

Тернопільський національний економічний університет

Кафедра економічної теорії

Міждисциплінарна курсова робота

з

«Економічної теорії»

на тему:

«Вплив рівня заробітної плати на трудову міграцію»

Студентки 2 курсу групи ФМО-21

напрямку підготовки «Фінанси і кредит»

Сороки Д.М.

Керівник:

Длугопольський О. В.

Національна шкала \_\_\_\_\_

Кількість балів \_\_\_\_\_

Оцінка ECTS \_\_\_\_\_

Члени комісії \_\_\_\_\_

(підпис) (прізвище та ініціали)

\_\_\_\_\_ (підпис) (прізвище та ініціали)

\_\_\_\_\_ (підпис) (прізвище та ініціали)

Тернопіль 2016

## КУРСОВА РОБОТА

з дисципліни

«Макроекономіка»

на тему:

## «Вплив рівня заробітної плати на трудову міграцію»

Студентки групи ФМО-21

Сороки Діани Михайлівни


## ПЛАН

## ВСТУП


1. Сутність ~~поняття~~ „міграційний рух” та трудової міграції.
- ~~2. Основні світові ринки і експортери робочої сили.~~ — 2. Роль з/п у стимулюванні трудової міграції
3. Вплив та ~~наслідки~~ міжнародної трудової міграції ~~на економіку України~~ моделіювання контрактів (Україна-ЄС)
4. Міжнародне регулювання міграційних процесів ~~в Україні~~
5. Аналіз та оцінка трудової міграції населення України ~~з 2016-2020 рр.~~

## ВИСНОВОК

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

  
25.12.15

Керівник:  
Проф. Длуско-Мельник О.В.

  
25.12.15

## ПЛАН

### ВСТУП

1. Сутність міграційного руху та трудової міграції.
2. Роль заробітної плати у стимулюванні розвитку людського капіталу.
3. Аналіз впливу заробітної плати на міжнародну трудову міграцію (Україна-ЄС)
4. Напрями міжнародного регулювання міграційних процесів в Україні.
5. Аналіз проблем та оцінка перспектив міграції населення України у 2016 - 2020 рр.

### ВИСНОВОК

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження:** дана тема є досить актуальною в наш час, оскільки однією з основних проблем сучасності є міграційний рух населення, який впливає на багато аспектів соціального та економічного життя. Міграція забезпечує реальні вигоди для країн і регіонів, які приймають робочу силу, але відповідно здійснює у крайній мірі негативний вплив на економічне та соціальне становище країни звідки виїжджає робоча сила. Уряд країн приділяє значну увагу регулюванню і стимулюванню (а іноді – обмеженню) міграції. Їх дослідженням займається цілий ряд наук, таких як демографія, статистика, економіка і т.д.

Широкого розвитку набула, майже відсутня за радянських часів, форма міграційного руху населення — трудова міграція. Міграція робочої сили для України на даний час має переважно негативні наслідки. Мігрують, як правило, висококваліфіковані спеціалісти, але лише невеликий відсоток їх має гарантовану роботу і відповідні трудові гарантії. Виїжджають за кордон у пошуках роботи молоді люди без певного рівня кваліфікації, які згодні на будь-яку роботу і низьку платню. Згубним для економіки країни, для формування її науково-технічного потенціалу є виїзд за кордон науково-технічних кадрів та підготовлених на сучасному рівні молодих спеціалістів. Це може негативно вплинути на темпи відновлення економіки України.

Сьогодні Україна на європейському ринку праці, головним чином, служить в якості державного експортера робочої сили, хоча відмічається тенденція до зростання числа іноземців, що працюють в Україні. На думку деяких вчених, останнє число приблизно в 10 разів менше, ніж число українців, які працюють за кордоном.

Тимчасова форма міжнародної трудової міграції значно більша за масштабом ніж постійна і існує на ринку праці, в більшості випадків, незаконно. Економічна функція нелегального ринку праці в цілому зводиться до задоволення потреб великої кількості малих і середніх підприємств в

промислово розвинених країнах Західної і Північної Європи, в тому числі Європейського Союзу. На відміну від великих підприємств, підприємства малого та середнього бізнесу не можуть використовувати в широкому масштабі працевзбережувальні технології, адже вони є дорогими. Ці компанії не можуть також передати свій капітал в країни з дешевою робочою силою, як це часто роблять гігантські транснаціональні корпорації. Держава зазвичай мовчазно дозволяє роботу нелегальних іммігрантів.

Засоби і методи реалізації міграційної політики країн Західної Європи варіюються в залежності від ситуації на ринку праці. Таким чином, при нестачі робочої сили в західних країнах, уряди використовували заходи для заохочення імміграції, в тому числі незаконної. Коли інтереси монополій зажадали скорочення імміграції, уряд поставив перешкоди припливу іноземної робочої сили.

**Метою курсової роботи** є аналіз впливу рівня заробітної плати на трудову міграцію.

Відповідно до поставленої мети **завданнями** даної роботи є розгляд трудової міграції населення України, її сучасний стан, аналіз факторів які впливають на розвиток міграції та шляхи розвитку даної проблеми.

**Об'єктом дослідження** виступає міграційний рух та трудова міграція.

**Предметом дослідження** є вплив рівня заробітної плати на трудову міграцію.

## 1. Сутність міграційного руху та трудової міграції.

Особливістю світової економіки сучасної епохи є її глобалізація, яка проявляється у вільному переливанні капіталу, матеріальних і трудових ресурсів між країнами. Міжнародна трудова міграція, масштаби та інтенсивність якої в цих умовах мають велике значення, здійснює перерозподіл робочої сили між країнами, який впливає на ситуацію на ринку праці кожної країни, зайнятості, безробіття, заробітної плати, розподілу доходів. З урахуванням несприятливої демографічної ситуації, старіння населення, збільшення тривалості життя, і, як наслідок, збільшення витрат на виплату пенсій, що негативно позначається на бюджеті промислово розвинених країн, вони будуть сприяти залученню іммігрантів, в тому числі з України. У той же час, кількість українців також знижується, а соціально-економічні умови змушують шукати роботу за кордоном. Таким чином, виникає проблема забезпечення ринку праці України висококваліфікованими робітниками, здатними розвивати бізнес і сприяти економічному зростанню в державі.

Термін "міграція" (від лат. *migratio*) означає переселення, транспортування, переміщення (наприклад, населення, капіталу) людей, які переїхали або переселені, їх називають переселенцями або мігрантами.

У широкому сенсі термін "міграція" - це будь-яке, незалежно від призначення, частоти і тривалості, територіальне переміщення з одного місця проживання в інше.

Міграція є об'єктивним і досить конкретним об'єктом вивчення різних наук і дисциплін, в тому числі економіки, соціології, демографії, юриспруденції та історії. Для того, щоб оцінити масштаби і характер трудової міграції, її аналіз і прогнозування використовуються прямі і непрямі методи, які включають в себе ряд загальних і конкретних показників, таких як: коефіцієнт інтенсивності механічного руху, масштаби вибуття, коефіцієнт інтенсивності вибуття населення, масштаби прибуття, коефіцієнт інтенсивності прибуття населення, сальдо міграції, коефіцієнт чистої

міграції, міграційний обмін, коефіцієнт інтенсивності міграційних переміщень. Усі наведені коефіцієнти розраховуються за певний період часу (місяць, квартал, півріччя, рік) на 100 або 1000 осіб населення, тобто у відсотках.

Розрізняють внутрішню та зовнішню міграцію. Зовнішня міграція пов'язана з перетинанням державного кордону. Вона включає в себе територіальне охоплення і міжконтинентальні переміщення всередині країни. Даний вид міграції здійснюється з певними цілями, такими як: трудовій, сімейній, відпочинковій, туристичній та інших. Трудовий потенціал здійснює пошуки свого оптимального використання не тільки в межах своєї батьківщини, але і в масштабах світової економіки. Зовнішня міграція має два боки: еміграція — виїзд працездатного населення з країни перебування для довгострокового чи постійного проживання в іншу країну та імміграція — в'їзд робочої сили в дану країну з-за кордону (на постійне або тривале проживання для навчання, працевлаштування або з метою втечі від дискримінації, переслідувань тощо).

