографічні тенденції та соціальну мобільність. Для країн-реципієнтів вона є важливим стимулом економічного зростання, оскільки заповнює дефіцит робочої сили, підвищує продуктивність і сприяє розвитку усіх секторів економіки, але може спричинити соціальну напругу та тиск на системи соціального забезпечення, посилити конкуренцію на ринку праці, а також ускладнити інтеграцію мігрантів у місцеві громади. Для країн-донорів трудова міграція приносить користь у вигляді фінансових переказів, але водночас призводить до втрати людського капіталу, що може мати довгострокові економічні наслідки.

РОЗДІЛ 2. ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

2.1. Особливості трудової міграції в ЄС

Трудова міграція в межах Європейського Союзу має низку характерних ознак. З одного боку, вона регулюється внутрішніми принципами свободи пересування осіб і спільного ринку праці, закріпленими у правовій базі ЄС; з іншого – зазнає впливу зовнішньої міграції з третіх країн, що посилює складність управління цими потоками. У цьому контексті важливо проаналізувати структурні та соціально-економічні особливості трудової міграції в ЄС.

Ключовим аспектом дослідження трудової міграції є аналіз кількісних показників. Динаміка новоприбулого населення в країні Європейського Союзу є основним показником масштабів та інтенсивності міграційних процесів у регіоні.

У таблиці 2.1 розглянуті статистичні дані, які ілюструють чисельність новоприбулого населення до країн ЄС.

Таблиця 2.1

Імміграція до країн ЄС за країною попереднього проживання в 2023
році, тис. осіб

Країна	Загальна кількість	Громадяни ЄС	Громадяни інших країн
Німеччина	1 271,2	323,5	905,3
Іспанія	1 251	208,9	1 042
Франція	417,6	109,7	307,9
Італія	439,7	68	371,6
Румунія	324,1	127,2	182,6
Польща	303,3	96,9	206,3
Нідерланди	274,6	112,6	159,7
Португалія	189,4	34,7	154,7
Бельгія	169,6	79,1	88,6
Австрія	147,6	71,4	72,3
Чехія	142,1	12	126,8
Ірландія	135,6	17,3	118,3
Греція	118,8	33,9	84,9
Данія	98,3	43,8	53,9

Продовження таблиці 2.1

Угорщина	96,2	32,3	63,7
Швеція	94,5	35,3	56,4
Фінляндія	73,2	12,8	60,3
Хорватія	69,4	11,5	56,7
Литва	66,7	7,4	59,3
Болгарія	56,8	13,2	43,7
Мальта	42,2	8	34,2
Кіпр	40,8	10,3	30,5
Словенія	33,9	5,1	28,8
Естонія	26,4	6,7	19,4
Люксембург	27	23,1	3,9
Латвія	18,7	3,9	14,8
Словаччина	5,9	3,4	2,5

Джерело: складено автором за матеріалами: [50].

У 2023 році імміграційні потоки до країн Європейського Союзу виявили помітну регіональну асиметрію. Німеччина та Іспанія стали основними центрами тяжіння, прийнявши 1271,2 тисячі та 1251 тисячу іммігрантів, із яких 905,3 та 1042 тисячі відповідно – громадяни країн поза ЄС. Франція з 417,6 тис. та Італія з 439,7 тис. також відзначаються значним припливом із третіх країн – 307,9 тис. та 371,6 тис., тоді як Румунія з 324,1 тис. та Польща з 303,3 тис. демонструють рівні показники відсотку походження новоприбулих мігрантів.

Менші країни, як-от Люксембург із 27 тис. та Словаччина зі 5,9 тис., мають низькі показники. Литва з 66,7 тис., Хорватія з 69,4 тис. та Болгарія з 56,8 тис. переважно приймають мігрантів із третіх країн, що пояснюється їхньою географічною близькістю до зовнішніх кордонів.

Сучасні міграційні потоки дедалі менше залежать від політичних рамок і дедалі більше від економічних контрастів між регіонами. Простежити особливості цих процесів дозволяє аналіз демографічних показників країн, динаміки працевлаштування, регіональних відмінностей та зміщення акцентів у попиті на робочу силу.

У межах аналізу трудової міграції в Європейському Союзі важливе значення має демографічна структура країн-членів, зокрема показник середнього віку населення.

На рисунку 2.1 представлено порівняльні дані щодо середнього віку населення в країнах ЄС, де тенденція до демографічного старіння виявляється найбільш виразно.

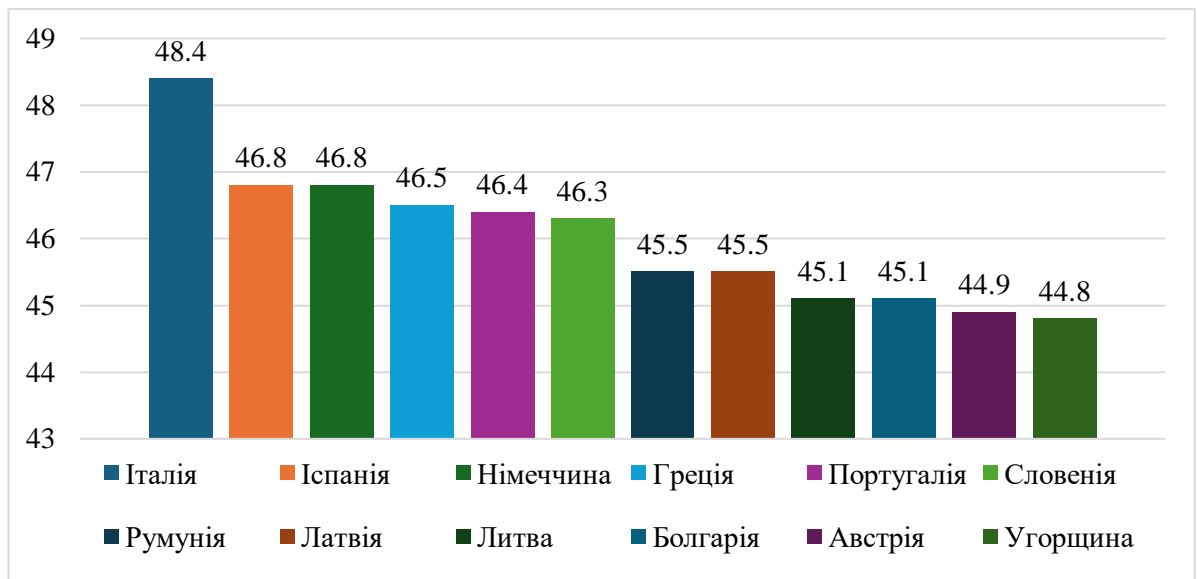


Рис. 2.1. Середній вік у країнах Європейського Союзу із високим рівнем старіння за 2024 рік.

Джерело: складено автором за матеріалами [51]

Аналіз середнього віку населення в країнах Європейського Союзу свідчить про наявність стабільної тенденції до демографічного старіння в більшості держав-членів. Найвищі показники спостерігаються в країнах Південної та Західної Європи, що відображає глибші структурні зміни у віковій піраміді. Італія, Іспанія, Німеччина, Греція та Португалія демонструють вищий за середньоєвропейський рівень середнього віку. Навіть у країнах Центральної та Східної Європи, а саме Латвія, Литва, Болгарія чи Угорщина, показники свідчать про поступове старіння. Високий рівень старіння у низці європейських держав створює передумови для зростання попиту на зовнішні трудові ресурси.

Ці показники ілюструють масштаб викликів, з якими стикаються національні ринки праці в контексті природного скорочення працездатного населення. Через демографічну кризу у Європейському Союзі посилюється дефіцит робочої сили, що спонукає до залучення трудових мігрантів із країн із нижчим рівнем старіння населення.

Рисунок 2.2 демонструє аналіз рівня працевлаштування в країнах ЄС за 2019-2023 роки. Він відображає різноманітні тенденції в залежності від регіону

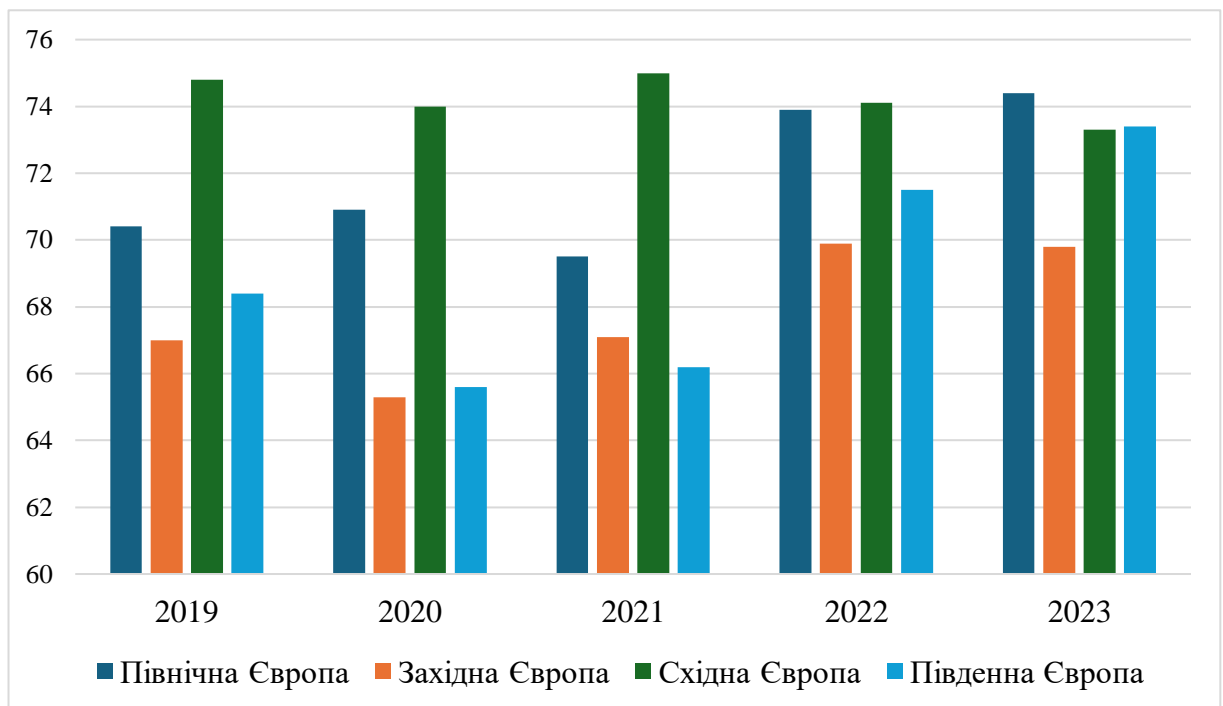


Рис. 2.2. Рівень працевлаштування країн ЄС у 2019-2023 рр. за регіоном.

