

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний економічний університет
Кафедра економічної теорії

Міждисциплінарна курсова робота

3

«Економічної теорії»

на тему:

«Аналіз впливу рівня заробітної плати на трудову міграцію»

Студентки 2-го курсу МЕНМФ-21 групи

Собань О. О.

Науковий керівник:

д.с-г.н., професор Гайда Ю. І.

Національна шкала _____

Кількість балів _____

Оцінка ECTS _____

м. Тернопіль – 2017 р.

Зміст

Вступ	4
I. Теоретичні аспекти трудової міграції	5
1.1 Сутність та основні тенденції розвитку міграції робочої сили.....	5
1.2 Заробітна плата як основний економічний фактор впливу на стан трудової міграції.....	7
2. Дослідження впливу заробітної плати на стан трудової міграції в Україні	9
2.1 Аналіз основних сучасних міграційних процесів та потоків в Україні та світі.....	9
2.2 Співвідношення динаміки трудової міграції із рівнем заробітної плати в Україні.....	12
3. Шляхи зменшення рівня трудової міграції в Україні	15
3.1 Досвід раціональної міграційної політики зарубіжних країн у сфері обміну людським капіталом.....	15
3.2 Основні напрямиврегулюванняміграційних процесів в Україні.....	17
Висновок	19
Список використаних джерел	20

Вступ

Актуальність теми. На сьогоднішній день, за оцінкою Світового Банку, понад 3% населення проживають за межами країни свого походження. Більше 6,5 мільйонів українців навчаються та працюють за кордоном, а Україна стала п'ятою державою у світі за кількістю емігрантів. Трудова міграція стала звичним явищем у сучасному глобалізованому світі. Як показує досвід деяких країн, на жаль, в тому числі й України, нехтування міграційними процесами зумовлює «вимивання» кращої частини працездатного населення, введення країни в систему нелегальної трудової міграції, зниження науково-інтелектуального потенціалу нації. Тому надзвичайно актуальними для України є питання стосовно факторів, що впливають на трудову міграцію та комплексу заходів, які повинні здійснюватись державою для ефективного регулювання міграційних процесів.

Мета дослідження. Визначити зміст трудової міграції, фактори впливу на дане явище, в тому числі вплив рівня заробітної плати, а також дослідити заходи, які впроваджуються урядами країн для вдалого регулювання трудової міграції.

Об'єкт дослідження – трудова міграція

Предмет дослідження – вплив на трудову міграцію рівня заробітної плати

Для розкриття даної теми були поставлені такі завдання:

- дати визначення трудовій міграції;
- дослідити вплив заробітної плати на трудову міграцію;
- проаналізувати міграційні процеси в Україні і в світі та шляхи зменшення рівня трудової міграції.

Стан дослідження. Проблеми трудової міграції досліджували Ю.Гуменюк, С. Гринкевич, Ю. Пахомов, С. Пирожков, С. Брю, О. Малиновська. На трудовій міграції сконцентрована увага фахівців міжнародних організацій, зокрема Міжнародної організації праці та Міжнародної організації міграції.

I. Теоретичні аспекти трудової міграції

1.1 Сутність та основні тенденції розвитку міграції робочої сили

Міграція робочої сили охоплює увесь світ: як його розвинуту частину, так і відсталу периферію. У XXI столітті вона відіграє все більшу роль у розвитку суспільства і перетворюється на глобальний процес, який охоплює практично всі регіони, країни та континенти, а також різні соціальні верстви.

Міграція – це процес переселення, тобто просторового пересування, переміщення населення [4, с.246]. Виділяють такі основні причини міграції: політичні, екологічні (вимушені переселення із забрудненої території), сімейно-побутові (возз'єднання родин), релігійні, етнонаціональні, соціально-економічні або трудові (в пошуках заробітків). Саме трудова міграція є основним видом світової міграції в XXI столітті.

Суть терміна «трудова міграція» визначають як переміщення особи з метою тимчасового працевлаштування, що супроводжується перетинанням державного кордону (зовнішня трудова міграція) або меж адміністративно-територіальних одиниць України (внутрішня трудова міграція) [4, с. 247].