Внутрішнією міграцією є така, коли відбувається переміщення населення в межах однієї країни, без перетинання кордонів. Розрізняють міграції сільського та міського населення, міжміські міграції та міграції у межах сільської місцевості. Розрізняють також і міграції в межах окремих великих територіальних одиниць — області, економічного району, автономної республіки. У цих випадках міграції поділяють на внутрішньообласні та міжобласні, внутрішньорайонні та міжрайонні.

За тривалістю міграції поділяються на:

- постійні (безповоротні) — це переміщення населення, що супроводжується зміною постійного місця проживання. Прикладом даного виду міграції є переселення сільських жителів до міста.
- тимчасові (зворотні) прикладом яких є переселення людей на інші території з метою навчання або роботи за контрактом.

Тимчасові міграції поділяються на: маятникові, циклічні, епізодичні. Детальніше про кожну з них. Маятникова міграція — це щоденні поїздки від місця проживання на місце роботи або навчання, що розташовані в різних населених пунктах. Даний вид міграції приводить до надмірної втоми, бо пов'язаний з витратами вільного часу, для переміщення, що скорочує час відпочинку.

Циклічна або сезонна міграція — це переміщення населення з метою пошуку роботи на певний час, сезон, за умови повернення на попереднє місце проживання після його закінчення.

Епізодична міграція являє собою поїздки, які здійснюються нерегулярно. Наприклад, ділові, рекреаційні, культурні і т.д.

Вирізняють також вимушено міграцію, вона може бути спричинена виїздом за кордон у зв'язку з учиненням щодо людини чи її сім'ї неправомірних дій та насилля.

За правовою ознакою мігрантів поділяють на:

- Легальних – це ті мігранти, які перетинають міжнародні кордони на законних підставах, тобто за наявності візи на певний термін.
- Напівлегальних – це такі мігранти які покидають батьківщину з дійсною візою, проте через певний час відмовляються повертатись додому і залишаються в іноземній державі на незаконних підставах.
- Нелегальних – це ті мігранти, які покидають свою країну без законних підстав, без наявності офіційних документів. [1]

Люди, які в'їздять до іноземної країни на постійне проживання називають іммігрантами, а тих то виїздить з своєї країни – емігрантами. Різниця між кількістю іммігрантів та кількістю емігрантів виражається показником сальдо міграції. Якщо до певної країни приїжджає більше людей ніж виїжджає то сальдо міграції має додатній показник, і відповідно, якщо більше виїжджає ніж приїжджає то від'ємний. Отож, можна зробити висновок, що на зростання або ж скорочення кількості населення впливають



два чинники, а саме: природній рух населення (народжуваність, смертність) та міграційний рух.

Сучасні міжнародні економічні відносини тісно пов'язані з такими поняттями, як міграція, імміграція, еміграція, рееміграції населення. Детальніше опишемо ці поняття:

- міграція (від лат. *migratio* - переїзд, переміщення) – це переміщення через кордон;
- імміграція (від лат. *immigrare* — вселяюся) – це в'їзд в країну на постійне або тривале перебування громадян іншої країни;
- еміграція (від лат. *emigrare* — виселення) – це переселення громадян в іншу країну на постійне або довготривале тимчасове проживання;
- рееміграція – це виїзд іммігрантів з країни імміграції або повернення емігрантів на батьківщину.

Головне місце у міжнародних економічних відносинах посідає трудова міграція, іншими словами міжнародна міграція робочої сили. Під цим поняттям розуміють переміщення робітників через міжнародні кордони у пошуках роботи. У результаті міграції робочої сили утворився світовий ринок праці, пропозиція робочої сили на якому залежить від ситуації на внутрішніх ринках праці країн-експортерів та країн-імпортерів робочої сили.

Сучасний світовий ринок праці, що є складовою ринку робочої сили, характеризують три основні моделі трудових відносин: європейська, англосаксонська і китайська [2, с. 74]. Вони відображають характер соціально-трудових відносин у різних країнах світу.

Для європейської моделі притаманний високий рівень правового захисту працівника, жорсткі норми трудового права, орієнтовані на збереження робочих місць та регулювання рівня оплати праці.

Англосаксонська модель характеризується вільним правом роботодавця у можливості найму та звільнення працівника, перевагою колективно-договірного регулювання на рівні підприємства і фірми, що сприяє

динамічним змінам на ринку праці, чутливому реагуванню на потребу зміни кількості робочих місць.

Китайська модель об'єднує жорстке регулювання трудових відносин у державному секторі та повну відсутність правового регулювання у приватному секторі економіки.

Ці моделі значною мірою відображають ситуацію, що склалася на ринках робочої сили у різних регіонах світу, а їхні відмінності обумовлюють розміри та легальність міграційних процесів.

Розширення міграції спричинило появу в країнах імміграції двох ринків праці, перший для робітників-громадян даної країни та другий для іноземних робітників. Другий ринок формується зазвичай на нелегальній міграції. Проте, попри усі зусилля які держава здійснює для подолання цієї проблеми, заборонити даний вид міграції повністю неможливо. Нелегальні іммігранти працюють на невисокооплачуваних роботах та на роботах зі шкідливими умовами праці та без соціального захисту, що суперечить усім законам та міжнародним конвенціям. В багатьох розвинутих країнах вже сформувався тип професій для мігрантів, зазвичай це вантажники, прибиральниці і т.д. Для місцевого населення такі роботи є неprestижними, навіть в умовах високого рівня безробіття.

Основними країнами які постачають робочу силу на світовий ринок є економічно слаборозвинені країни. Відсутність роботи на батьківщині, збідніння населення змушує людей мігрувати з цих країн у пошуках роботи у розвиненіших державах. Також причинами міграції можуть бути воєнні конфлікти, релігійні та політичні чинники. Головною проблемою міжнародної міграції є "відплив інтелекту", іншими словами безповоротний або довготривалий виїзд вчених та висококваліфікованих спеціалістів.

Нестабільна економічна ситуація в країні, а також вигідні умови найму висококваліфікованих спеціалістів за кордоном сприяють збільшенню масштабів еміграції[3, с. 223-234].

## **2. Роль заробітної плати у стимулюванні розвитку людського капіталу.**

В умовах науково-технічного прогресу і соціального розвитку визначну роль займає людський капітал. Це вимагає відповідної організації принципів соціальної політики щодо заробітної плати, реформи ринку праці, поліпшення якості і ефективності надання соціальних послуг, щоб запобігти подальшій соціальній поляризації.

Сьогодні підприємство є основним суб'єктом господарювання. Для його нормального функціонування потрібно відповідне забезпечення ресурсами. Трудові ресурси визначають стратегічний успіх діючого підприємства і є основою для забезпечення його конкурентоздатності. Формування трудових ресурсів у даний час є досить вагомим завданням, що потребує згоди виробничих і адміністративно-територіальних аспектів. Саме тому, в даний час є досить актуальною проблема вибору персоналу на підприємство. Ще однією проблемою вітчизняного ринку праці є надто низька заробітна плата та мала конкурентність робочих місць при значному розмежуванні розміру заробітної плати і вартості робочої сили за масштабами підприємств.

Під поняттям людський капітал розуміється певна сукупність усіх продуктивних якостей найманого працівника. Окрім цього, можна сказати, що людський капітал включає в себе усі набуті до певного часу навички та знання які використовуються для виробництва економічних благ.

Для оцінки якості людського капіталу вимірюється рівень життя, грамотності, освіченості і довголіття населення, стан медичного обслуговування і виробництва ВВП на душу населення. Ці показники враховуються при розрахунку Індексу розвитку людського капіталу (ІРЛК).