Джерело: складено автором за матеріалами [52]

Згідно з даними, динаміка рівня працевлаштування в регіонах ЄС свідчить про вирівнювання ринку праці між Південним та Північним регіонами Європи. За останні роки країни Південної Європи продемонстрували помітне покращення показників зайнятості. Водночас Східна Європа, попри стабільно високий рівень працевлаштування, демонструє тенденцію до зниження.

У межах ЄС це формує зміщення трудових потоків до регіонів, які пропонують не лише зайнятість, а й кращі умови праці, соціальні гарантії та вищі доходи. Західна та Північна Європа залишаються привабливими для трудових мігрантів.

Таблиця 2.2 відображає рівень дефіциту робочої сили в економіках країн-членів ЄС (в офіційних джерелах показники наявні для 16 країн). Дані дозволяють простежити, як змінюється потреба в трудових ресурсах у різних країнах.

Таблиця 2.2

Частка вакантних робочих місць в окремих країнах Європейського Союзу за кварталами, 2023-2024 рр., %

Країна	2023				2024			
	I кв.	II кв.	III кв.	IV кв.	I кв.	II кв.	III кв.	IV кв.
Бельгія	4,7	4,6	4,7	4,4	4,4	4,4	4,2	4,1
Нідерланди	4,7	4,7	4,5	4,2	4,4	4,4	4,3	4,1
Австрія	5,2	4,9	4,6	4,1	4,5	4	3,8	3,6
Чехія	3,9	3,8	3,6	3,4	3,3	3,3	3,3	3,2
Німеччина	4,2	4,1	4,1	3,9	3,5	3,1	3	3,2
Франція	3,3	3,3	2,8	3	2,8	2,8	2,5	2,5
Латвія	2,7	2,8	2,8	2,5	2,8	2,6	2,6	2,4
Швеція	3,7	3,2	2,2	2,1	2,9	2,4	1,9	2
Литва	1,9	2	2	1,9	2	2,1	2,1	1,9
Італія	2,7	2,4	2,1	1,9	2,5	2,1	1,9	1,7
Естонія	1,9	1,8	2	1,6	1,6	1,7	1,7	1,5
Фінляндія	3,3	2,2	1,8	1,8	2,5	1,8	1,4	1,4
Португалія	1,3	1,5	1,4	1,3	1,2	1,4	1,4	1,3
Греція	1,5	1,6	1,6	1,8	3,1	2,5	2,1	1,2
Ірландія	1,5	1,3	1,2	1,2	1,2	1,3	1,2	1,1
Іспанія	0,9	0,9	0,9	0,8	0,9	0,9	0,9	0,9

Джерело: складено автором за матеріалами [53]

Упродовж 2023-2024 років у країнах Європейського Союзу простежується чітка диференціація у рівнях частки вакантних робочих місць. Особливо показовими є стабільно високі показники вакансій у Бельгії, Нідерландах та Австрії, які упродовж більшості кварталів залишалися на

рівні понад 4%. Це свідчить не лише про обмежену наявність внутрішніх трудових ресурсів, а й про активний розвиток економічних секторів, що потребують фахівців вузького профілю.

Натомість у країнах Центральної Європи, таких як Чехія та Німеччина, помітною є тенденція до поступового скорочення частки вакантних робочих місць. У Німеччині цей показник знизився з 4,2% на початку 2023 року до 3,2% у четвертому кварталі 2024 року. У Чехії зміна показника демонструє схожу динаміку.

Східноєвропейські країни демонструють відносну стабільність показників, що варіюються в межах від 1,5 до 2,8%. Структура зайнятості в регіоні залишається переважно традиційною, із обмеженим попитом на висококваліфіковану працю, що знижує тиск на ринок вакансій.

Окремої уваги заслуговує розгляд Таблиці 2.3, яка ілюструє зайнятість трудових мігрантів у країнах ЄС, поділену за громадянством і статтю.

Таблиця 2.3

Рівень зайнятості трудових мігрантів за громадянством та статтю в період 2018-2023 рр., %

Походження	Стать	2019	2020	2021	2022	2023
Громадяни ЄС	Чоловіки	83	80	82	84	85
	Жінки	68	66	67	70	71
Громадяни третіх країн	Чоловіки	72	69	71	75	75
	Жінки	47	45	46	49	51

Джерело: складено автором за матеріалами [54, с. 67]

Рівень зайнятості знизився у 2020 році через пандемію. Найбільший спад зайнятості спостерігається у жінок із третіх країн, що пояснюється скороченням робочих місць. З 2021 року показники зростають, досягнувши у 2023 році максимуму завдяки поступовому відновленню економіки ЄС.

Громадяни ЄС мають вищий рівень зайнятості, ніж громадяни третіх країн: у 2023 році 85% чоловіків і 71% жінок із ЄС проти 75% чоловіків і 51% жінок із третіх країн. Це пов'язано з правовими перевагами громадян ЄС,

кращим доступом до освіти та майже відсутню проблему з мовними бар'єрами.

Гендерна нерівність спостерігається серед громадян третіх країн. У 2023 році різниця між чоловіками та жінками сягає 24%, проти 14% у громадян ЄС.

Ця закономірність значною мірою пояснюється рівнем освіти трудових мігрантів, адже вища освіта громадян ЄС забезпечує кращі можливості на ринку праці, тоді як нижчий рівень освіти громадян третіх країн обмежує їх можливості до працевлаштування. Рисунок 2.3 відображає розподіл трудових мігрантів із громадянством ЄС за рівнем освіти у період із 2019 по 2023 роки.

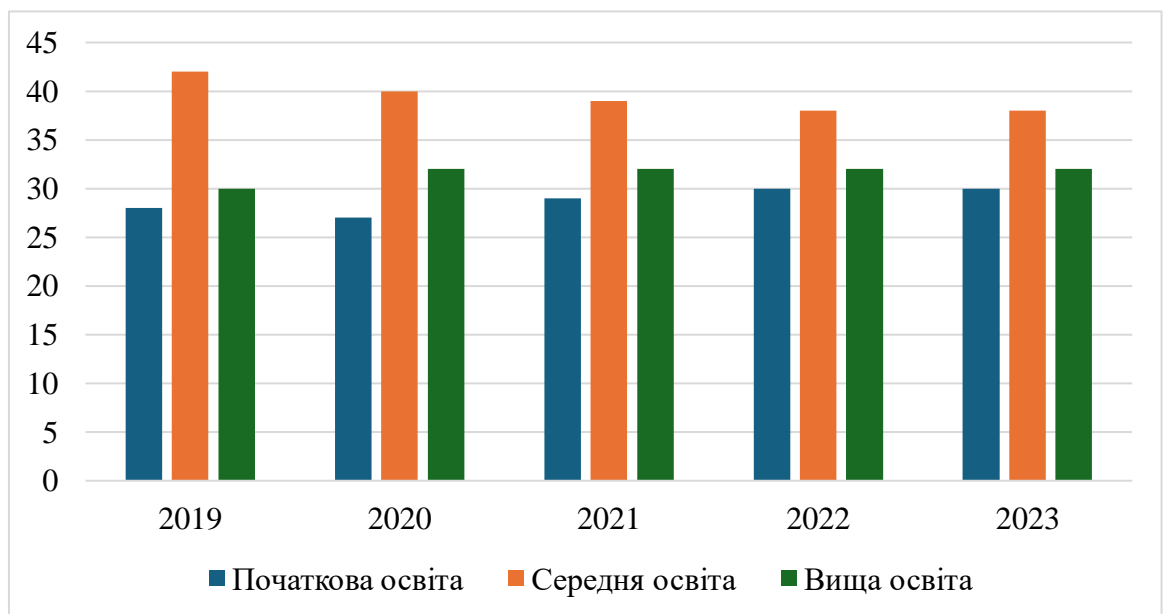


Рис. 2.3. Рівень освіти внутрішньоєвропейських трудових мігрантів 2019-2023 рр., %.

Джерело: складено автором за матеріалами [54, с. 72].

Дані дозволяють оцінити освітню структуру цієї групи мігрантів і її вплив на їхню інтеграцію в ринок праці ЄС, а також виявити тенденції, що можуть слугувати основою для вдосконалення освітньої та міграційної політики в регіоні.

У 2019 році серед внутрішньоєвропейських трудових мігрантів 28% мали низький рівень освіти, 42% середній і 30% високий. Спостерігається

переважання осіб із середньою освітою, що відповідає потребам ринку праці в певних секторах. Проте вже в 2020 році частка осіб із низьким рівнем освіти знизилася до 27%, а із високим зросла до 32%. Такі зміни пояснюються економічними наслідками пандемії, коли попит на висококваліфікованих працівників зріс, а низькокваліфіковані сектори зазнали скорочень.

У 2021-2023 роках частка мігрантів із низьким рівнем освіти поступово зростала, досягнувши 30% у 2023 році, частка осіб із середнім рівнем освіти знизилася до 28%, а із високим залишилася стабільною на рівні 32%. Зростання низькокваліфікованих працівників пов'язане з відновленням попиту на робочу силу в некваліфікованих секторах після кризового періоду.

Загалом дані вказують на збереження переваги частки мігрантів у середині Європейського Союзу, які мають середню освіту. Водночас відображено стабільний рівень висококваліфікованих працівників.

Завдяки рисунку 2.4 проілюстровано розподіл трудових мігрантів, що мають громадянство третіх країн, за рівнем освіти у період із 2019 по 2023 роки.

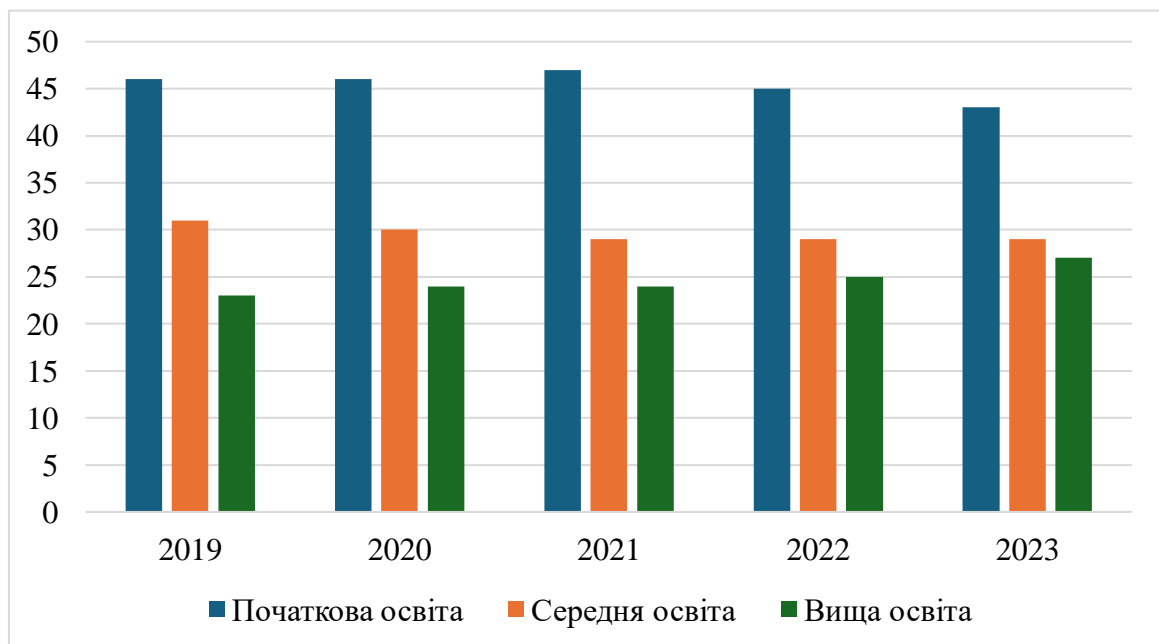


Рис. 2.4. Рівень освіти трудових мігрантів, що не є громадянами ЄС, 2019-2023 рр., %.