Слід зазначити, що залежно від терміну переміщення трудова міграція поділяється на такі види:

- постійна міграція — це виїзд (в'їзд) населення на постійне місце проживання;
- тимчасова міграція — це робота протягом певного обмеженого часу з подальшим поверненням на батьківщину або переїздом в іншу країну.

Тимчасові міграції поділяються на: маятникові, циклічні та епізодичні. Маятникова міграція — це щоденні поїздки від місця проживання на місце роботи або навчання, що розташовані в різних населених пунктах чи країнах. Циклічна або сезонна міграція — це переміщення населення з метою пошуку роботи на певний час, сезон, із поверненням на попереднє місце проживання після його закінчення. Епізодична міграція являє собою поїздки, які здійснюються нерегулярно. Наприклад, ділові, рекреаційні, культурні і т.д. Вирізняють також вимушену міграцію, вона може бути спричинена виїздом за кордон чи переїздом у

інший регіон країни у зв'язку з учиненням щодо людини чи її сім'ї неправомірних дій та насилля.

Характеризуючи трудову міграцію за юридичними засадами розрізняють:

- організовану міграцію - переміщення населення згідно з національним законодавством (наприклад, за візовим режимом);
- нелегальну міграцію — самовільне переміщення населення всупереч законодавству.

Трудову міграцію також розділяють за якісним рівнем: міграція робочої сили низької кваліфікації, міграція робочої сили високої кваліфікації та міграція вчених. Саме «відплив інтелекту» є однією з головних проблем міжнародної міграції.

За напрямками руху існують такі види міжнародної трудової міграції:

- еміграція — виїзд працездатного населення країни за її межі;
- імміграція — в'їзд працездатного населення до країни з-за її меж;
- рееміграція — повернення емігрантів на батьківщину.

Різниця між потоками імміграції та еміграції називається міграційним сальдо і показує обсяг чистої міграції, а сума цих потоків показує обсяг валової міграції.

Сучасна трудова міграція має свої характерні особливості, які спричинені глобалізацією світової економіки, розвитком інтеграційних процесів та науково-технічним прогресом. Серед них слід виділити:

- стрімке зростання масштабів міграції, перевищення темпів зростання числа мігрантів темпів зростання кількості населення. Так у 1960р. населення Землі становило 3 млрд. осіб, а число мігрантів – 3,2 млн. осіб, у 2000р. населення Землі збільшилось вдвічі (до 6 млрд. осіб), а число мігрантів – у 39 разів, у 2016 р. населення Землі становило 7,4 млрд. осіб, а число мігрантів становило вже 244 млн. осіб [13];
- розширення географії трудової міграції та формування нових центрів залучення робочої сили;
- зростання частки тимчасової трудової міграції;

- « Відплив інтелекту». Лише з України за період 1991-2008 рр. виїхали понад 12 тис. кандидатів та докторів наук, третина яких на момент виїзду була у віці до 40 років [6, с.106-107];
- збільшення частки жінок серед загальної кількості усіх трудових мігрантів;
- зростання масштабів нелегальної трудової міграції.

Панівна більшість міжнародної міграції залишається сконцентрованою у декількох країнах. 75% усіх світових мігрантів зосереджено у 12% усіх країн світу. Традиційні країни імміграції: Австралія, Канада, Нова Зеландія, Сполучені Штати Америки. Нові країни призначення мігрантів: Ірландія, Італія, Норвегія, Португалія.

1.2 Заробітна плата як основний економічний фактор впливу на стан трудової міграції.

В процесі міграції робочої сили для кожної країни беззаперечно лежать свої особливі чинники, проте для цього процесу характерні і спільні причини. Одним з таких виступає провідний економічний фактор - заробітна плата.

Відповідно до неокласичної теорії саме різниця рівнів заробітної плати спричиняє відмінність у економічному розвитку країн та у попиті на робочу силу. Саме тому здійснюється переміщення робочої сили із країн з низьким рівнем заробітної плати, до країн, де рівень оплати праці є вищим [13, с. 235]. Так у книзі «Теорія заробітної плати», яка вважається однією з перших наукових праць, що теоретично обґрунтовують чинники трудової міграції, Дж. Хікс розглядаючи міжнародну міграцію на мікрорівні, на рівні рішень, що приймає індивід, вважає саме відмінність в оплаті праці між країнами найвагомішою причиною трудової міграції [14, с. 417].