Людський капітал потребує інвестування, оскільки капітал збільшується і дає тривалий економічний ефект. Багато визначних учених доводять, що інвестування людського капіталу дає набагато більшу віддачу, ніж інвестування матеріального виробництва. Ефективність здійснення інвестицій в майбутньому пояснюється не лише отриманням певних переваг

щодо досвідченості та високої кваліфікації людини, а й у матеріальній віддачі у вигляді заробітної плати, прибутку та доходів у цілому. Саме тому, інвестування у людський капітал є необхідною умовою зростання трудового потенціалу.[4]

Якщо розглядати інвестиції людського капіталу на рівні підприємства, то таким чином фірми забезпечують себе висококваліфікованими працівниками, адже ефективність виробництва лише на 1/3 залежить від фізичного капіталу, решта від рівня кваліфікації робітників і фахівців.

Інвестування людського капіталу відбувається на макрорівні у вигляді витрат держави на освіту, оскільки уряд впевнений, що добра освіта населення прискорить економічний розвиток країни. На мікрорівні ж роботодавець здійснює витрати, які пов'язані з навчанням та перепідготовкою своїх працівників, оскільки він очікує що ці витрати окупляться і буде отримано додатковий дохід завдяки високій продуктивності працівників. Окрім цього і самі люди витрачають свій час та гроші щоб здобути освіту, тому у більшості країн більш освічені люди отримують вищу заробітну плату, адже, як правило, вони можуть виробляти більше продукції, або ж продукцію, що володіє вищою ринковою ціною, і відповідно роботодавці платять їм вищу заробітну плату.

Для розвитку людського капіталу потрібні значні витрати як і людини, та і зі сторони суспільства, тобто витрати державних установ, приватних організацій і т.д., дані витрати економісти називають інвестиціями в людський капітал. Джерелом інвестицій можуть бути витрати роботодавців, бюджетні витрати, та власні витрати громадян. Інвестування несе за собою мету інвестора отримати певні вигоди, зокрема, для працівника це збільшення доходів, отримання задоволення від роботи, покращені умови праці та якості життя. Для роботодавців це зростання продуктивності праці, зменшення втрат робочого часу, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства. Для держави це підвищення ВВП, економічної активності громадян, зростання рівня життя нації і т.д.

Особливістю розвитку людського капіталу є регіональний характер. Для визначення перспектив розвитку країни та перспективних напрямів вкладання коштів підприємствам необхідно проаналізувати та виокремити регіони, де можна очікувати більш високий рівень відтворення ресурсів, оцінити наявний у них економічний потенціал і доцільність його ефективного нарощування. Деформована структура економіки регіонів негативно позначається на соціальних показниках їх розвитку. Зростає розрив між середньодушовим доходом найбагатших і найбідніших територій. Одним з основних проявів диспропорційності територіального розвитку України є суттєві відмінності в рівнях соціально-економічного розвитку регіонів, які поглиблюються. Україні характерна надконцентрація економічних, фінансових, владних, інтелектуальних ресурсів в одному місті - Києві.[5] З цілком зрозумілих причин розмір накопиченого людського капіталу вище в містах, де є значні можливості для прикладання кваліфікованої праці, і саме вони є основними центрами припливу мігрантів, а тому їх населення значно молодше та активніше. Саме тому вищими за середні показники людського капіталу зосереджені в Києві, Севастополі, Харкові, Львові, Запоріжжі та Дніпропетровську.

Для покращення якості та збільшення кількості людського капіталу потрібно направити інвестиції на перепідготовку існуючого трудового потенціалу більш конкурентоздатним професіям та на підвищення кваліфікації. Необхідно заохочувати працівників здобувати вищу освіту, підвищувати культурний рівень, створювати умови для забезпечення охорони здоров'я. Для підвищення ефективності роботи людського капіталу держава повинна сприяти підвищенню заробітної плати як основного джерела відтворення та нагромадження людських ресурсів, оскільки низька заробітна плата та недотримання термінів її виплати суперечить якісному відтворенню робочої сили. На практиці заробітна плата може мати форму премій, гонорарів, комісійних винагород, місячних окладів, а в економічній літературі, даний термін використовують для визначення ставки заробітної

плати в одиницю часу. Заробітна плата відображає відносини між роботодавцем та працівником, і виступає в якості винагороди за виконану роботу. Відповідно вона залежить від складності виконуваної роботи, професійних якостей працівника та результатів його діяльності в цілому. Основним джерелом коштів на оплату праці є доходи підприємства. Заробітна плата є головним чинником забезпечення матеріальної зацікавленості робітників у досягненні найкращих кінцевих результатів.

Заробітна плата виконує ряд функцій, зокрема: відтворювальну, мотиваційну та регулюючу функцію. Кожна з них несе певну роль у стимулюванні розвитку людського потенціалу.

Отже, детальніше розглянемо кожен з названих функцій. Відтворювальна функція, полягає у тому діяльність робочої сили це особливий товар який потребує відтворення фізичної та розумової енергії, щоб підтримувати організм людини у нормальному життєздатному стані. Заробітна плата є основним джерелом коштів на відтворення робочої сили.

Наступною важливою функцією заробітної плати є мотиваційна функція, а б її особливо виділила з поміж усіх інших. Адже розмір заробітної плати може досить сильно мотивувати працівників до продуктивної праці, підвищення якості робочої сили, реалізації свого трудового потенціалу, більшої результативності праці з метою поліпшення свого добробуту та для задоволення різноманітних потреб.

Ще однією, не менш важливою є регулююча функція. Адже завдяки їй відбувається досягнення балансу інтересів найманих працівників та роботодавців. Саме вона впливає на співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили, на формування персоналу підприємства, рівень його зайнятості, а також на диференціацію заробітної плати. Диференціація має вагомим значення, заробітну плату тісно пов'язують з кількістю виконаної праці. Відповідно, за інших однакових умов праця більшої тривалості потребує більших витрат робочої сили, і відповідно більшої її оплати. Отже, заробітну плату диференціюють відповідно до її складності та

відповідальності, за високих даних показників працівник повинен мати більше знань, досвіду, навичок, фізичних і розумових здібностей. Тож послуги якіснішої робочої сили мають оплачуватись у більшому розмірі. Висока кваліфікація працівника - це важлива складова «людського» капіталу. Як і будь-який інший капітал, він повинен давати дохід, і що кращими є його кількісні та якісні характеристики, тим більше повинно бути доходу.

Зауважимо, що кожна функція заробітної плати має власних суб'єктів, тобто осіб, які найбільше зацікавлені у її реалізації. Так, в реалізації відтворювальної та мотиваційної функцій заробітної плати більше зацікавлені наймані працівники. До регулюючої функції заробітної плати найбільш схильні державні органи, які повинні бути зацікавлені в повноцінному функціонуванні ринку праці. У реалізації соціальної функції заробітної плати зацікавлені переважно наймані працівники, а також держава як гарант прав і свобод працівників і соціальної справедливості в суспільстві. Однак це не означає, що роботодавці байдужі до реалізації цієї функції, адже порушення принципу соціальної справедливості на практиці стає істотним демотиваційним фактором, а значить, порушує інтереси роботодавців.[6]

Отже, інвестування у людський капітал є надзвичайно необхідним для економічного зростання загалом. Майбутнє якої держави, зокрема і України пов'язане із розвитком розумового потенціалу нації, і саме досягнення високих показників розвитку людського капіталу є запорукою успіху країни і покращення її стану на міжнародному рівні. Необхідними заходами підвищення інвестицій людського капіталу є державне фінансування пріоритетних напрямів і стимул до збільшення витрат підприємств у розвиток людського капіталу своїх працівників, адже людський капітал є одним з основних чинників зростання продуктивності праці. На даний момент, стратегічного значення для України мають

інвестиції в людину, в розвиток її творчого, наукового, інтелектуального та інноваційного потенціалу.