Джерело: складено автором за матеріалами [54, с. 72]

У 2019 році серед трудових мігрантів, що не є громадянами ЄС, 46% мали низький рівень освіти, 31% середній і лише 23% високий. Такий розподіл відображає економічні реалії країн походження, де обмежений доступ до освіти змушує багатьох мігрантів займати низькокваліфіковані позиції в ЄС, що мають високий попит, але низьку додану вартість для економіки.

У 2020-2021 роках частка низькокваліфікованих мігрантів залишалася високою, досягнувши 47% у 2021 році, із середнім рівнем освіти знизилася до 29%, а із високим зросла до 24%. Відновлення економіки у 2021 році знову підняло попит на некваліфіковану робочу силу.

У 2022-2023 роках частка мігрантів з вищою освітою зросла до 27%. Це свідчить про поступове зростання доступу до перекваліфікації та економічні стимули для залучення освіченіших мігрантів у сектори з високою доданою вартістю. Проте значна частка низькокваліфікованих працівників і надалі забезпечує дешеву робочу силу, що є економічно вигідним для країн ЄС.

Порівняно з внутрішньоєвропейськими трудовими мігрантами, громадяни третіх країн мають нижчий рівень освіти. У 2023 році мігранти, що не є громадянами ЄС, мали 43% із низьким рівнем проти 30% громадян ЄС. Також помітна значна різниця в високому рівні освіти трудових мігрантів. Це пояснюється економічними можливостями в країнах походження, адже громадяни ЄС мають вільний доступ до якіснішої освіти, що сприяє їхній зайнятості в секторах із вищою продуктивністю, забезпечуючи значний внесок в економіку.

Дані, наведені в таблиці 2.4, дозволяють проаналізувати зайнятість мігрантів у ключових галузях економіки ЄС, таких як промисловість, охорона здоров'я, транспортування та інші, а також зв'язати ці показники з рівнем освіти, дослідженим раніше.

Таблиця 2.4

Трудова міграція до ЄС за галузями економіки 2019-2023 рр., тис. осіб.

Галузь економіки	2019	2020	2021	2022	2023
Промисловість	969	942	971	1018	1028
Охорона здоров'я та соціальна робота	509	526	523	556	582
Адміністративна та допоміжне обслуговування	457	410	428	519	506
Транспортування та складське господарство	416	352	419	480	505
Професійна, наукова та технічна діяльність	280	300	302	323	343
Інформація та комунікації	195	204	221	259	272
Діяльність домогосподарств як роботодавців	279	236	212	202	198
Інші види діяльності	153	155	172	177	168

Джерело: складено автором за матеріалами [54, 77]

У 2019 році найбільша кількість внутрішньоєвропейських трудових мігрантів була зайнята в промисловому секторі, що відповідає значній частці осіб із початковою та середньою освітою. Сектор охорони здоров'я та соціальної роботи залучив 509 тис. осіб, що корелює з часткою висококваліфікованих мігрантів. У секторі діяльності домогосподарств як роботодавців залучено 279 тис. осіб, де переважали низькокваліфіковані працівники.

У період 2020-2021 років економічна криза, спричинена пандемією COVID-19, вплинула на секторальну зайнятість. Промисловий сектор скоротився до 942 тис. осіб у 2020 році, а сектор діяльності домогосподарств до 236 тис., що найбільше позначилося на низькокваліфікованих мігрантах. Сектор охорони здоров'я зріс до 526 тис. осіб, а інформаційний сектор до 221 тис. у 2021 році, адже попит на освічених працівників у стратегічних секторах виявився критично важливими для економічної стабільності під час кризи.

У 2022-2023 роках спостерігалось відновлення економічної активності. Промисловий сектор досяг 1028 тис. осіб, а сектор транспортування зріс до 505 тис., що відображає попит на працівників із середньою освітою, які

забезпечують функціонування ключових галузей економіки. Сектор охорони здоров'я зріс до 582 тис. осіб, а інформаційний до 272 тис., що узгоджується зі стабільною часткою висококваліфікованих працівників.

Трудова міграція в Європейському Союзі за досліджуваний період відображає чіткий вплив економічних і демографічних чинників, що формують сучасні міграційні потоки. Демографічна криза, яка проявляється у скороченні населення та його старінні, особливо в країнах Південної та Західної Європи, підсилює попит на зовнішню робочу силу. Демографічні виклики змушують ЄС дедалі більше покладатися на мігрантів, однак їх економічний внесок залежить від рівня кваліфікації та здатності адаптуватися до потреб ринку праці.

Громадяни третіх країн, на відміну від громадян ЄС, що мігрують, мають нижчий рівень освіти, що обмежує їхню інтеграцію в сектори з високою продуктивністю, змушуючи працювати в низькокваліфікованих галузях. Це створює економічну нерівність і знижує загальний внесок таких мігрантів у зростання економіки ЄС.

2.2. Фінансові трансферти як чинник активізації трудової міграції в країнах ЄС

Трудова міграція виступає ключовим чинником формування сучасного ринку праці в Європейському Союзі, адже безпосередньо впливає як на кількісні, так і на якісні параметри робочої сили.

У межах вивчення впливу трудової міграції на ринок праці одним із ключових аналітичних орієнтирів виступає рівень погодинної заробітної плати, який є важливим індикатором економічної привабливості країни для трудових мігрантів. Показник може встановити зв'язок між рівнем оплати праці та концентрацією мігрантів у певних країнах. Диференціація погодинної оплати праці в межах ЄС свідчить про нерівномірність соціально-

економічного розвитку та виявляє потенційні напрями для трудових мігрантів.

На рисунку 2.5 наведено порівняльну характеристику рівнів середньої погодинної заробітної плати, що дозволяє виявити загальні регіональні відмінності, які формують міграційні потоки всередині Союзу та за його межами. В офіційних джерелах дані наявні для 23 країн.

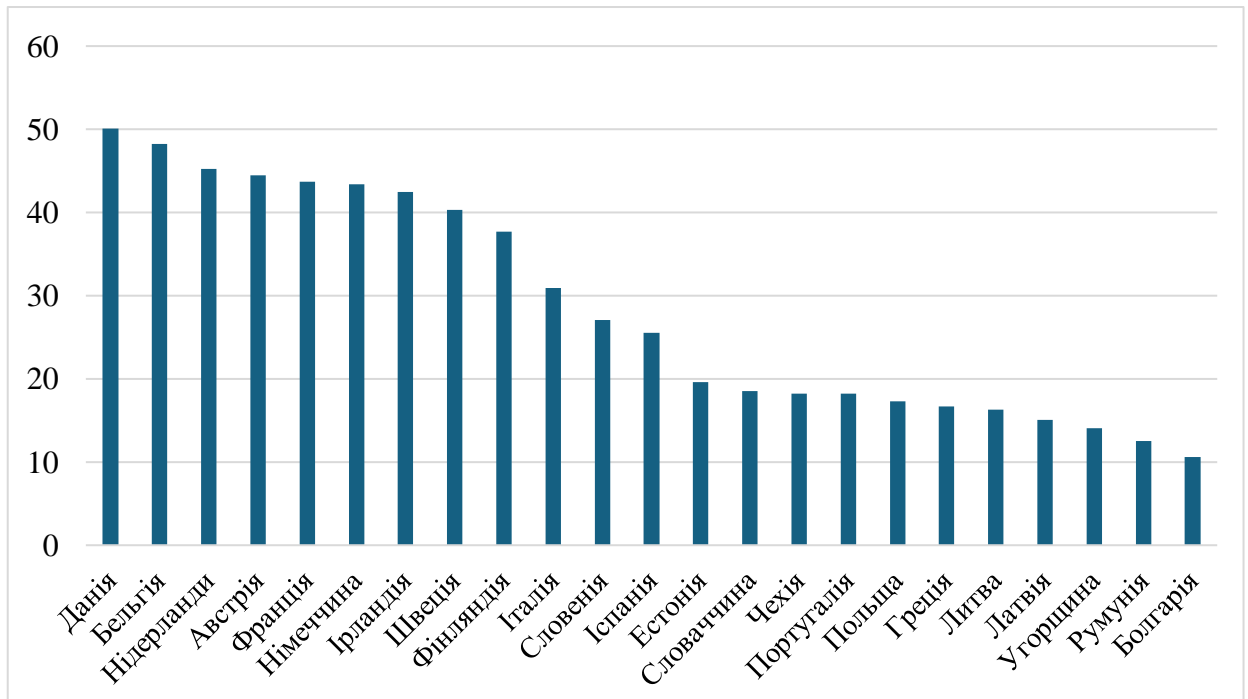


Рис. 2.5. Погодинна вартість робочої сили в 2024 році, євро

Джерело: складено автором за матеріалами [55]

Аналіз даних свідчить, що країни Західної та Північної Європи зберігають стабільно високий рівень оплати праці. У цих країнах, як правило, сконцентровані капіталомісткі галузі, а також розвинена сфера послуг, що потребує залучення кваліфікованої робочої сили. У той же час ці держави залишаються ключовими точками тяжіння для мігрантів з країн Центральної та Східної Європи, де рівень погодинної оплати суттєво нижчий.

З іншого боку, у Болгарії, Румунії, Угорщини, Латвії та Литви зберігається тенденція до нижчої вартості робочої сили. Це обумовлює стійкий міграційний відтік до більш економічно привабливих регіонів. Така

диспропорція створює ризики для національних економік, адже це з одного боку, це втрата молодих і працездатних кадрів, а з іншого – залежність від зовнішнього ринку праці та гальмування внутрішнього соціально-економічного розвитку.

Загалом, ці відмінності є не лише проявом економічної нерівномірності, а й чинником, що формує напрями трудової міграції, визначає потенціал інтеграції іноземної робочої сили та створює довгострокові виклики для забезпечення збалансованого розвитку спільного ринку праці.

Важливими є і фінансові потоки, що супроводжують трудову міграцію. Різниця у рівнях заробітних плат між країнами стає одним із ключових чинників, що спонукає працівників шукати можливості за кордоном, водночас формуючи значні обсяги грошових переказів. Ці перекази змінюють макроекономічний баланс окремих країн.