На основі теорії Хікса було розроблено сучасніші теорії. Так, згідно теорії Харріса-Тодаро на прийняття мігрантом рішень впливає дохід, який мігрант сподівається отримати в іншій країні або регіоні [14, с. 419]. Теорія Борхаса стверджує, що потенційний мігрант приймає рішення щодо міграції оцінюючи не

лише різницю отримуваної та очікуваної заробітної плати, але й різноманітні витрати на міграцію [14, с. 419].

Якщо знайти роботу в країні важко, рівень заробітної плати низький та відсутні можливості для самореалізації для великих груп населення, то очевидно, що кількість емігрантів із такої країни буде велика. І навпаки, якщо переважна більшість населення може знайти роботу в країні з прийнятним для себе рівнем заробітної плати, якщо існують умови для професійного і кар'єрного зростання, то навряд чи в такій країні буде багато трудових емігрантів.

Слід зауважити, що економічні чинники міжнародної трудової міграції не є єдиними факторами впливу, проте здебільшого вони є головними.

2. Дослідження впливу заробітної плати на стан трудової міграції в Україні

2.1. Аналіз основних сучасних міграційних процесів та потоків в Україні та світі

Міжнародна трудова міграція в сучасних умовах набуває характеру глобального процесу. Міграцією охоплена більшість країн світу. Кількість країн, залучених в міжнародний міграційний процес, істотно зросла, перш за все, за рахунок Центральної та Східної Європи, а також СНД. За прогнозами експертів, в найближче десятиліття кількість мігрантів, які приймаються розвиненими країнами, зберігатиметься на високому рівні. Слід зауважити, що більшість мігрантів рухаються по трьох ключових напрямках (табл.1)

Таблиця 1

Напрямки міжнародної трудової міграції, 2012 р.

Напрямок	Кількість осіб, млн.	Частка, %
Захід-Схід	61	32
Південь-Північ	63	33
Схід-Захід	53	28
Північ-Північ	14	7
Загалом	191	100

Джерело: [1]

Третину всього міграційного потоку складає потік «Захід – Схід» (32 %). Майже така ж частка припадає на міграцію по лінії «Південь-Північ» (33%) та трохи менше на потік «Схід-Захід» (23%) між країнами, що розвиваються, третій напрямок «Північ-Північ» між розвиненими країнами складає менше однієї п'ятої міграційного потоку. Більша частина міграції по лінії «Південь-Північ» спрямовується в Європу та США, в той час як міграція «Північ-Північ» відбувається переважно в рамках ЄС, або ж через Атлантику. Близько половини всіх мігрантів з країн, що розвиваються, проживають в інших країнах, що розвиваються, майже 80% міграції по лінії «Південь-Північ» знаходяться в

суміжних країнах. Наприклад, спостерігаються великі показники міграції робітників з Буркіна-Фасо до Кот-Д'Івуару, з Єгипту до Йорданії, з Гаїті до Домініканської республіки, з Індонезії до Малайзії, з сусідніх країн до Аргентини [1, с. 16].

Трудова міграція є основною складовою міжнародної міграції, її частка становить понад 95 % для Європи, Північної та Південної Америки, Океанії, майже 88 % – для Африки та 83 % – для Азії.

Структура робочої сили міжнародної трудової міграції характеризується двома закономірностями:

1. Велика частка висококваліфікованих спеціалістів та науковців. Промислово розвиненні країни стимулюють таке переміщення робочої сили. Так відсоткова вага іноземців серед інженерів США складає більше 10%, лікарів – більше 20%.

2. Велика кількість працівників для галузей із застосуванням важкої фізичної праці, низькокваліфікована робоча сила. Наприклад, у Франції трудові емігранти складають 25% усіх зайнятих у будівництві, 1/3 – в автомобілебудуванні. В Бельгії вони складають половину усіх шахтарів, в Швейцарії – 40% будівельників [1, с.48].