### **3. Аналіз впливу заробітної плати на міжнародну трудову міграцію. (Україна-ЄС)**

Характерною рисою сучасного етапу розвитку міжнародних економічних відносин є міжнародна міграція робочої сили, яка розвивається дуже стрімко в останні десятиріччя. Якщо кількість мігрантів в 2001 в світі становила приблизно 140 млн. чоловік, в 2005 році їх нараховувалось 191 млн., а в 2014 – вже 232 мільйона. З 1960 року кількість мігрантів в світі збільшилась більш ніж в два рази і становить 3,2% всього населення Земної кулі. Світовий Банк прогнозує, що кількість мігрантів у світі збільшиться на 3% до 2025 року [7].

Особливої уваги заслуговує необхідність досліджень сучасних тенденцій розвитку міжнародної трудової міграції і її впливу на національні ринки праці, що обумовлено актуальністю цих питань, які особливо загострюються в умовах глобалізації і фінансово-економічної кризи.

Перш за все, слід відзначити, що залишають країну переважно люди працездатного віку і за 2-3 роки масової еміграції із країни це не вплине на внутрішній ринок праці, але, якщо така ситуація продовжується 8-10 років і більше, то ринок країни-донора почне відчувати нестачу кадрів. Особливо дана проблема відчутна при високому рівні еміграції висококваліфікованих кадрів, таких як вчені, програмісти, лікарі і т.д. В такому випадку, може спостерігатися дефіцит трудових ресурсів і відбуватися зниження продуктивності праці в країнах походження. Однак необхідно враховувати, що дослідники відмічають позитивний ефект відпливу робочої сили у випадку, коли в країні існує високий рівень безробіття – внаслідок міграції офіційно зареєстрований рівень безробіття може понизитися. Також еміграція може сприяти соціальній стабільності і економічному розвитку

Необхідно відмітити, що у довгостроковій перспективі масова еміграція має певні демографічні, соціальні та економічні наслідки для країни. До демографічних варто віднести прискорення старіння населення, оскільки виїжджають в основному люди працездатного віку. До соціальних –

збільшення соціального навантаження на працююче населення. Економічні наслідки більш різноманітні і неоднозначні: з одного боку еміграція призводить до витоку працівників різної кваліфікації, що може негативно позначитися на темпах виробництва, науково-технічному прогресі, економічному іміджу країни. Тенденція еміграції молодих і кваліфікованих працівників може негативно вплинути на ринок праці, на якому відчуватиметься брак працівників, особливо тих, хто може додати свій внесок в економіку. З іншого боку – мігранти пересилають на батьківщину грошові перекази, які стають все більш важливою статтею доходу для країн еміграції, особливо враховуючи їх обсяги. Також, варто відмітити позитивний вплив еміграції на індивідуальному рівні, такий як отримання нових навичок і трудового досвіду [8, с. 87]

Таким чином, при уважному вивченні наслідків міграції для країн походження мігрантів і приймаючих країн, можливо виявити як позитивні, так і негативні наслідки для економік.

Щоб посилити обмеження для мігрантів, приймаючі країни можуть запроваджувати різні обмеження. З 2009 року деякі з приймаючих країн (Іспанія, Італія, Велика Британія, Чеська Республіка, Австралія) зменшили квоти і посилили інші бар'єри в'їзду мігрантів, а також запровадили програми повернення мігрантів на Батьківщину, надавши грошову допомогу, при цьому не забороняючи їм повернутися в приймаючу країну через декілька років.

В основі еміграції з кожної країни безсумнівно лежать свої різноманітні і глибинні причини, рішення емігрувати залежить від поєднання різних чинників, таких як відсутність соціальної безпеки та правосуддя, низький рівень довіри до держави, а також кращі можливості для роботи за кордоном. Окремо слід відзначити такий фактор глобального міграційного процесу як зниження народжуваності у розвинутих країнах Європи і Північної Америки, які стали приймаючою стороною для потоків мігрантів із країн, що розвиваються. Отже, старінням населення Європи, скороченням його

чисельності і зростаючою тривалістю життя. Одним з ключових факторів, що визначає зростаючу потребу розвинутих країн у залученні іноземної робочої сили, серед яких і Європейські держави, є демографічна ситуація.

За останні 10 років географія країн-донорів, з яких працівники їдуть до ЄС, дещо змінилася, відображаючи такі тенденції: по-перше, відбулася диверсифікація районів еміграції з Центральної та Східної Європи, Азії, Африки, Центральної та Латинської Америки до ЄС. По-друге, Україна і Російська Федерація посідають провідні позиції по кількості емігрантів в країни ЄС. Наприклад, українські мігранти займають перше місце по кількості серед всіх мігрантів в Чеській республіці, друге – в Болгарії, Греції, Угорщині, Польщі.

Отже, працівники мігрують з регіонів з низьким рівнем заробітної плати і надлишковою робочою силою до регіонів з високою заробітною платою і дефіцитом трудових ресурсів. Таким чином, ціллю мігранта є максимізація своїх доходів і мінімізація витрат. Таким чином, зазначимо, що в європейських державах існує певний дисбаланс трудових ресурсів, внаслідок чого більш розвинуті країни потребують мігрантів. Водночас, міграція має як позитивні, так і негативні наслідки для приймаючих і країн походження мігрантів.

Розглянемо та проаналізуємо статистичні данні. Із січня 2010 року до червня 2012 року, 1,2 млн осіб, тобто 3,4% населення у віці від 15 до 70 років, працювали чи шукали роботу за кордоном, згідно з результатами дослідження, здійсненого Державною службою статистики України та Інститутом демографії та соціальних досліджень в рамках проекту, фінансованого ЄС та впроваджуваного МОП і МОМ.

З-поміж українських трудових мігрантів, що працювали за кордоном у 2010–2012 роках, 38% мали дозвіл на проживання та роботу, 13% — дозвіл на роботу, 24% — дозвіл на тимчасове проживання, 17% не мали правового статусу та 4% перебували в інших країнах лише з туристичною візою. [9, с. 4]

Лише деякі мігранти за кордоном можуть знайти роботу, відповідну їхньому рівню кваліфікації, майже всі вони, незалежно від рівня освіти, працюють на низькокваліфікованих робочих місцях. У світлі невідповідності навичок мігрантів та роботи, яку вони виконують за кордоном, трудова міграція українців, принаймні певною мірою, може бути охарактеризована як «відтік мізків». Ця невідповідність очевидна також, якщо дані про сфери працевлаштування мігрантів за кордоном зіставити з їхнім рівнем освіти. 46% мігрантів працюють у сфері будівництва, 18% займаються домашнім доглядом, 11% у сільськогосподарській сфері, 9% у сфері оптової та роздрібною торгівлі і т.д. В той час як 65% працюючих мають середню освіту, 15% базову вищу або неповну вищу освіту, 15% закінчена вища і 5% початкова або незакінчена середня.[9, с.7]

За даними Державної служби статистики України кількість емігрантів на протязі досліджуваного періоду поступово знижується від 76 264 особи у 2002 році до 21 409 осіб у 2015 році. На фоні загальної тенденції до зростання, в період фінансово-економічної кризи 2008-2009 років спостерігається спад кількості іммігрантів. Різке зростання спостерігається у 2012 році до 76 361 особи. Щодо сальдо міграції, то на початку досліджуваного періоду воно є від'ємним, а з 2005 року спостерігається перевищення кількості іммігрантів над емігрантами.[10]

Проведемо порівняльну характеристику динаміки мінімальної заробітної плати в Україні з 2005 по 2015 роки. Що ж таке мінімальна заробітна плата? Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати, за найпростішу, некваліфіковану працю, нижче рівня якої не може здійснюватись оплата праці. Вона виступає певним соціальним гарантом, який є обов'язковий на всій території України, для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників. Встановлюється мінімальна заробітна плата, згідно Закону "Про Державний бюджет" на відповідний рік, за поданням Кабінету Міністрів.