Ще одним аспектом є вплив фінансових трансфертів на формування міграційних мереж, які полегшують рух робочої сили. Грошові перекази створюють економічні стимули для нових мігрантів, адже інформація про успішний досвід працевлаштування та надходження коштів поширюється через соціальні зв'язки. Це покращує формування стійких міграційних коридорів між країнами.

Рух грошових ресурсів через міжнародні перекази часто має асиметричний характер: одні економічні системи акумулюють значні обсяги зовнішніх надходжень, а інші стикаються з втратою частини національного доходу. Це породжує низку як короткострокових, так і довгострокових ефектів.

На рисунку 2.6 представлено обсяги грошових переказів у країнах Північної Європи, зокрема їх притік із-за кордону та відтік за межі національної економіки.

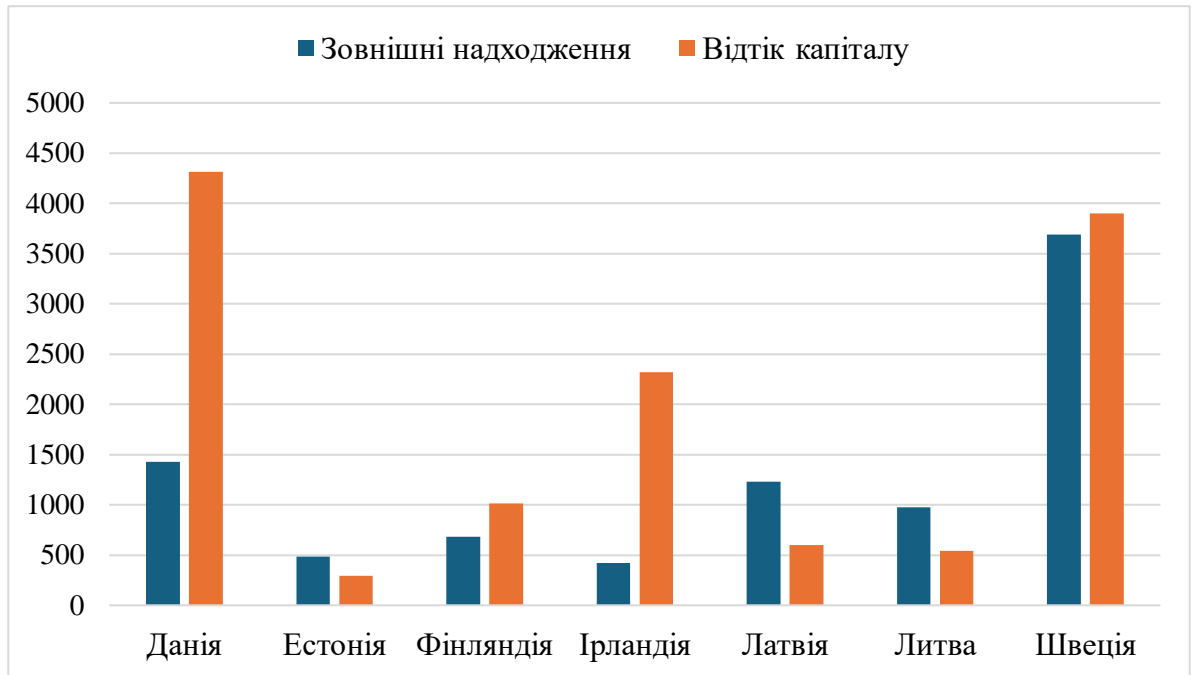


Рис. 2.6. Річний обсяг грошових переказів у країнах північної частини Європейського Союзу в 2023 році, млн євро.

Джерело: складено автором за матеріалами [56]

Згідно з наведеними даними, Данія демонструє один з найвищих показників переказів коштів за кордон, який становить 4,31 млрд євро, при надходженні у розмірі 1,43 млрд євро. Швеція також має високі обсяги як переказів за межі країни, що дорівнюють 3,9 млрд євро, так і надходжень грошових коштів на рівні 3,69 млрд євро.

Високорозвинені держави, зокрема Данія та Швеція, виступають країнами призначення для трудових мігрантів. Водночас частина громадян цих держав продовжує працювати за кордоном, що підтримує баланс між надісланими і отриманими коштами.

У країнах Балтії спостерігається протилежна динаміка. У Латвії річний обсяг отриманих грошових переказів склав 1,23 млрд євро, тоді як обсяг відправлених коштів дорівнював 597 млн євро. У Литві зафіксовано отримання 977 млн євро, тоді як перекази з країни склали 545 млн євро.

В Естонії ці показники склали відповідно 487 млн євро надходжень та 295 млн євро переказів. Подібна структура обігу грошових коштів свідчить про домінування еміграційних процесів.

Ірландія вирізняється серед країн північної частини Європейського Союзу своєю особливою структурою грошових переказів. Річний обсяг коштів, відправлених за межі країни, становив 2,32 млрд євро, тоді як обсяг отриманих переказів склав лише 424 млн євро. Така суттєва різниця пояснюється специфікою ірландського ринку праці та історичними міграційними процесами. Ірландія є одним із провідних центрів залучення висококваліфікованих мігрантів, що сприяє значному припливу іноземної робочої сили.

Фінляндія демонструє відносно збалансовані показники. Надходження становлять 679 млн євро, а перекази складають 1,01 млрд євро, що вказує на певну рівновагу між міграційними потоками всередину країни та за її межі.

На рисунку 2.7 наведені дані про річні грошові перекази в країнах південної частини Європейського Союзу (в офіційних джерелах показники Мальти та Кіпру відсутні).

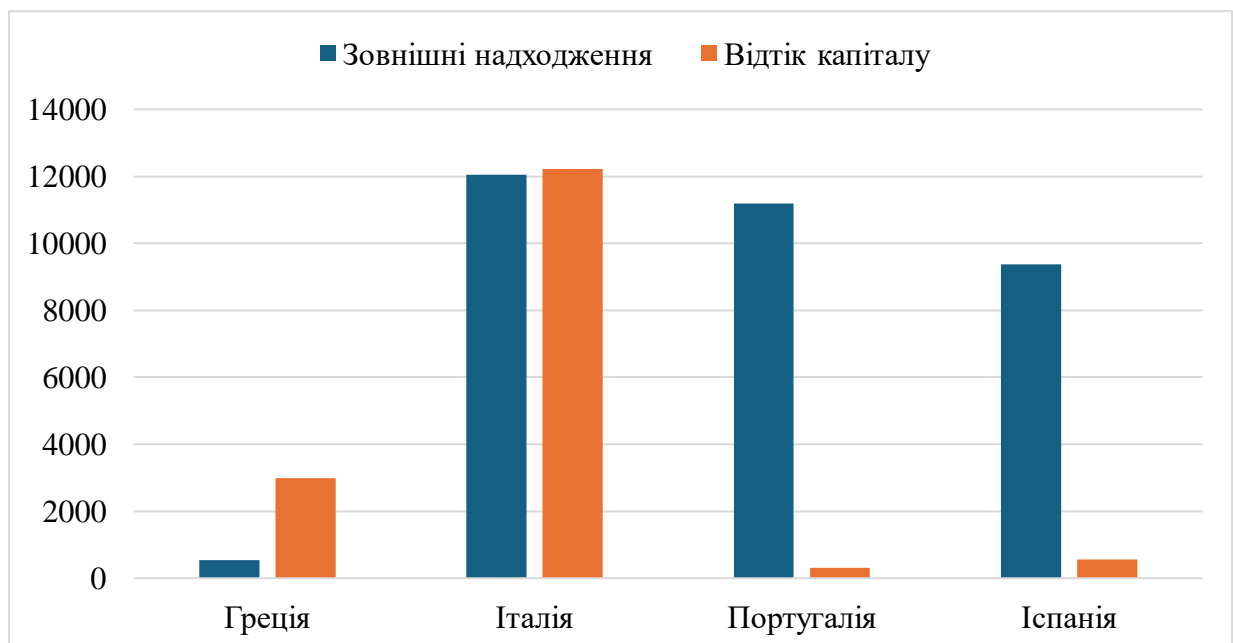


Рис. 2.7. Річний обсяг грошових переказів у країнах південної частини Європейського Союзу в 2023 році, млн євро.

Джерело: складено автором за матеріалами [56]

В Італії у 2023 році зафіксовано найвищі обсяги зовнішніх грошових надходжень, які досягли 12,05 млрд євро. Водночас обсяг відтоку капіталу склав 12,23 млрд євро, що лише незначно перевищує надходження. Італія активно взаємодіє в міграційних процесах, де країна виступає як пункт призначення для іноземних працівників, так і джерелом еміграції власних громадян.

Португалія продемонструвала значні зовнішні надходження на рівні 11,18 млрд євро. Відтік капіталу залишився мінімальним, становлячи лише 315 млн євро. Така помітна диспропорція між надходженнями та відтоком вказує на переважання еміграційних процесів. Значна кількість португальських громадян працює за кордоном, надсилаючи кошти додому.

Іспанія у 2023 році отримала зовнішні грошові надходження розміром 9,38 млрд євро. При цьому відтік капіталу був значно нижчим, склавши 567 млн євро. Це демонструє позицію Іспанії як країни-донора робочої сили.

Греція, на відміну від інших країн Південної Європи, показала значно нижчий рівень зовнішніх надходжень, які склали лише 542 млн євро, тоді як відтік капіталу досягає 2,98 млрд євро. Ця динаміка показує особливості економічної ситуації в Греції, де окремі сектори економіки активно залучають мігрантів із третіх країн, що викликає значний відтік капіталу.

Аналіз фінансових потоків у 2023 році показує різноманітну динаміку міграційних процесів у країнах Південної Європи, де Іспанія та Португалія вирізняються значними зовнішніми надходженнями, тоді як Греція зазначає найбільший відтік капіталу, вказуючи на залежність від додаткових трудових ресурсів. Італія демонструє більш збалансовані фінансові перекази.

Рисунок 2.8 демонструє відмінність в грошових переказах у країнах західної частини Європейського Союзу.