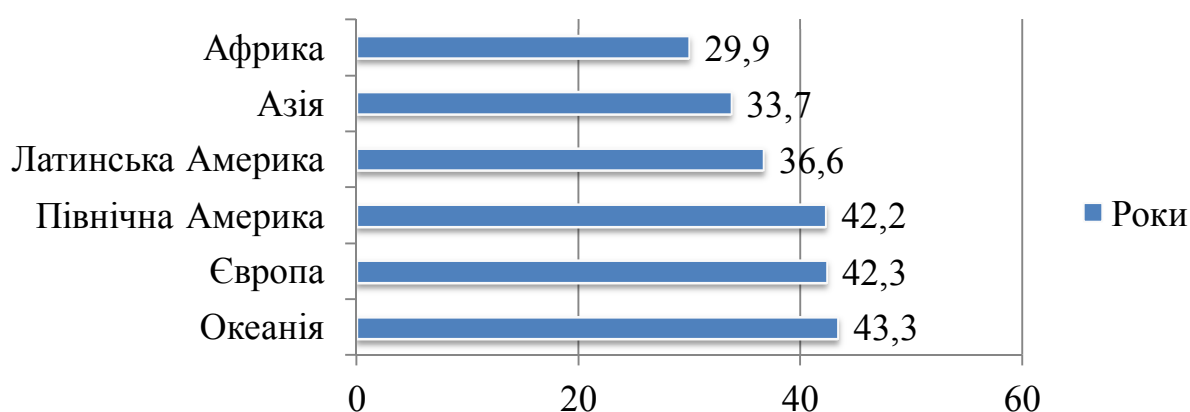


Рис. 1. Середній вік трудових мігрантів

[автор побудував самостійно]

За гендерною ознакою в міжнародній трудовій міграції існує незначне переважання жінок, однак для деяких країн (Латиноамериканські країни,

Російська Федерація, Молдова, Філіппіни) характерне суттєве їх переважання. Середній вік трудового мігранта з Африки становить 30 років, для Європи цей показник складає 42 роки (рис.1.)

Серед українських трудових мігрантів переважають чоловіки, найчисленнішими серед них є особи 30-44 років (понад 40%), більшість мігрантів походить із західних областей України. 41% трудових мігрантів мають середню або середню спеціальну освіту, 36% – вищу освіту.

Основні країни призначення українських працівників-мігрантів – Польща, Російська Федерація, Чеська Республіка та Італія. На них припадає близько 80% загальних потоків трудових мігрантів з України.

Слід зауважити, що збільшення обсягів трудової міграції в Україні супроводжується певною переорієнтацією її потоків із традиційного східного напрямку, до Росії, на західний. В умовах воєнного конфлікту та анексії Криму дане явище прискорилось. Серед потенційних трудових мігрантів з України частка тих, хто шукає роботу в Росії, знизилася з 18% у 2011 році до 12% в 2015 році. Водночас привабливість Польщі зросла з 7% у 2006 році до 30% на сьогодні.

Сфери зайнятості українських працівників за кордоном – це насамперед будівництво (чоловіки) і праця в домашніх господарствах (жінки), а також сфера послуг та сільське господарство (рис. 2)