Мінімальна заробітна плата повинна бути не меншою ніж прожитковий мінімум, адже людина повинна забезпечувати відновлення власних життєвих сил. На сьогодні мінімальна заробітна плата становить 1450 гривень, в той час як прожитковий мінімум становить 1399 гривень на одну особу на місяць. Наступне підвищення мінімальної заробітної плати відбудеться у грудні і становитиме 1550 гривень та прожиткового мінімуму до 1496 гривень.[11]

Проте, в умовах інфляції, на дану винагороду, яку отримують працівники за виконання праці дедалі менше можна придбати. Реальна мінімальна та номінальна заробітна плата суттєво відрізняються. Номінальна – це сума коштів які отримує працівник за свою працю, а реальна – це кількість товарів і послуг які можна придбати на номінальну.

Вартість гривні, тобто відношення курсу гривні до долара впливає на розмір реальної заробітної плати, адже ми купуємо велику кількість імпортованих товарів.

*Таблиця 3.1*

**Динаміка рівня заробітних плат в Україні[12]**

№	Показники	01.01.10	01.01.11	01.01.12	01.01.13	01.01.14	01.01.15	27.02.15
1	Мінімальна з/п, грн.	869	941	1,073	1,147	1,218	1,218	1,218
2	Курс долара, грн.	7,98	7,96	7,99	7,99	7,99	15,77	27,02
3	Обсяг мінімальної з/п, \$	108,9	118,22	134,29	143,55	152,44	77,25	43,87

Проаналізуємо дані таблиці, отже, до 2015 року в Україні і номінальний і реальний рівень заробітної плати постійно зростає, про це свідчить

динаміка мінімальної заробітної плати відносно курсу долара. На початку 2014 року мінімальна заробітна плата становила 152,44\$, що є найбільшим показником за всю історію України, з мінімальною заробітною платою в 1218 грн. та офіційним курсом долара – 7,99.

Вже на початку 2015 року всі досягнення попередніх років були вщент зруйновані, причиною цього стало зростання курсу долара практично вдвічі, до позначки 15,77 порівняно з 7,99 при незмінній заробітній платі 1218 грн. Та ще гірша динаміка виникла у перші 2 місяці 2015 року, коли гривня обвалилася майже вдвічі. І станом на 1 березня 2015 року ми досягли найнижчих показників за рівнем мінімальної заробітної плати за попередні 12 років, а саме 43,87\$. Для порівняння, станом на 01.01.2004 мінімальна заробітна плата становила 44,47\$. [12]

Щоб порівняти мінімальну заробітну плату в Україні та у країнах Європейського Союзу проаналізуємо такі данні. В Україні мінімальна заробітна плата становить близько 36 євро, за сьогоднішнім курсом, в той час, як найнижча мінімальна заробітна плата в ЄС у Болгарії і становить вона 184 євро. Окрім Болгарії зарплата менше 500 євро в місяць зафіксована в Румунії – 218 євро, Литві – 300 євро, Чехії – 332 євро, Латвії – 360 євро, Словаччині – 380 євро, Польщі – 410 євро і т.д.

Найвищою є заробітна плата у Люксембурзі і становить 1923 євро.

Також високі мінімальні заробітні плати отримують люди у Великій Британії – 1379 євро, Франції – 1458 євро, Німеччині – 1473 євро і т.д.

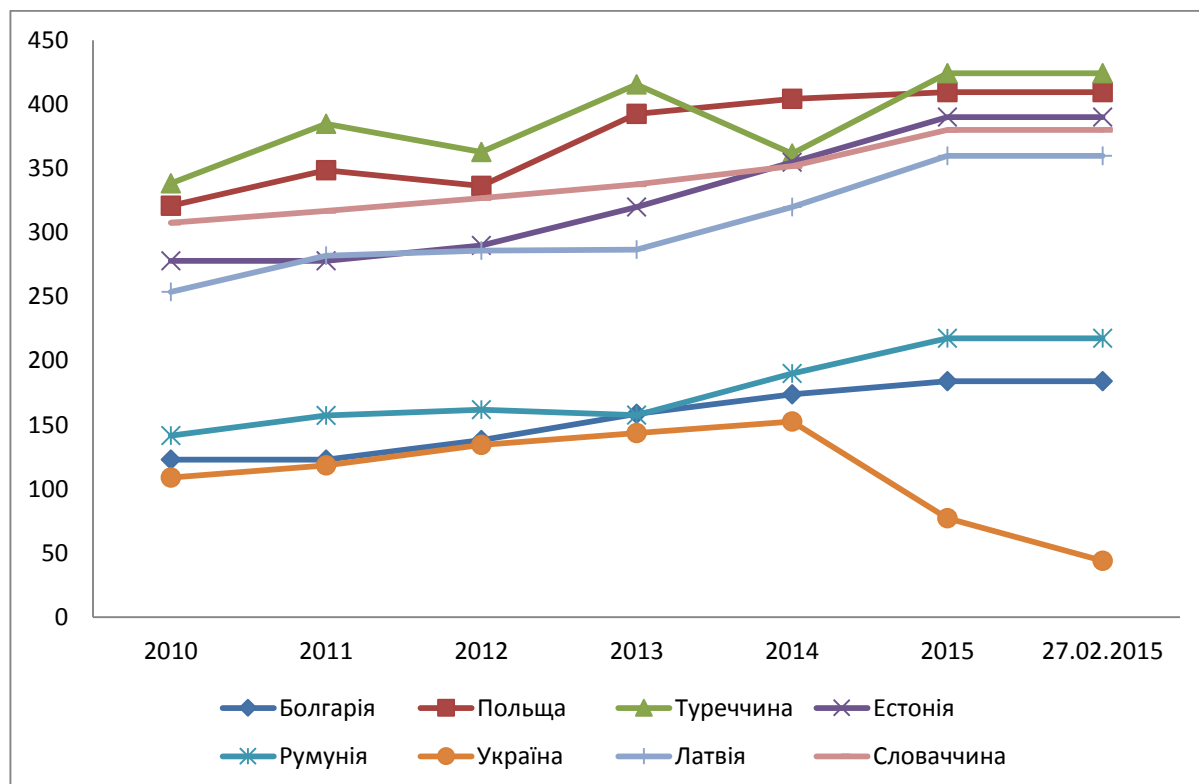
Серед країн-кандидатів на членство в Європейський Союз найнижчою є мінімальна заробітна плата в Албанії, а саме 157 євро. [13]

Уряди усіх європейських країн за останні десять років суттєво збільшили мінімальну заробітну плату. Найбільший ріст вдалось досягти Румунії адже з 2004 по 2015 рік її показники зросли більше ніж втричі, від 68,3 доларів до 217,5 доларів. За абсолютним показником найбільшого росту зазнала заробітна плата в Ірландії, від 388,7 доларів до 1461,85 доларів.

Для порівняння можна навести графік динаміки заробітних плат серед країн Європи.

Рисунок 3.1

### Динаміка заробітних плат серед країн Європи [12]



Як ми бачимо на даному графіку, наші сусіди Польща та Словаччина за останні десять років підвищили мінімальну заробітну плату більш ніж у два рази. Ще більшого розвитку досягли прибалтійські країни, зокрема Латвія, яка підняла мінімальну заробітну плату з 2004 року більше ніж у три рази, з 118,95 до 360 доларів у 2015 році.

Усі ці країни, які досягли значного економічного зростання за десять років здійснили суттєві зміни та реформи, також вступили у Європейський Союз.

Україна ж не може здійснити дані реформи та вступити у ЄС через корумпованість, окупацію частини території та військові дії, через валютні спекуляції, бездіяльність Національного Банку України, неналежну увагу влади до міцності національної грошової одиниці. Всі ці чинники вкрай негативно впливають на економіку країни, на курс гривні та розмір

мінімальної заробітної плати, що можна наглядно побачити на рис. 3.1 та табл. 3.1. 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 з низу рейтингу, та після різкого знецінення мінімальна заробітна плата становить 53 долара і займає 19 позицію з низу рейтингу, наступними за показниками є такі африканські країни як Ліберія, Ботсвана та Демократична республіка Конго.