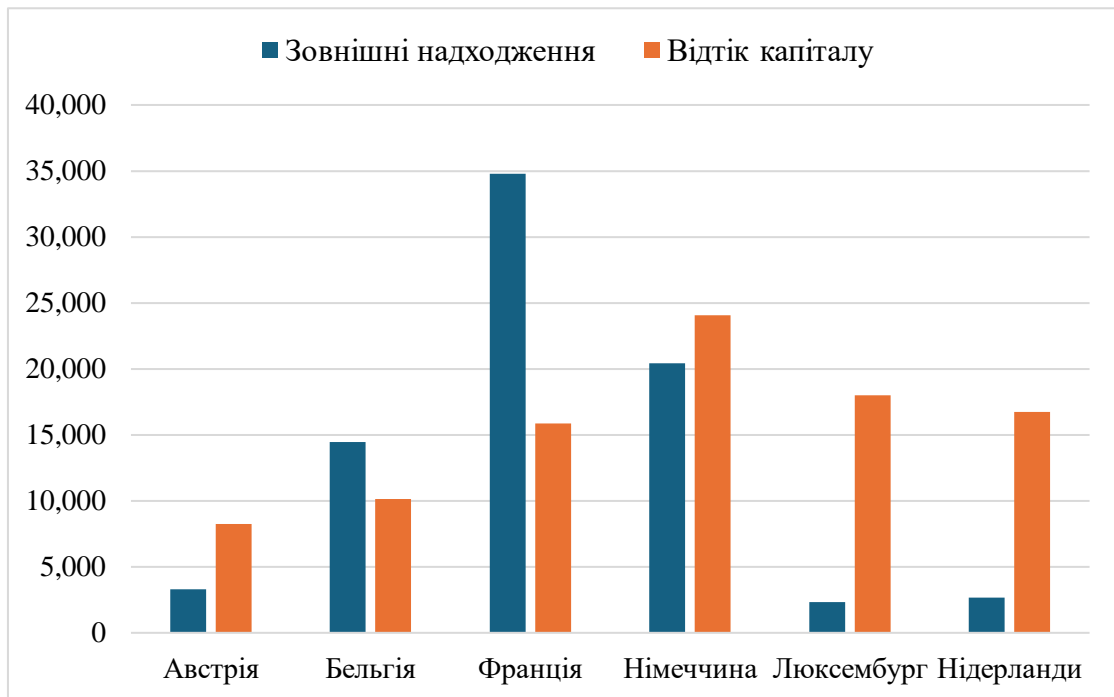


Рис. 2.8. Річний обсяг грошових переказів у країнах західної частини Європейського Союзу, млн євро.

Джерело: складено автором за матеріалами [56]

Франція посідає провідні позиції за обсягом зовнішніх грошових надходжень, які досягли 34,79 млрд євро, тоді як відтік капіталу склав 15,87 млрд євро. Аналіз свідчить про значну інтегрованість французького ринку праці у міжнародні міграційні процеси, зокрема про здатність країни залучати зовнішні трудові ресурси.

У Німеччині обсяг зовнішніх грошових надходжень у 2023 році становив 20,43 млрд євро, тоді як відтік капіталу досяг 24,06 млрд євро. Структура фінансових потоків свідчить про переважання імміграційних процесів над еміграційними. Німеччина, залишаючись одним із головних центрів залучення кваліфікованої робочої сили, водночас характеризується високою мобільністю населення, що спричиняє масштабні зовнішні трансфери та вимагає постійного оновлення трудових ресурсів.

Бельгія демонструє переважання зовнішніх надходжень в структурі міжнародних фінансових потоків, де зовнішні перекази сягнули 14,49 млрд

євро, а відтік капіталу склав 10,15 млн євро. Показники вказують на те, що бельгійська економіка взаємопов'язана з міграційними процесами.

Австрія продемонструвала обсяг зовнішніх надходжень у розмірі 3,31 млрд євро при відтоку капіталу на рівні 8,23 млрд євро. Значний переважний відтік спричинений великою кількістю працівників-мігрантів, які працюють у країні та регулярно здійснюють грошові перекази на батьківщину. Особливості австрійського ринку праці, зокрема висока частка зайнятих іноземців у сферах обслуговування, будівництва та промисловості, сприяють формуванню подібної фінансової динаміки, де домінує переказ капіталу за межі країни.

У Люксембурзі та Нідерландах спостерігаються близькі за структурою фінансові потоки. Обсяг зовнішніх надходжень у Люксембурзі склав 2,34 млрд євро, а відтік капіталу фіксується в розмірі 17,99 млрд євро. У Нідерландах ці показники становили відповідно 2,65 та 16,74 млрд євро. Високий ступінь інтеграції цих країн у глобальні фінансові й трудові потоки зумовлює домінування у економіці країн фінансового сектору та високої міжнародної мобільності населення.

Аналіз зовнішніх фінансових трансфертів у країнах ЄС засвідчує значну варіативність у співвідношенні надходжень і відтоку капіталу, що відображає специфіку їхньої участі в міграційних процесах. Франція, з високими обсягами вхідних трансфертів, все ще виступає як приваблива країна для трудових мігрантів, тоді як Німеччина, маючи особливо значний імміграційний потенціал, демонструє значну частку відтоку трудових ресурсів. Австрія, Люксембург і Нідерланди характеризуються суттєвим відтоком капіталу, що пов'язано з високою концентрацією іноземної робочої сили. Бельгія ж зберігає перевагу зовнішніх надходжень у фінансових потоках.

Як можна побачити на рисунку 2.9, у країнах східної частини Європейського Союзу у 2023 році зафіксовано помітні відмінності між

обсягами зовнішніх надходжень та відтоку капіталу (в офіційних джерелах показники Хорватії відсутні).

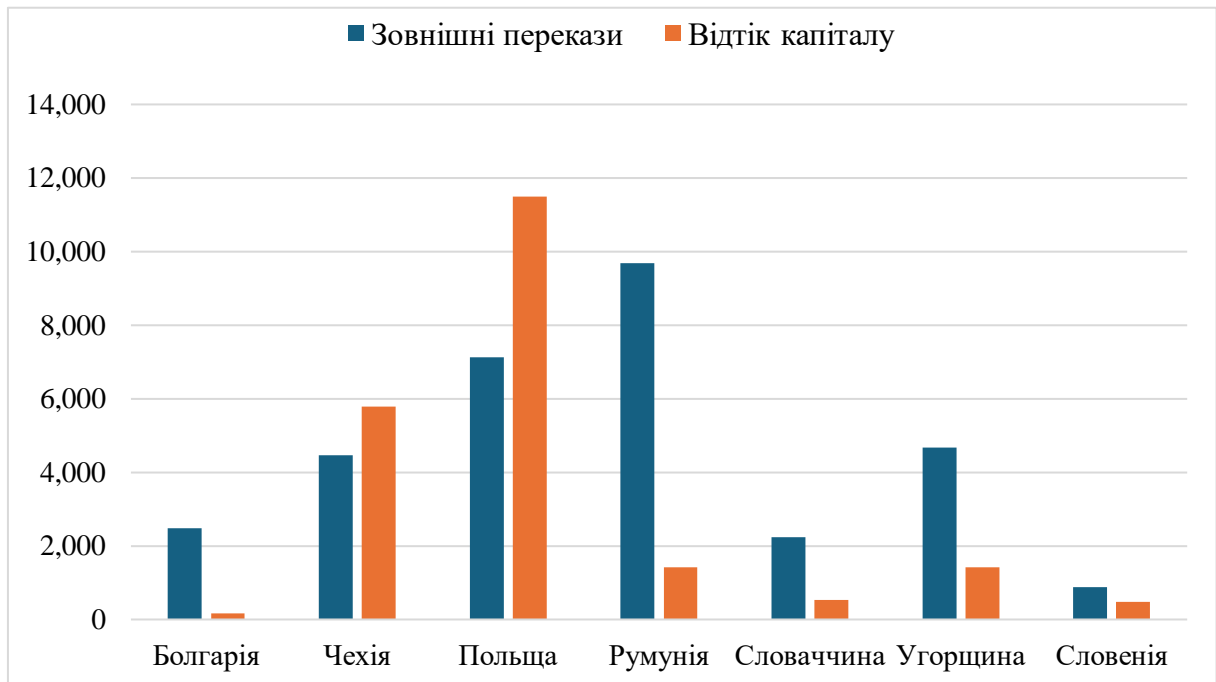


Рис. 2.9. Річний обсяг грошових переказів у країнах східної частини Європейського Союзу в 2023 році, млн євро.

Джерело: складено автором за матеріалами [56]

У Болгарії обсяг зовнішніх переказів становив 2,48 млрд євро, тоді як відтік капіталу досяг лише 174 млн євро. Розрив між переказами свідчить про високий рівень грошових надходжень з-за кордону на фоні низького обсягу капіталу, що виводиться з країни, та відображає стабільний приплив коштів від болгарських трудових мігрантів, які працюють за межами країни.

У Чехії ситуація є протилежною, коли при обсязі зовнішніх надходжень у 4,47 млрд євро відтік капіталу сягнув 5,79 млрд євро. У країні присутні активні еміграційні процеси та значна кількість іноземних працівників на території Чехії, що сприяє формуванню високих обсягів грошових трансфертів за межі держави.

У 2023 році Польща зафіксувала надходження від трудових мігрантів у розмірі 7,18 млрд євро, тоді як відтік коштів склав 11,49 млрд євро.

Переважання відтоку пояснюється значною кількістю польських мігрантів, які працюють у країнах Західної Європи.

У Румунії надходження склали 9,69 млрд євро при відтоку в 1,42 млрд євро. В Угорщині надходження досягли 4,68 млрд євро при відтоку 1,46 млрд євро. Переважання надходження в країнах також пов'язане з трудовою міграцією до Німеччини та Австрії, де угорці зайняті переважно в промислових секторах, забезпечуючи стабільний потік грошей для місцевої економіки через перекази. Також це відображає вплив глобальних трудових ринків та фінансову стабільність регіону.

Словаччина та Словенія також мають вплив трудової міграції на грошові перекази. У Словаччині надходження склали 2,24 млрд євро, а відтік склав 539 млн євро, що пояснюється трудовою зайнятістю громадян у сусідніх країнах. У Словенії надходження становили 887 млн євро при відтоку 486 млн євро, що зумовлено меншою інтенсивністю міграції. Ці показники свідчать про різний ступінь інтеграції країн до європейських ринків праці.

Дослідження грошових переказів у країнах Європейського Союзу за 2023 рік показує, як трудова міграція впливає на фінансові потоки в регіоні. У розвинених країнах, таких як Данія, Німеччина чи Нідерланди, відтік коштів переважає, адже вони є привабливими для мігрантів, які працюють у промисловості, сфері послуг чи технологіях і надсилають гроші додому, а також через те, що їхні громадяни активно працюють за кордоном. У країнах Східної Європи, зокрема Румунії, Болгарії та Угорщині, надходження значно більші, бо їхні громадяни, працюючи в більш економічно розвинених країнах ЄС. У Греції, де економіка залежить від туризму, відтік переважає через залучення іноземних працівників, а в Фінляндії чи Бельгії фінансові потоки більш рівні. Трудова міграція є важливим фактором для економічної підтримки країн.

Аналіз даних таблиці 2.5 дає змогу визначити рівень навантаження на економіку окремих країн Європейського Союзу, де виникає через відтік капіталу у формі зовнішніх грошових переказів.