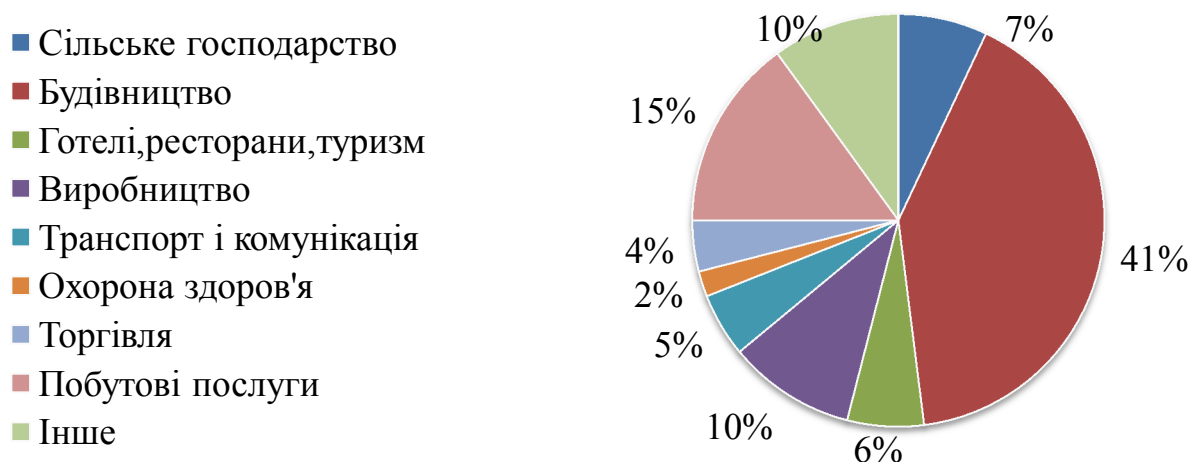


Рис. 2. Сфери зайнятості українських трудових мігрантів за кордоном

[автор побудував самостійно]

В структурі трудової міграції з України також відбуваються зміни, а саме: збільшується обсяг довгострокової міграції, до міграції вдається більше молоді, жінок, мешканців міст, вихідців із північної, центральної та східної України [9].

2.2 Співвідношення динаміки трудової міграції із рівнем заробітної плати

Основними чинниками, що спричиняють трудову міграцію є відсутність перспектив розвитку і професійної реалізації, нестабільна політична та економічна ситуація, відсутність соціальної безпеки та правосуддя, низький рівень довіри до держави. Рішення емігрувати залежить від поєднання різних факторів, але центральною серед причин та рушійною силою трудової міграції є проблема економічного розвитку, насамперед, низький рівень заробітної плати. Працівники мігрують з регіонів з низьким рівнем заробітної плати до регіонів з високою. Таким чином, ціллю мігранта є максимізація своїх доходів.

Проведемо порівняльну характеристику динаміки мінімальної заробітної плати та кількості трудових мігрантів в Індії, країні, яка на сучасному етапі є одним з найбільших джерел трудових мігрантів для глобального ринку.

Таблиця 2

Динаміка заробітної плати та кількості трудових мігрантів в Індії, 2010-2014 рр.

	2010	2011	2012	2013	2014
Кількість мігрантів, тис. осіб	623	626	750	816	804
Мінімальна заробітна плата, дол. США	55,7	66,6	56,1	54,5	58,3

Джерело: автор склав самостійно на основі [2], [3]

За даними таблиці можна зробити висновок, про існування оберненого зв'язку між рівнем мінімальної заробітної плати (заробітної плати, за

найпростішу, некваліфіковану працю, нижче рівня якої не може здійснюватись оплата праці) в країні походження трудових мігрантів та рівнем міграції. Так при зменшенні оплати на 10 дол. США у 2012 в порівнянні з попереднім роком, кількість працівників, що виїхали закордон збільшилась на 130 тисяч. При наступному зменшенні мінімальної заробітної плати і надалі спостерігається зростання еміграції.

Слід зауважити, що офіційна статистика стосовно кількості трудових мігрантів, що надається Міністерством закордонних справ Індії набагато менша за реальні показники. Ці дані не відображають реальний масштаб відтоку робочої сили, проте можуть слугувати для характеристики загальної тенденції.

Під впливом воєнного конфлікту та глибокої економічної кризи еміграційні настрої населення нашої країни також зростають. Спробам вирішити життєві проблеми у спосіб працевлаштування за кордоном сприяє й набутий українцями досвід роботи за межами держави, потужні міграційні мережі, що сформувалися впродовж останніх десятиліть.

Поглиблення економічної кризи в 2014-2015 роках призвело до погіршення ситуації на ринку праці, а девальвація національної валюти позначилась критичним зменшення реальної заробітної плати. Так, у 2014 році мінімальна заробітна плата становила 1218 грн. або 152,4 дол. США, а у 2015 році та ж сума становила лише 77,3 дол. США, про що свідчать дані. Саме у цей період за даними Державної служби статистики спостерігається різке збільшення кількості трудових мігрантів з України. Саме через таку вкрай негативну тенденцію і зростає рівень міграції населення, люди їдуть за кордон у пошуках кращої долі та більшого заробітку.