На сьогодні важливим фактором міграції виступає політична ситуація в країні. Зараз цей фактор є особливо актуальний для нашої держави. Як складеться подальша політична ситуація в Україні прогнозувати досить важко, проте можна стверджувати, що вона є досить нестабільною. У разі загострення проблем можна очікувати збільшення виїздів за кордон, загалом, ми вже спостерігаємо дану картину. Навіть у разі вирішення деяких проблем, враховуючи політичні події, які відбулися в Україні з початку 2014 року, можна зробити певний прогноз щодо зменшення кількості мігрантів до Росії, особливо це стосується мігрантів із західних областей. Як варіант мігранти можуть обрати країни Європейського Союзу, крім того цьому сприятиме і спрощення візового режиму.

Отже, міграційна політика високо розвинених країн Євросоюзу спрямована на залучення іммігрантів, у тому числі і українських, що сприяє збільшенню міграції. Однак, ніякі заходи іноземних країн не матимуть значення для українського емігранта, який матиме перспективи у свої державі. Якщо після стабілізації політичної ситуації в Україні, економіка країни буде розвиватися таким чином, людина зможе отримувати гідну заробітну плату, щоб забезпечити себе та свою сім'ю, соціальні гарантії, умови для ведення власного бізнесу, у нього не буде необхідності шукати собі низько кваліфіковану роботу за кордоном. Особливо перспективним в



цьому напрямку є, розробка заходів для повернення на батьківщину учнівської молоді за кордоном, і може використовувати отриманий світовий досвід для ведення бізнесу в Україні.

#### **4. Напрями міжнародного регулювання міграційних процесів в Україні.**

Міграційна політика є однією з складових демографічної політики, та функціонує з метою регулювання руху населення. Дана політика займається глибоким аналізом та з'ясуванням причинно-наслідкових зв'язків міграційних процесів. Даний механізм займається сферою соціально-економічних відносин, та вивченням причин переміщення людей.

Міжнародне регулювання міграційних процесів в Україні та за її межами вивчає становище людей у сфері зайнятості, що пов'язане з конкуренцією, правом свободи і добровільного вибору професії та місця проживання, зокрема і з виїздом за кордон. Еміграція в широких масштабах найактивнішого населення репродуктивного віку впливає на становище шлюбності та народжуваності, що, відповідно, відображається на відтворення населення, та її трудового потенціалу. Саме тому будь-яка країна зобов'язана виробляти і проводити активну міграційну політику.

Міграційна політика — це система правових, фінансових, адміністративних і організаційних заходів держави та недержавних установ щодо регулювання міграційних процесів з позицій міграційних пріоритетів, кількісного та якісного складу міграційних потоків, їх соціальної, демографічної та економічної структури [14]. Проте, у Законі «Про основні засади міграційної політики» подано ширше тлумачення державної міграційної політики. Державна міграційна політика — це сукупність заходів, що здійснюються державою з метою регулювання міграційних процесів, створення умов для реалізації інтелектуального і трудового потенціалу мігрантів, побудови демографічного правового суспільства, забезпечення належного соціально-економічного та демографічного розвитку, дотримання принципів захисту національних інтересів, безпеки і територіальної цілісності України. [15]

Головна роль міграційних процесів у суспільному, політичному та економічному житті це регулювання територіального руху населення для

забезпечення інтересів держави. Основним завданням державної міграційної політики є: забезпечити єдиний методологічний підхід до формування бачення міграційного процесу в сучасній Україні, визначити роль і місце міграції у соціальному, економічному та політичному житті держави; дотримання пріоритетів, які були обрані; наявність правового, організаційного її ефективність визначається наявністю обґрунтованої концепції державної міграційної політики, основне завдання якої — забезпечення єдиного методологічного підходу до формування бачення міграційного процесу в сучасній Україні, визначення ролі та місця міграцій населення у соціально-економічному і політичному житті держави, розробка механізму регулювання територіального перерозподілу населення; чітке дотримання обраних пріоритетів; наявність надійних правових, організаційних, фінансових та інформаційних заходів підтримки державного регулювання міграції.

Зовнішня міграційна політика повинна забезпечити країні безпеку, збільшувати її економічний потенціал та сприяти добробуту населення. Основними її завданнями є її основними позиціями у сфері праці є: захист національного ринку праці та залучення в країну, в разі необхідності, іноземних робітників певної професійної кваліфікації, здійснення соціального та правового захисту трудящих-мігрантів.

Основним завданням внутрішньої міграційної політики є забезпечення безперешкодного територіального руху населення, а в галузі праці забезпечення розподілу населення між регіонами, виходячи з політики сфери зайнятості і стану ринку праці.

Об'єктом міграційної політики в Україні є територіальний рух населення.

Суб'єктом внутрішньої міграційної політики є громадяни України, які здійснюють територіальне переміщення.

Суб'єктом зовнішньої міграційної політики в Україні є громадяни України, громадяни інших держав і особи без громадянства, які перетинають державний кордон України. [16]

Правова база міжнародного регулювання міграційних процесів вже є досить розвинена. Досягнуто значних результатів у формуванні відповідно до демократичних принципів, загальноприйнятих міжнародних стандартів, встановлених в базових угодах по міграції ООН, МОП та європейських країн. Але на сьогодні Україна приєдналася не до всіх з цих документів, так що найближчим часом вступити в ЄС не зможе - саме визнання міжнародних стандартів було критерієм при підготовці законодавства, що відповідає прагненням України вступити до європейського і ширшого міжнародного простору. В цілому, існуюча правова база України відповідає сучасним вимогам, дозволяє регулювати міграцію, але вона потребує подальшого вдосконалення в деяких областях.

Відповідно до визначених цілей міжнародного співробітництва в галузі регулювання міграційних процесів та основних напрямків діяльності держави в управлінні зовнішньою міграцією заслуговують на особливу увагу в таких напрямках, як репатріація вихідців з України, в тому числі депортованих за національною ознакою, зовнішня трудова міграція громадян України, нормативне регулювання прибуття іноземців та надання притулку біженцям.

## **5. Аналіз проблем та оцінка перспектив міграції населення України у 2016 - 2020 рр.**

Населення України постійно зменшується внаслідок демографічних, еміграційних процесів, а останнім часом і через військовий конфлікт на Сході країни. Якщо зменшення населення внаслідок демографічних процесів (зокрема зменшення народжуваності) і поширення процесів його старіння вважається цілком природним, і таким що притаманне розвиненим країнам світу, то зменшення населення внаслідок еміграції вказує на сукупність несприятливих умов всередині країни, які виштовхують населення в міжнародні міграційні процеси. За сучасних умов існує велика загроза ще більшої активізації еміграційних процесів, що потребує оцінки можливих наслідків істотного вибуття робочої сили за межі країни і, відповідно, розробки ряду превентивних заходів у регулюванні міграційними процесами. Очевидно, що ця проблема носить комплексний, системний характер, тому її вирішення має базуватися на вдосконаленні соціально-економічної політики держави.

У 2015 р. було оприлюднено “Звіт щодо методології, організації проведення та результатів модульного вибіркового дослідження з питань трудової міграції в Україні”[17].