Таблиця 2.5

Відтік ВВП через зовнішні грошові перекази в країнах Європейського
Союзу в 2023 році

Країна	Сальдо переказів, млн євро	Відтік коштів, % від ВВП
Австрія	4 928	1
Данія	2 883	0,7
Греція	2 441	1,1
Ірландія	1 894	0,3
Італія	174	0
Люксембург	15 655	18,3
Нідерланди	14 086	1,3
Німеччина	3 624	0
Польща	4 367	0,5
Швеція	209	0,1
Чехія	1 326	0,4
Фінляндія	334	0,1

Джерело: складено автором за матеріалами [56]

Найбільш суттєві економічні втрати зафіксовано у Люксембурзі, де відтік коштів склав 18,3 % від ВВП. Такий надзвичайно високий показник свідчить про надзвичайну залежність економіки від іноземної робочої сили і водночас про високий рівень фінансового виведення доходів за межі країни, що формує структурний ризик для макроекономічної стабільності. Значні втрати також спостерігаються в Нідерландах, де обсяг відтоку становить 1,3 % ВВП, що вказує на вагоме економічне навантаження у контексті трудової міграції.

В Австрії та Греції втрати становлять один та 1,1 % ВВП відповідно, що також є помітним фактором для національної економіки. У цих країнах трудова міграція має істотний вплив на фінансові потоки, формуючи як необхідність у залученні працівників, так і проблему втрати частини національного доходу через виведення зароблених коштів за кордон.

У Данії втрати оцінюються у 0,7 % ВВП, що є помірним рівнем, однак в умовах стабільної економіки навіть такі обсяги можуть впливати на показники внутрішнього споживання та інвестиційної активності. У Польщі

втрата ВВП через зовнішні перекази становить 0,5 %, що вказує на відносно збалансовану міграційну ситуацію, де обсяг переказів є відчутним, але не критичним для економіки.

Чехія демонструє втрати на рівні 0,4 % ВВП, що є помірним показником, притаманним країнам із стабільним трудовим ринком та помірною міграційною активністю. Ірландія зазнає втрат у розмірі 0,3 % ВВП, що є низьким рівнем і свідчить про незначний вплив зовнішніх переказів на макроекономічні процеси.

Найнижчі рівні втрат спостерігаються у Фінляндії та Швеції по 0,1 % ВВП, що вказує на мінімальний відтік доходів з країни в контексті трудової міграції. У Німеччині та Італії рівень відтоку через грошові перекази є незначним і становить фактично нульову частку ВВП, що свідчить про високу здатність цих економік утримувати доходи всередині країни навіть за умов активної міграції.

Проведений аналіз свідчить, що трудова міграція в межах Європейського Союзу має багатогранний вплив на ринки праці та економіки країн-членів, формуючи як позитивні, так і викличні ефекти. Різниця в рівнях погодинної заробітної плати між країнами Західної та Північної Європи, де оплата праці є високою, і країнами Центральної та Східної Європи, де вона значно нижча, стимулює міграційні потоки, спрямовані до економічно розвинених регіонів. Це забезпечує підтримку ключових секторів економіки, які потребують робочої сили, але водночас створює напругу для країн-донорів, де відтік працездатного населення може гальмувати власний розвиток.

Фінансові потоки, що супроводжують міграцію, зокрема перекази коштів, займають важливу роль у підтримці Румунії, Болгарії та інших країн Східної Європи через значні надходження від їхніх громадян, що працюють за кордоном.

У країнах із розвинутою економікою, таких як Люксембург і Нідерланди, перекази коштів формують значний відтік капіталу, що створює додаткове

економічне навантаження, особливо коли цей відтік становить помітну частку валового внутрішнього продукту.

Трудова міграція, таким чином, сприяє економічному зближенню країн ЄС, але водночас підкреслює необхідність узгодженої політики, спрямованої на зменшення економічних диспропорцій і створення умов для більш рівномірного розвитку регіонів.

2.3. Перспективи розвитку трудової міграції в Європейському Союзі

Трудова міграція в межах Європейського Союзу відіграє значну роль у формуванні економічної взаємодії між країнами, дозволяючи ефективно розподіляти робочу силу відповідно до потреб регіональних ринків праці. Попередні дослідження засвідчили, що основними рушіями міграційних потоків є нерівність у рівнях оплати праці, нестача робочих місць у певних країнах, а також фінансові потоки, які виникають унаслідок переказів мігрантів. Сучасні реалії, зокрема демографічні зміни, економічна нерівність і політичні трансформації, створюють нові умови для розвитку міграційних процесів.

Особливу увагу варто приділити факторам, які визначатимуть майбутнє трудової міграції, зокрема змінам у структурі економік країн ЄС і розвитку міграційної політики. Перехід до економіки знань і зростання попиту на висококваліфікованих працівників у таких секторах, як інформаційні технології та охорона здоров'я, може змінити напрями міграційних потоків. Водночас посилення соціальних гарантій у менш розвинених країнах може зменшити відтік робочої сили, якщо ці країни зможуть створити привабливі умови для своїх громадян.

Перш ніж визначити перспективи розвитку трудової міграції в ЄС, на нашу думку, доцільно систематизувати дані у SWOT-матриці для виявлення сильних і слабких сторін, а також можливостей і загроз даного процесу (таблиця 2.6).

Таблиця 2.6

SWOT-матриця трудової міграції в Європейському Союзі

Сильні сторони	Слабкі сторони
<ul style="list-style-type: none"> - Свобода пересування робочої сили в межах ЄС; - Задоволення потреб ринку праці в робочій силі; - Зростання продуктивності праці в країнах призначення; 	<ul style="list-style-type: none"> - Нерівномірний розподіл мігрантів між країнами-членами ЄС; - Перевантаження соціальних систем у приймаючих країнах; - Відсутність єдиної політики інтеграції; - Культурні та мовні бар'єри на ринку праці.
Можливості	Загрози
<ul style="list-style-type: none"> - Залучення висококваліфікованих кадрів для посилення економічної конкурентоспроможності ЄС; - Розвиток нових секторів економіки за участі трудових мігрантів; - Підвищення економічної активності через споживчі витрати; - Цифрові платформи для рекрутингу; - Спільні програми навчання та перекваліфікації; - Залучення трудових мігрантів для заповнення прогалин у галузях із дефіцитом кадрів. 	<ul style="list-style-type: none"> - Відтік висококваліфікованих працівників із країн походження; - Ризик соціальної напруги; - Зростання навантаження на системи соціального забезпечення; - Економічні диспропорції через відтік капіталу.

Джерело: складено автором

Проведена систематизація сильних та слабких сторін, можливостей та загроз дає можливість виявити низку ключових характеристик, що визначають сучасний стан та перспективи розвитку трудової міграції в Європейському Союзі. Серед переваг слід відзначити забезпечення свободи пересування робочої сили, що закріплено у правових основах ЄС, а також здатність міграційних процесів компенсувати дефіцит працівників на національних ринках праці. Важливим позитивним наслідком є також зростання продуктивності праці у країнах призначення, що сприяє економічній динаміці та підвищенню конкурентоспроможності на глобальному рівні.

Разом з тим, слабкі сторони цього процесу залишаються доволі суттєвими. Насамперед, це стосується нерівномірного розподілу мігрантів між державами-членами, що призводить до посилення тиску на соціальні системи окремих країн. Крім того, відсутність узгодженої політики інтеграції та наявність культурних і мовних бар'єрів суттєво ускладнюють процес адаптації мігрантів до нових умов праці та життя.

У контексті можливостей трудова міграція відкриває нові перспективи для економік країн Європейського Союзу. Серед основних можливостей варто виділити залучення висококваліфікованих кадрів, розвиток новітніх секторів економіки за участі мігрантів, а також стимулювання внутрішнього споживання через зростання купівельної спроможності населення. Розширення цифрових платформ для рекрутингу, впровадження спільних програм навчання та перекваліфікації, а також активне залучення працівників у галузях із дефіцитом кадрів формують потенціал для сталого економічного зростання.

Водночас трудова міграція супроводжується низкою загроз. Однією з найважливіших є відтік висококваліфікованих працівників із країн походження, що може поглиблювати економічні диспропорції між регіонами. Суттєвими ризиками залишаються також посилення соціальної напруги у приймаючих країнах, зростання навантаження на системи соціального забезпечення та поглиблення структурних економічних розривів через відтік фінансових ресурсів.

Майбутні перспективи розвитку трудової міграції в Європейському Союзі визначатимуться сукупністю демографічних, економічних і соціальних чинників, що вже нині формують нові виклики для регіону. Одним із ключових векторів стане зростання попиту на висококваліфіковану робочу силу, що обумовлено старінням населення та розвитком секторів економіки. У зв'язку з цим очікується посилення внутрішньої конкуренції між країнами-членами ЄС за залучення мігрантів із необхідними професійними компетенціями.

На рисунку 2.10 узагальнено основні перспективи розвитку трудової міграції в Європейському Союзі.

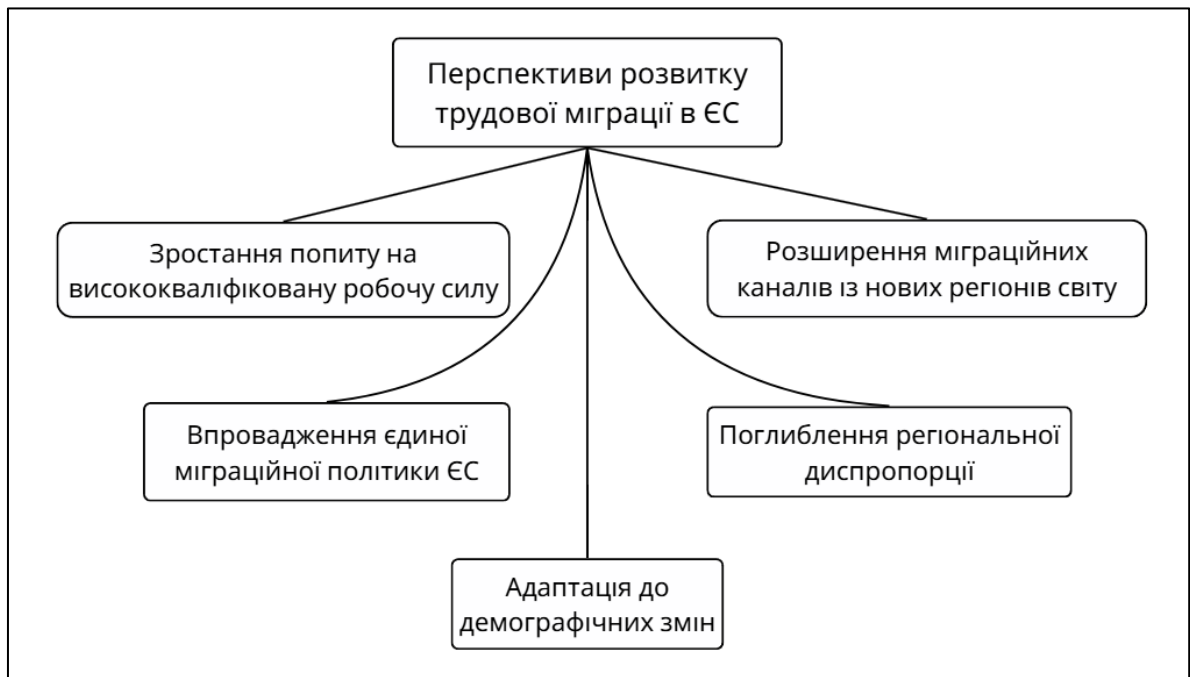


Рис. 2.10. Перспективи розвитку трудової міграції в Європейському Союзі.