До знецінення вітчизняної грошової валюти мінімальна заробітна плата українців становила 150 доларів і займала 70 позицію знизу у світовому рейтингу, та після різкого знецінення мінімальна заробітна плата у 2016 році складала лише 53 долара, що ослабило позицію України ще на 51 сходинку, наступними ж за даним показником є такі африканські країни як Ліберія, Ботсвана та Демократична республіка Конго.

Таблиця 3

**Динаміка рівня мінімальної заробітної плати в Україні,
на початок 2010-2017рр.**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Мінімальна заробітна плата, грн	869	941	1073	1147	1218	1218	1378	3200
Курс долара США, грн	7.99	7.99	7.99	7.99	7.99	15.75	23.78	26.29
Мінімальна заробітна плата, дол. США	108,7	117,8	134,3	143,6	152,4	77,3	57,9	121,7

* дані подані станом на січень кожного року

Джерело: автор склав самостійно на основі [11]

Опитування, проведене на замовлення Міжнародної організації з міграції навесні 2015 року, показало, що 8% українців планують найближчим часом знайти роботу за кордоном або вже її знайшли. Головною причиною такого рішення вони називають саме низький рівень заробітної плати в Україні, який у кілька разів менший, ніж у сусідніх пострадянських країнах і в 10 та більше разів нижчий, ніж у розвинених державах [11].

3. Шляхи зменшення рівня трудової міграції в Україні

3.1. Досвід раціональної міграційної політики зарубіжних країн у сфері обміну людським капіталом

На сьогодні в державах світової спільноти склалася ціла система заходів щодо регулювання міграції робочої сили. Вона містить законодавство про політичний, юридичний і професійний статус мігранта. Міграційна політика проводиться через національні служби міграції, які створюються зазвичай при міністерствах праці, юстиції або закордонних справ. Функцію контролю за в'їздом в країну реалізують імміграційні служби. Їх обов'язками є: видача в'їзних віз, дозволів, узгодження їх з заявками підприємців щодо прийому на роботу, контроль за часом перебування іммігрантів в країні. Країни-імпортери трудових ресурсів, які весь час потребують залучення робочої сили, будують свою імміграційну політику головним чином на заходах управління якісним та кількісним складом робочої сили, що прибуває в країну. Інструментом регулювання імміграції виступає показник імміграційної квоти.

Задля регулювання міграційних потоків, що прямують у країну-імміграції нею застосовуються різноманітні важелі впливу:

1. Якісні вимоги до іноземної робочої сили:

а) наявність сертифіката про освіту. Мінімальною вимогою вважається закінчення повного курсу середньої школи або професійно-технічного училища, що підтверджується відповідним дипломом. У більшості випадків диплом необхідно повторно підтвердити в приймаючій країні;

б) стаж роботи за фахом: від 2 до 5 років (Кіпр - 2 роки, Австралія - 3 роки, США - 5 років).

2. Обмеження особистого характеру. Воно стосується стану здоров'я іммігрантів (не допускаються наркозалежні, психічно хворі люди, заражені вірусом СНІД); вікового цензу (зазвичай в межах 20-40 років). Найчастіше законом заборонено іммігрувати особам, що раніше були засуджені за кримінальні злочини, членам терористичних та профашистських організацій.

3. Кількісне квотування. Воно може вводитися в рамках всієї економіки, окремих галузей, підприємств або як обмеження на загальну кількість іммігрантів, які приїжджають в країну протягом одного року.

4. Фінансові обмеження. Так, в деяких країнах фірми мають право наймати іноземну робочу силу тільки після досягнення певного обсягу обороту і продажів або після внесення певних платежів до державного бюджету. Приватні особи мають право іммігрувати, якщо вони готові інвестувати в економіку приймаючої країни визначену законом суму, довести легальність походження цих грошей і створити певну кількість робочих місць.