Щодо структури мігрантів їх регіонального походження та напрямів міграції обидва опитування наводять дані з незначними відхиленнями. Так, зовнішню трудову міграцію України характеризують такі дані:

- трудові міграції більш поширені серед чоловіків (75 % мігрантів – чоловіки);
- сільські мешканці складають 54,3 % трудових мігрантів (при цьому рівень участі сільського населення у трудових міграціях у 2,9 рази вищий від міського: до міграцій залучено 6,3 % економічно активного сільського населення, тоді як у містах лише 2,2 % міських мешканців, що обумовлено меншою кількістю робочих місць у селі);

– більш високий рівень залучення до трудових міграцій сільських жителів, що спостерігається в цілому по Україні, в основному забезпечується за рахунок західних регіонів (на Заході до трудових міграцій залучено 10,8 % економічно активного населення, тоді як в інших регіонах – менше 2 %). Така ситуація пояснюється нерівномірністю розвитку регіонів України, на західних областях спостерігається нижчий від середнього розвиток регіонів;

– частка осіб, які мають повну вищу освіту серед трудових мігрантів, – 15,4 %, а питома вага осіб з вищою освітою усіх рівнів – 30,5 %, при цьому питома вага осіб з вищою освітою (усіх рівнів) серед жінок є майже удвічі вищою, ніж серед чоловіків;

– за статусом зайнятості – більшість мігрантів працювали за кордоном як наймані працівники, зокрема на підприємствах було зайнято 63,8 % трудових мігрантів, а у домогосподарствах громадян інших держав – 29,3 %, майже 7 % мігрантів здійснювали підприємницьку діяльність у якості самозайнятих [18];

– найбільшими країнами-призначення вітчизняної робочої сили є Російська Федерація (43,2 %), Польща (14,3 %), Італія (13,2 %) та Чеська Республіка (12,9 %). Серед інших країн, куди спрямовані потоки трудових міграцій є Іспанія (4,5 %), Німеччина (2,4 %), Угорщина (1,9 %), Португалія та Білорусь (по 1,8 %);

– існують суттєві відмінності в напрямках зовнішніх трудових міграцій чоловіків та жінок. Так, серед основних країн-призначення вітчизняної робочої сили перевага жінок спостерігається серед мігруючих до Угорщини (53,0 %) і, особливо суттєва – до Італії (78,5 %);

– видами економічної діяльності українських працівників-мігрантів є будівництво (45,7 % загальної кількості), діяльність домашніх господарств (18,3 %), сільське господарство (11,3 %), торгівля (9,1 %). При цьому розподіл мігрантів за видами економічної діяльності суттєво різниться залежно від статі та країни перебування [18].

Ці дані можна назвати офіційними джерелами щодо масштабів міграційних процесів в Україні.

Зроблений аналіз факторів “виштовхування” трудових ресурсів за кордон дає можливість встановити, що визначальним серед них є економічний, зокрема низький рівень оплати праці. Так, в Україні середня заробітна плата у 2016 р. є в 10 – 12 разів нижчою від показників розвинених країн світу, враховуючи усі фактори які впливають на економічну ситуацію в країні, зокрема нестабільність національної грошової одиниці, інфляція і т.д. цей розрив стає ще більшим.

Іншими факторами є сукупність політичних, соціальних та психологічних явищ суспільного буття, серед яких: політична нестабільність, корумпованість усіх гілок влади, відсутність культури (традиції) виконання законів, безвідповідальність вищих посадових осіб органів державної влади, недіючі правові механізми захисту прав власності тощо. У сукупності ці фактори формують негативний інвестиційний клімат. Це призводить до того що, внутрішні і зовнішні інвестори побоюються вкладати капітал в економіку України через високі інвестиційні ризики.

Несприятливий інвестиційний клімат призводить до того, що не відбувається процесу накопичення капіталу, яке б сприяло збільшенню продуктивності залучених факторів виробництва, в тому числі і праці. Так, більшість робочих місць у реальному секторі виробництва оснащена застарілим трудомістким обладнанням, відсутні (або в незначній мірі) впровадження нової техніки і технології та досягнень НТП. На таких робочих місцях низька продуктивність праці, яка не дає підстав до збільшення рівня оплати праці. Звідси низький рівень оплати праці.

Сукупність вищеперелічених факторів виштовхує працездатне, активне, енергійне населення до трудової міграції. У сучасних умовах військового конфлікту і загрози фізичного знищення як людей, так і майна, міграційна активність населення значно підвищується і приводить до активізації внутрішніх переміщень і еміграційних потоків з країни. Слід зазначити, що

для реалізації міграційних переміщень необхідні не лише бажання індивіда (усвідомлення економічної вигоди), але й певні ресурси. Таким чином, виїжджають не найбільш злиденні і знедолені, а ті, хто володіє необхідними ресурсами для цього, в тому числі фінансовим і людським капіталом. Це означає, що держава втрачає найбільш цінне, що може бути у кожній країні – своїх громадян, людський потенціал.

Підсумовуючи, зазначимо, що з точки зору індивіда еміграція в економічному сенсі має багато переваг, і на фоні погіршення економічної ситуації та наростання соціальної напруги в Україні, кількість бажаючих виїхати в пошуках кращої долі буде збільшуватись. З точки зору держави – відбувається втрата людського потенціалу, але поки що держава на це не зважає, можливо, через те, що не відчуває дефіциту цього ресурсу. Так зневажливо ставитись до втрати людського потенціалу можна, коли немає жодних перспектив розвитку країни. Вважаємо, що для мінімізації негативних наслідків міграції необхідно усувати причини, що спонукають людей до масштабної еміграції. Адже, якщо в країні не створено гідних умов для життя і праці, то неминуче люди будуть залишати країну в пошуках гідного робочого місця та оплати праці, вищого рівня та якості життя. Відомо, що залишають країну не найбільш злиденні, а ті хто має певні фінансові ресурси для міграції; ті, хто володіє такими особистими якостями, як: заповзятливість, енергійність, схильність до ризику; володіє мовою і певними знаннями, вірою в себе. Заможні українці відсилають своїх нащадків на навчання за кордон з тим, щоб вони потім там і залишались. Пересічному громадянину, навіть з вищою освітою, низькокваліфікована, але порівняно високооплачувана робота за кордоном сприймається як омріяний спосіб існування. З економічної точки зору зрозуміло, що людина, яка володіє певним людським капіталом, буде намагатись отримати від нього якомога більший зиск. У такому разі людину можуть утримати від трудової еміграції лише патріотичні відчуття і (або) почуття особистої відповідальності за майбутнє своєї країни. Але в умовах економічного занепаду превалювання



власних інтересів над інтересами суспільства (громади) у посадових осіб вищих органів державної влади, повсюдної корупції, можливості втрати життя і майна через озброєний конфлікт на Сході країни, залишатись патріотом важко.

Підсумовуючи вищенаведене, зазначимо, що Україні вкрай необхідно зберегти свій людський, науково-освітній потенціал. Зупинити відтік працездатного економічно активного населення можна, лише забезпечивши створення умов для ефективного його використання. Такими умовами є високопродуктивні робочі місця, на яких випускають конкурентоздатну продукцію, що користується попитом на внутрішньому і світовому ринках. Тому міграційна політика має розроблятися разом зі стратегією соціально-економічного розвитку країни на основі системного і комплексного підходу, спрямованої на створення привабливого інвестиційного клімату, відновлення довіри до влади, ефективного використання людського потенціалу, забезпечення високих стандартів життя. Подальшими розвідками в даному напрямку є поглиблене дослідження наслідків еміграції населення, в тому числі на внутрішній ринок праці та соціально-демографічну структуру населення тощо.

Щодо перспектив міграції на 2016-2020 роки, то в умовах політичної та економічної нестабільності важко робити прогнози навіть на такий короткий термін, та можна сказати, що з сьогоднішньою політичною ситуацією, в умовах військового конфлікту, інфляції та ще ряду проблем міграція буде тільки зростати. Так, якщо середня заробітна плата у 2016 р. за даними Державної служби статистики, в січні досягла 4362 грн. У 2015 році середня зарплата була на рівні 4195 грн. Варто зазначити, що торік ціни зросли на 43,3% (розмір індексу інфляції за даними Держстату), а пенсії і зарплати підвищили всього на 13%.

Згідно з даними ООН, межею бідності вважається отримання людиною менше \$150 на місяць. За чинним українським курсом - це майже 4 тис. грн.

Отже, більше 90% пенсіонерів і частина українців, які працюють, живуть за межею бідності.