Джерело: складено автором

Представлена схема ілюструє ключові перспективи розвитку трудової міграції в Європейському Союзі, які формуються під впливом демографічних, економічних та інституційних змін. Однією з майбутніх тенденцій є зростання попиту на висококваліфіковану робочу силу, що пов'язується зі старінням населення. Також політика країн ЄС націлена на залучення спеціалістів з необхідними професійними компетенціями.

Іншим важливим напрямом є впровадження єдиної міграційної політики, яка має забезпечити узгоджене регулювання трудової міграції на рівні всього об'єднання країн Європи. Це включає розробку механізмів інтеграції, професійної підготовки та адаптації мігрантів до потреб національних ринків праці.

Зважаючи на старіння населення в ЄС, трудова міграція може стати важливим інструментом для підтримки економічної стабільності. Залучення

молодих мігрантів може допомогти компенсувати зменшення робочої сили внаслідок демографічних змін.

Очікується розширення міграційних каналів з нових регіонів світу. Основними регіонами є країни Латинської Америки, Африки та Азії [57, с. 64]. Однак ці позитивні зрушення супроводжуються поглибленням регіональної диспропорції у межах ЄС. Неоднорідний розподіл мігрантів між західними та східними країнами-членами продовжуватиме створювати додаткові соціально-економічні виклики.

Таким чином, трудова міграція залишається важливим інструментом економічної інтеграції в межах Європейського Союзу, сприяючи адаптації ринку праці до нових демографічних і структурних викликів. Незважаючи на наявні слабкі сторони та загрози, потенціал трудової міграції для стимулювання економічного зростання та вирішення проблем дефіциту кадрів є значним. Щоб реалізувати цей потенціал виникає необхідність у злагодженій міграційній політиці, розвитку професійної освіти та зменшенні регіональних диспропорцій. Якщо оцінювати довгострокову перспективу, то впровадження цих рішень сприятиме стабільності та конкурентоспроможності ЄС.

Висновки до другого розділу

1. Аналіз сучасних міграційних потоків у межах ЄС засвідчив, що їхня динаміка дедалі більше визначається економічними відмінностями між регіонами, а не лише політичними чинниками. Демографічні виклики, зокрема старіння населення в країнах Південної та Західної Європи, зумовлюють зростання попиту на трудові ресурси, що стимулює приплив мігрантів із держав Східної Європи, таких як Латвія, Литва та Болгарія. Хоча загальна динаміка працевлаштування демонструє тенденцію до вирівнювання між регіонами, Західна та Північна Європа залишаються привабливішими завдяки кращим умовам праці та вищим рівням заробітної плати. Водночас

рівень освіти мігрантів істотно впливає на їхні шанси на успішну інтеграцію: громадяни ЄС із середньою та вищою освітою мають суттєві переваги на ринку праці, тоді як мігранти з третіх країн із нижчим освітнім рівнем частіше займають низькокваліфіковані посади.

2. Трудова міграція чинить різний вплив на економічну динаміку країн Європейського Союзу, формуючи як позитивні, так і проблемні ефекти. Значні відмінності в погодинній оплаті праці між країнами Західної та Північної Європи, де рівень доходів є вищим, та країнами Східної Європи, де він залишається нижчим, стимулюють активні міграційні потоки в напрямку економічно розвинених регіонів. Це забезпечує робочою силою ключові сектори економіки, але сприяє певному вирівнюванню економічного розвитку в межах ЄС. Важливою складовою є фінансові перекази: у країнах Східної Європи, зокрема в Румунії та Болгарії, вони виступають потужним чинником підтримки національних економік, а у державах із високим рівнем доходів спостерігається відтік капіталу, що може досягати значних обсягів відносно ВВП.

3. Перспективи трудової міграції в Європейському Союзі визначатимуться низкою демографічних, економічних та технологічних чинників. Старіння населення та стрімкий розвиток секторів економіки зумовлюють зростання потреби у висококваліфікованій робочій силі. Одночасно відкриваються й нові можливості для трудових мігрантів. Успішна реалізація цієї нагоди потребує впровадження масштабних програм професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації. Використання SWOT-матриці дозволило виявити основні сильні сторони трудової міграції, серед яких є свобода пересування та зростання продуктивності праці, та слабкі сторони, зокрема нерівномірність розподілу мігрантів і фрагментарність інтеграційної політики. До основних можливостей віднесено залучення кваліфікованих кадрів та розвиток цифрових платформ для рекрутингу, тоді як серед загроз можливі ризики посилення соціальної напруги та економічних диспропорцій.

ВИСНОВКИ

1. Охарактеризовано сутність, види і причини трудової міграції, що дозволило розкрити її багатогранну природу як важливого елемента глобальних економічних процесів. Встановлено, що трудова міграція є складним соціально-економічним явищем. Аналіз теоретичних підходів демонструє, що міграція формується через економічні диспропорції, соціальні мережі, глобальну нерівність та державну політику. Завдяки класифікації трудової міграції виявлено її різноманітність і вплив на ринки праці країн походження та призначення. Основними причинами міграції визначено прагнення до вищих заробітків, кращих умов праці, соціального забезпечення, а також демографічні та політичні фактори.

2. Розглянуто соціально-економічні наслідки трудової міграції для країн-реципієнтів та країн-донорів. Для країн-реципієнтів трудова міграція сприяє економічному зростанню через заповнення дефіциту робочої сили та підвищення продуктивності, особливо завдяки висококваліфікованим мігрантам. Водночас вона створює виклики, пов'язані з інтеграцією, тиском на соціальні системи та конкуренцією на ринку праці. Для країн-донорів ключовою перевагою є надходження грошових переказів, але відтік працездатного населення призводить до скорочення людського капіталу, демографічного дисбалансу та занепаду окремих регіонів.

3. Досліджено особливості сучасної трудової міграції в Європейському Союзі, що дозволило виявити її структурні та соціально-економічні характеристики. Міграційні потоки в ЄС значною мірою зумовлені економічними контрастами між регіонами, демографічним старінням та дефіцитом робочої сили, особливо в країнах Західної та Північної Європи. Проаналізовано рівень освіти мігрантів, який відіграє важливу роль у інтеграції трудових мігрантів: громадяни ЄС із середньою та вищою освітою зберігають право мати кращі можливості працевлаштування, ніж мігранти з третіх країн із нижчим освітнім рівнем. Також виявлено регіональні

відмінності в зайнятості, де Західна та Північна Європа залишаються значно привабливішими.

4. Розглянуто фінансові трансфери як чинник активізації трудової міграції в країнах ЄС. Дослідження виявило значні регіональні відмінності в обсягах грошових переказів: країни Західної та Північної Європи характеризуються високим відсотком капіталу через перекази мігрантів, що становить значну частку ВВП у деяких країнах. Натомість країни Східної Європи отримують значні надходження від своїх громадян, які працюють за кордоном. Розглянуто погодинну оплату праці, де вищі доходи фіксуються в економічно розвинених країнах стимулюють міграційні потоки, тоді як нижчі зарплати в країнах Східної Європи сприяють відтоку робочої сили. Фінансові перекази відображають інтеграцію країн ЄС у глобальні трудові ринки, але також підкреслюють економічні диспропорції.

5. Визначено основні перспективні напрямки розвитку трудової міграції в Європейському Союзі на основі аналізу сучасних тенденцій та SWOT-матриці. Узагальнено, що демографічне старіння, економічна нерівність та зростання попиту на висококваліфіковану робочу силу є ключовими факторами, які формуватимуть майбутні міграційні потоки. Сильними сторонами трудової міграції є свобода пересування в межах ЄС та здатність заповнювати дефіцит робочої сили, тоді як слабкими сторонами залишаються нерівномірний розподіл мігрантів і проблеми інтеграції. Визначено можливості, які включають залучення кваліфікованих кадрів, розвиток нових секторів економіки та використання цифрових платформ для рекрутингу, але залишаються актуальні загрози, такі як відтік фахівців із країн походження та соціальна напруга. Очікується розширення міграційних каналів із країн Африки, Азії та Латинської Америки.

Отже, проведене дослідження трудової міграції в межах Європейського Союзу підкреслює її багатогранний характер і вагомий вплив на економічні та соціальні процеси як у країнах-реципієнтах, так і в країнах-донорах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Schneider O. Labour migration in the European Union: the case of Central and Eastern Europe. *Economic Annals*. 2022. Vol. 67. № 233. P. 7-38. URL: <https://doiserbia.nb.rs/Article.aspx?ID=0013-32642233007S>.
2. Дугієнко Н. О., Рубан А. А. Міжнародна трудова міграція як форма міжнародної економічної діяльності. *Економіка та суспільство*. 2021. № 32. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-32-51>.
3. Чепурний В. О. Сучасний стан трудової міграції в Європейському Союзі / Матеріали ХХ всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні проблеми світового господарства і міжнародних економічних відносин» 28 лютого 2025 року. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна. С. 278-282. URL: <https://ekhnuir.karazin.ua/handle/123456789/20986>.
4. Дон О. Д. Вплив міжнародної трудової міграції на світовий ринок праці. *Економіка та держава*. 2020. № 11. С. 106-111. URL: <http://www.economy.in.ua/?op=1&z=4798&i=19>.
5. Ковтуненко Є. Міжнародна міграція робочої сили: сучасний стан. Collection of Scientific Papers with the Proceedings of the 2st International Scientific and Practical Conference «Global Directions in Scientific Research and Technological Development» (November 11-13, 2024. Valencia, Spain). European Open Science Space. 2024. 282 p. P. 64-65. URL: https://www.eoss-conf.com/wp-content/uploads/2024/11/Valencia_Spain_11.11.24.pdf.
6. Глобальні проблеми сучасності : підручник / [кол. авт.]; за ред. В. С. Бакірова (голова), А. П. Голікова, О. А. Довгаль, В. А. Пересадько, В. І. Сідорова. Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2019. 632 с.
7. Короленко Н. В., Петросян А. А. Міжнародна міграція робочої сили: причини та наслідки. *Ефективна економіка*. 2021. № 1. URL: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2021.1.85>.