5. Тимчасові обмеження. Законодавство більшості країн встановлює максимальні терміни перебування іноземних працівників на їх території. Після їх закінчення потрібно або залишити країну, або отримати дозвіл на продовження терміну свого перебування.

6. Географічні пріоритети. Вони встановлюються за допомогою кількісних квот на в'їзд іммігрантів з певних країн. Іноді, щоб уникнути звинувачень в порушенні прав людини, уряд проводить в рамках географічних квот лотереї на право іммігрувати між представниками різних країн з одного географічного регіону. Така практика характерна для США.

7. Заборони. Вони поділяться на явні та приховані. Перші прямо визначають галузі чи спеціальності, в яких іноземцям працювати не можна. Приховані, навпаки, встановлюють перелік галузей або спеціальностей, в яких можуть працювати тільки громадяни даної країни. Зрозуміло, що заборонена нелегальна імміграція.

8. Система санкцій. Законодавчо встановлюються санкції за порушення порядку імміграції (депортація, грошові штрафи)

В умовах посилення конкуренції за людські ресурси для багатьох країн одним із ключових напрямків міграційної політики є заохочення співвітчизників до повернення на батьківщину.

Наприклад, стати громадянином Угорщини можна і проживаючи на території інших держав. Для цього потрібно бути несудимим, мати базові знання угорської мови чи угорське походження [8, с. 139].

Працювати у Польщі без додаткових дозволів, займатися підприємництвом, навчатися на рівних умовах із громадянами країни можна, отримавши «карту поляка», власником якої може стати, довівши, що хоча б хтось із твоїх предків був поляком [8, с. 140-141].

Різні країни, серед яких Туреччина, Індія, Південна Корея, розробляють програми повернення талановитої молоді ще з 60-х років ХХ ст. Даними програмами передбачено направлення студентів на навчання або працю в країни Європи чи США для здобуття високого рівня знань та набуття досвіду із обов'язковим поверненням до країни-походження. Деякі міжнародні організації, серед яких МОМ (за фінансової підтримки ЄС), Програма розвитку ООН, також започатковують програми сприяння поверненню інтелектуального капіталу.

3.2. Основні напрями врегулювання міграційних процесів в Україні.

Як показує світовий досвід, активна міграційна політика, що сприяє розвитку держави, має передовсім характеризуватися комплексністю, а також включенням міграційних питань в усі інші напрями діяльності держави – при стратегічному економічному плануванні, при формуванні політики зайнятості, освітньої політики, розробці інвестиційних програм як на центральному, так і на регіональному рівнях.

Тому, важливими заходами держави щодо регулювання трудової міграції є:

1. Створення умов для збільшення кількості легальних працівників, перш за все в країнах, куди мігрує найбільше громадян України. З цією метою слід активізувати підписання відповідних міждержавних угод.

2. Забезпечення прав та соціального захисту працівників-мігрантів. Потрібно створити Міністерство у справах мігрантів і діаспори, головним завданням якого були б розвиток і підтримка відносин України з ними. Такі відомства

функціонують у 26 країнах світу (з пострадянських країн – у Вірменії та Грузії). Загалом у 56 країнах світу функціонують понад 400 центральних органів влади, що курирують розвиток відносин зі своїми мігрантами. У більшості цих країн своїх емігрантів у 2–10 разів менше, ніж в Україні.

3. Здійснення аналізу та проведення законодавчих заходів задля попередження нелегальної трудової міграції за межі України і запобігання торгівлі людьми.

4. Впровадження політики стимулювання грошових переказів в Україну.

5. Цілеспрямоване створення робочих місця в галузях, працівники яких виїжджають закордон, вплив на державні замовлення у закладах вищої освіти. Адже якщо лікар працює некваліфікованим робітником закордоном, то або в країні готують забагато медиків, або вони отримують низьку заробітну плату.

Трудову міграцію потрібно регулювати комплексно, ефективно та на державному рівні. У 2015 році був прийнятий законопроект про «Про зовнішню трудову міграцію», що зазнав значної критики експертів. Політика в галузі трудової міграції та на вітчизняному ринку повинна бути дієвою. Тому що чим стабільнішою буде економічна ситуація всередині країни, тим сильнішим буде бажання іммігранта повернутися на батьківщину.

Висновок

Міжнародна міграція робочої сили є процесом, який впливає на більшість країн світу, вона постійно знаходиться в центрі уваги науковців, міжнародних організацій, урядів і є об'єктом регулювання на національному, регіональному та міжнародному рівнях

Сьогодні Україна є країною-донором трудових мігрантів і в найближчій перспективі потік еміграції буде збільшуватись, що створює загрозу суттєвих втрат людського капіталу нації, знижує рівень її міжнародної конкурентоспроможності.

Одним з основних факторів впливу на рівень трудової міграції українців за кордон в умовах сучасної політико-економічної ситуації є розмір заробітної плати. Цей показник є вагомим фактором впливу при прийнятті рішення для потенційного мігранта із будь-якої країни: залишитись працювати на батьківщині чи вирушити заробляти кошти закордон.

Перевищення розміру заробітної плати в 3-5 раз в країнах ЄС в порівнянні з Україною, зменшення рівня реальної заробітної плати, нестабільна ситуація на вітчизняному ринку праці – це чинники, які сприяють збільшенню кількості українських трудових мігрантів.

Державна міграційна політика України повинна спрямовуватись на:

- зменшення обсягів міжнародної трудової міграції;
- створення умов для рееміграції громадян України;
- підвищення конкурентоздатності національного ринку праці;
- зменшення масштабів нелегальної міграції;
- захист й підтримку українців за кордоном.

Політика держави щодо регулювання міграційних процесів, перш за все, має характеризуватись комплексністю. Адже досвід деяких країн свідчить, що за правильно побудованої міграційної політики знижуються негативні ефекти міжнародної міграції робочої сили та максимізується її позитивний вплив на національну економіку.

Список використаних джерел

1. International labour migration: A rights-based approach / International Labour Organization, Geneva, 2010. – 324 p.
2. International Migration in South and South-West Asia: [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://sitreport.unescapsdd.org/labour-migration-outflow>
3. NMW - National Minimum Wage: [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://countryeconomy.com/national-minimum-wage>
4. Білоцерківець В.В., Загородня О.О., Золотарьова О.В., Лазабник В.К., Лебедєва В.К. Міжнародна економіка: підручник. – К.: ЦУЛ, 2012. – 416 с
5. Гнатюк Т. О. Добровільна зворотна міграція: досвід країн ЄС та перспективи України / Т. О. Гнатюк // Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили]. Сер: Політологія. – 2011. – Т. 175, Вип. 163. – С. 22-25.
6. Гронтковська Г.Е., Ряба О.І., Венцурик А.М., Красновська О.І. Міжнародна економіка : навч. посіб. – К. : ЦУЛ, 2014. – 384 с.
7. Козак Ю. Г. Міжнародна економіка: в питаннях та відповідях [текст] підруч. / Ю. Г. Козак. – К.: Центр учбової літератури, 2017. – 228 с.
8. Малиновська О. А. Політика сусідніх країн щодо співвітчизників як інструмент поповнення людських ресурсів: виклики та уроки для України / О. А. Малиновська // Стратегічні пріоритети. – №3(28). – 2013. – С. 138-146.
9. Міжнародна трудова міграція в глобалізованій економіці [Електронний ресурс] Р. Д. Стаканов Актуальні проблеми міжнародних відносин. - 2012. - Вип. 110(2). - С. 34-41. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apmv_2012_110
10. Міграція в Україні : факти і цифри [Електронний ресурс] // К. – 2016. – 31 с. – Режим доступу: http://iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf
11. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
12. Офіційний веб-сайт Світового банку – Україна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.worldbank.org/uk>

13.П'ятковська О. Р. Методологічні засади дослідження міжнародної трудової міграції з позицій країни-донора , О. Р. П'ятковська // Зб. наук. пр. ХКТЕІ : серія "Економічні науки", 2013 - № 6. - С. 411-421.

14.Хикс Дж. Стоимость и капитал / [пер. с англ. Дж. Хикс]. – М. : Прогресс, Универс. – 1993. – 488 с.