8. Герчанівська П. Аналіз теорій міжнародної міграції. *Українська культура: минуле, сучасне, шляхи розвитку (напрямок Культурологія)*. 2020. Т. 35. С. 277-283. URL: <https://doi.org/10.35619/ucpmk.v35i0.399>.
9. Роговенко О. В. Теорії міграції: соціально-трудоий аспект. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2021. № 54. С. 103. URL: <https://doi.org/10.32841/2307-1745.2021.54.1.24>.
10. Носова О. Вплив трудової міграції та структурних змін на економічний розвиток. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Економічна*. 2024. № 106. С. 77-86.
11. Mansurov S., Mansurov Y. Proposals to the Economic Theory of Labor Migration. *Economic Cooperation Organization Economic Journal*. 2025. Vol. 1. № 1. 116 p. URL: <https://doi.org/10.71447/m7bgh148>.
12. Rahman M. H., Bakshi R. K., Kamruzzaman M. The Causes and Consequences of Circular Labor Migration from Bangladesh: Review of the Relevant Theories and Literatures. *Management Studies and Economic Systems*. 2020. Vol. 5. № 3/4. P. 73-83. URL: https://www.msae.org/article_119093.html.
13. O'reilly K. Migration theories: A critical overview. *Routledge handbook of immigration and refugee studies*. 2022. P. 3-12.
14. Munshi K. Social networks and migration. *Annual Review of Economics*. 2020. Vol. 12. № 1. P. 503-524. URL: <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-082019-031419>.
15. V. V. Korolova, K. O. Dolhoruchenko, O. B. Oliinyk, M. V. Glukh, I. A. Hrytsiak. International legal aspects of migration in the EU: Policies and standards. *International Social Science Journal*. 2022. Vol. 72. № 246. P. 1071-1083.
16. Yeoh B. S., Collins F. L. Introduction to *Handbook on transnationalism*. In: *Handbook on transnationalism*. Cheltenham : Edward Elgar Publishing. 2022. URL: <https://doi.org/10.4337/9781789904017.00006>.
17. Tharu D. Labour migration: a socio-cultural factor for social transformation in Banke district, Nepal. *Sociol Int J*. 2023. Vol. 7. № 1. 2 p. URL: <https://doi.org/10.15406/sij.2023.07.00319>.

18. Soto Nishimura A., Czaika M. Exploring migration determinants: A meta-analysis of migration drivers and estimates. *Journal of International Migration and Integration*. 2024. Vol. 25. № 2. P. 621-643. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12134-023-01091-z>.
19. Telsaç C., Telsaç Ö. Causes of migration and its effects. *2nd International Symposium "Global Migration Phenomenon" With its Security, Economic, Social, Political and Cultural Dimensions*. Ankara. 2022. P. 429-431.
20. Alderotti G., De Santis G. Supply factors: demography, economy and skills. *Research Handbook on Migration and Employment*. Edward Elgar Publishing. 2024. P. 14-26. URL: <https://doi.org/10.4337/9781839107245.00007>.
21. Liu R. Incomplete Urbanization and the Trans-Local Rural-Urban Gradient in China: From a Perspective of New Economics of Labor Migration. *Land*. Vol. 11. № 2. Article 282. 2022. P. 1-18. URL: <https://doi.org/10.3390/land11020282>.
22. Длугопольська Т. Міжнародна міграційна політика: від теорій до імплементацій. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Міжнародні відносини." Економіка. Країнознавство. Туризм*. 2020. С. 31-49. URL: <https://doi.org/10.26565/2310-9513-2020-12-03>.
23. Koczan Z., Peri G., Pinat M., Rozhko D. The impact of international migration on inclusive growth: A review. Washington, D.C. : IMF. 2021. 32 p.
24. Triandafyllidou A. Temporary migration: category of analysis or category of practice? *Journal of Ethnic and Migration Studies*. Vol. 48. № 16. 2022. P. 3847-3859. URL: <https://doi.org/10.1080/1369183X.2022.2028350>.
25. Bialas U., Lukate J. M., Vertovec S. Contested categories in the context of international migration: introduction to the special issue. *Ethnic and Racial Studies*. Vol. 48. № 4. 2025 P. 695–717. URL: <https://doi.org/10.1080/01419870.2024.2404493>.
26. Oso L., Kaczmarczyk P., Salamońska J. Labour migration. *Introduction to Migration Studies: An Interactive Guide to the Literatures on Migration and Diversity*. 2022. P. 117-135.

27. Tolubyak V., Mosora L., Kis H., Petryshyn R. Migration Processes in a Globalizing Society: Challenges for Donor and Recipient Countries. *Multidisciplinary Aspects of Production Engineering*. Vol. 4. № 1. 2021. P. 408-420.
28. Dorn D., Zweimüller J. Migration and labor market integration in Europe. *Journal of Economic Perspectives*. Vol. 35. № 2. 2021. P. 49-76. URL: <https://doi.org/10.1257/jep.35.2.49>.
29. Давидович М. І., Куджаїдзе З. Л., Білик В. Л., Воєвідка І. В., Дубик А. О. Роль міграційних процесів у міжнародних економічних відносинах. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*. № 41. 2024. С. 285-292.
30. Klarenbeek L. Relational integration: from integrating migrants to integrating social relations. *Journal of Ethnic and Migration Studies*. Vol. 50. № 1. 2024. P. 233-256. URL: <https://doi.org/10.1080/1369183X.2023.2259038>.
31. Sitompul T. Economic and social impact of migration. *Journal of Accounting & Management Innovation*. Vol. 7. № 1. 2023. P. 1-15. URL: <https://doi.org/10.19166/jam.v7i1.597>.
32. Bucevska V. Impact of remittances on economic growth: empirical evidence from South-East European countries. *South East European Journal of Economics and Business*. Vol. 17. № 1. 2022. P. 79-94. URL: <https://doi.org/10.2478/jeb-2022-0006>.
33. Оленін Д. Є., Шуба М. В. Особливості залучення висококваліфікованих трудових мігрантів: досвід Австралії. Актуальні проблеми світового господарства і міжнародних економічних відносин. Матеріали XVIII науково-практичної конференції молодих вчених 21 квітня 2023 року. – Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2023. – 158 с. С. 98-100. URL: <https://cutt.ly/1rcj4UWH>.
34. Khan J. European academic brain drain: A meta-synthesis. *European Journal of Education*. 2021. Vol. 56. № 2. P. 265-278. URL: <https://doi.org/10.1111/ejed.12449>.

35. Risberg A., Romani L. Underemploying highly skilled migrants: An organizational logic protecting corporate 'normality'. *Human Relations*. 2022. Vol. 75. № 4. P. 655-680. URL: <https://doi.org/10.1177/0018726721992854>.
36. Finseraas H., Nyhus O. H. The political consequences of technological change that benefits low-skilled workers. *Political Science Research and Methods*. 2025. Vol. 13., № 2. P. 298-314. URL: <https://doi.org/10.1017/psrm.2024.5>.
37. Alesina A., Tabellini M. The political effects of immigration: Culture or economics? *Journal of Economic Literature*. 2024. Vol. 62. № 1. P. 5-46. URL: <http://doi.org/10.1257/jel.20221643>.
38. Desiderio M. V. Responsible Recruitment of Migrant Workers: Connecting Business Practices and Development Outcomes. 2022. 34 p. P. 8-12.
39. Scott S., Visser M. A. Constraining labour: the integration dynamics of working-class horticultural migrants in rural areas of Norway, the UK and the US. *Sociologia Ruralis*. 2022. Vol. 62. № 1. P. 112-130. URL: <https://doi.org/10.1111/soru.12363>.
40. Farris S. R., Bergfeld M. Low-skill no more! Essential workers, social reproduction and the legitimacy-crisis of the division of labour. *Viral Critique*. Routledge. 2023. P. 160-176.
41. Dustmann C., Kastis Y., Preston I. Inequality and immigration. *Oxford Open Economics*. 2024. Vol. 3. Issue Supplement 1. P. 453-473. URL: [10.1093/ooec/odad052](https://doi.org/10.1093/ooec/odad052).
42. Hryb A. Reasons and consequences of labor migration for the donor country. *Травневі студії: історія, політологія, міжнародні відносини*. 2023. С. 58-60.
43. Tomashuk I., Baldynyuk V. International labor migration in the context of geo-economic transformation. *Three Seas Economic Journal*. 2022. Vol. 3. № 1. P. 203-216. URL: <https://doi.org/10.30525/2661-5150/2022-1-29>.
44. Porru S., Baldo M. Occupational health and safety and migrant workers: has something changed in the last few years? *International Journal of*

Environmental Research and Public Health. 2022. Vol. 19. № 15. P. 1-8. URL: <https://doi.org/10.3390/ijerph19159535>.

45. Souto-Otero M., Białowolski P. Graduate employability in Europe: the role of human capital, institutional reputation and network ties in European graduate labour markets. *Journal of Education and Work*. 2021. Vol. 34. № 5-6. P. 611-631. URL: <https://doi.org/10.1080/13639080.2021.1965969>.

46. Tani M., Piracha M. Migration and education. *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*. 2022. P. 1-22.

47. Faozanudin M., Islam S. Migration and Its Impact on Sustainable Development. *Insignia: Journal of International Relations*. 2021. Vol. 8. № 1. P. 55-70. URL: <https://doi.org/10.20884/1.ins.2021.8.1.3871>.

48. Koczan Z., Peri G., Pinat M., Rozhko D. The Impact of International Migration on Inclusive Growth: A Review. Washington, D.C.: International Monetary Fund, 2021. 29 p.

49. Klarenbeek L. M. Reconceptualising ‘integration as a two-way process’. *Migration Studies*. 2021. Vol. 9. № 3. P. 902-921. URL: <https://doi.org/10.1093/migration/mnz033>.

50. Eurostat. Immigration by age and sex. URL: <https://cutt.ly/QrcebIjC>.

51. The World Factbook. Median age Comparison. URL: <https://cutt.ly/Arceb6Ur>.

52. Eurostat. Unemployment by sex and age - quarterly data. URL: <https://cutt.ly/XrcenEzU>.

53. Eurostat. Job vacancy rate by NACE Rev. 2 - quarterly data. URL: <https://cutt.ly/OrcenXYe>.

54. Gasperini M., Cinova D., Petracco C., Truc M., Carletti G., Geraci M. Annual report on intra-EU labour mobility. 2024 edition. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2024. 202 p. URL: <https://www.doi.org/10.2767/2077850>.

55. Eurostat. EU hourly labour costs ranged from €11 to €55 in 2024. URL: <https://cutt.ly/prcen64T>.

56. OECD. International Migration Outlook 2024. Paris: OECD Publishing, 2024. P. 187-257. URL: <https://doi.org/10.1787/50b0353e-en>.

57. Massey D.S. *The shape of things to come: international migration in the twenty-first century*. Cham: Springer International Publishing, 2023. 433 p.

58. Кваліфікаційна робота бакалавра : методичні рекомендації до виконання для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня освітньої програми «Міжнародні економічні відносини» / уклад. Л. І. Григорова-Беренда, Н. А. Казакова, С. А. Касьян, Н. В. Непрядкіна, О. В. Ханова. – 6-те вид., перероб. і доп. – Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2024. – 40 с.