Мінімальна зарплата торік була 1218 гривень (\$56,3 за курсом на червень), а наразі - 1450 грн (\$57,3). Таким чином, за рік доходи українців з мінімальною зарплатою дещо зросли на \$1,0. Проте, якщо рахувати із січня 2015 року по січень 2016 року, то в Україні долар подорожчав на 8,9 грн, а мінімальні зарплати стали на \$21,5 на місяць меншими.

Інфляційні процеси (рівень інфляції у 2015 р. офіційно склав 143,3 % річних, на сьогоднішній день рівень інфляції складає 105,1% річних [19]) негативно позначилися на купівельній спроможності громадян і призвели до зменшення їх реальних доходів. З цієї точки зору, доходи, отримані в іноземній валюті за кордоном, стають ще більш привабливими.

Зокрема важливим фактором еміграції є те, що у зв'язку з військовим конфліктом, проводиться мобілізація чоловіків у місця проведення військових дій. Більшість з них, не готова до цього і єдиним варіантом залишається виїзд за кордон.

## ВИСНОВОК

Отже, міграція як явище виникло й розвивалося одночасно з людством. На сьогодні немає жодної країни в світі, яка б не брала участі у світових міграційних процесах, чи то в лиці країни яка виступає постачальником трудових ресурсів, чи то як країна яка приймає трудові ресурси.

Україна із набуттям незалежності прийняла законодавчу базу, яка значно полегшила її громадянам виїзд закордон. Верховна Рада України 21 січня 1994 р. ухвалила Закон «Про порядок виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України», суть якого полягає у гарантіях прав громадян на вільний виїзд за кордон і повернення на Батьківщину [20, с. 17]. Міграційна ситуація в Україні, має не дуже хороший, проте стабільний показник, починаючи з 1994 року, чисельність емігрантів перевищує чисельність іммігрантів.

В даній курсовій роботі, я виконала поставлені мною на початку завдання, а саме розглянула трудову міграцію населення України, її сучасний стан, проаналізувала фактори які впливають на розвиток міграції та розглянула шляхи розвитку даної проблеми.

Ситуація щодо міграції, яка склалась в Україні є досить проблемною. Адже за кордон виїжджає переважно найактивніше та освічене населення працездатного та відтворювального віку, саме тому відбувається зменшення трудових ресурсів. Для запобігання погіршення даної ситуації необхідне втручання уряду та здійснення певних заходів у соціальній сфері та сфері демографічної політики, а саме: створення нових робочих місць, гідна заробітна плата і відповідне соціальне страхування. Дані заходи повинні сприяти зменшенню числа емігрантів та повернути наших молодих спеціалістів та досвідчених фахівців у різні сфери діяльності, які запозичили певний досвід у іноземних країн. Проте, зважаючи на сучасний стан подій, важко здійснити певні заходи для покращення ситуації. Насамперед, уряду країни потрібно докласти всіх можливих зусиль аби зупинити військовий конфлікт з Росією, адже саме через дану проблему значно погіршилась економічна ситуація України, зріс рівень інфляції, відбулось обвалення

національної грошової одиниці та ще ряд проблем, які потребують вирішення.

Якщо ж ці проблеми не вирішувати, ближчим часом економічна ситуація в країні зазнає ще більших негативних змін. У сучасних умовах військового конфлікту і загрози фізичного знищення як людей, так і майна, міграційна активність населення значно підвищилась і привела до активізації внутрішніх переміщень і еміграційних потоків з країни.

Всі перелічені проблеми прямо пропорційно впливають на можливість роботодавця оплачувати працю робітника, що стає ще одним вирішальним фактором пошуку кращих заробітків за кордоном.

Міграція має позитивні та негативні явища, розглянемо декілька з них. До позитивних явищ міграції можна віднести: вирішення проблеми безробіття; збільшення доходів сімей емігрантів; зменшення дефіциту платіжного балансу в країні за рахунок грошових переказів з-за кордону.

Негативних явищ міграції є дещо більше, ось декілька з них: постає проблема “соціального сирітства”, тобто дитина залишається без опіки батьків, у зв’язку з їхнім виїздом за кордон; беззахисність та правова незахищеність мігрантів за кордоном; збільшення попиту на іноземні товари, що послаблює національну валюту; у майбутньому можуть виникнути проблеми і соціальним захистом трудових мігрантів, тобто не виплата їм пенсій; втрата трудового та наукового потенціалу країни, на формування якого витрачено багато часу та грошей. Проте, якщо держава не може ефективно використовувати наявні трудові ресурси, про що свідчить високий рівень безробіття і низький рівень оплати праці, то вона і надалі буде їх втрачати.

Підсумувавши вище написане можна зробити висновок, що уряду потрібно здійснювати рішучі дії щодо збереження людського та науково-освітнього потенціалу країни. Зупинити активну міграцію можна, зробивши в країні комфортні умови для життя людей шляхом створення високопродуктивних робочих місць на яких буде випускатись

конкурентоспроможна продукція, яка буде користуватися попитом на внутрішньому та зовнішньому ринках. Високооплачуваною заробітною платою, яка мотивуватиме працівників до якісної роботи. Можливо все, варто тільки цього захотіти.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Міграційні процеси: сутність, причини, види та показники міграції– [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://buklib.net/books/27309/>
2. Міжнародні економічні відносини: теорія.: підруч. для студ. екон. спец. вищ. навч. закл. / А.С. Філіпенко. – К.: Либідь, 2008. – 408 с.
3. Козик, В. В. Міжнародна міграція робочої сили // Козик, В. В. Міжнародні економічні відносини: навч. посіб. / В. В. Козик, Л. А. Панкова, Н. Б. Даниленко. - 7-ме вид., стер. - К.: Знання, 2008. - С. 223 - 234.
4. Людський капітал на підприємствах та його інвестування в сучасних умовах– [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/31\\_ONBG\\_2009/Economics/53163.doc.htm](http://www.rusnauka.com/31_ONBG_2009/Economics/53163.doc.htm)
5. Кравченко Л.А. ПРОБЛЕМИ ФІНАНСУВАННЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ/Л.А. Кравченко, К.П. Субоч//Кримський економічний інститут ДВНЗ «КНЕУ ім. Вадима Гетьмана». – Сімферополь, 2009. – С.210-212
6. Педь, І. Механізм впливу податків на заробітну плату, зайнятість та міжнародну міграцію робочої сили / І. Педь // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. – 2010. - № 4 – 5. – С. 149 – 153.
7. ООН опублікувала доклад о том, что происходило с международной эмиграцией в условиях кризиса [Електронний ресурс] / Демоскоп Weekly. – 2010.– № 433-434. – Режим доступу: <http://demoscope.ru/weekly/2010/0433/gazeta08.php>
8. Курунова Ю. О. Причини і наслідки міжнародної міграції в країнах Балтії / Ю. О. Курунова // Добробут націй в умовах глобальної нестабільності: матеріали третьої міжнародної науково-практичної конференції.– Одеса: Одеський національний університет імені І. І. Мечникова. – 2013. – С. 85-87.
9. «Міграція в Україні: факти і цифри» – Вид. 2-ге – К., 2013. – 16 с.

10. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
11. Мінімальна заробітна плата – 2016 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.buhoblik.org.ua/kadry-zarplata/oplata-truda/2822-2822-minimalna-zarobitna-plata.html>
12. Мінімальна заробітна плата серед країн світу та в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://infolight.org.ua/content/minimalna-zarobitna-plata-sered-krayin-svitu-ta-v-ukrayini-dynamika-ta-geografiya-2005-2015-rr>
13. "Мінімалка" в Україні вп'ятеро менша, ніж найнижча мінімальна зарплата в Європі. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://tsn.ua/groshi/yaki-minimalni-zarplati-otrimuyut-u-yevrosoyuzi-412012.html>
14. Петрова Т. П. Концепція державної міграційної політики України: цільова орієнтація і основні напрямки. — К., 2007. – С. 261-284.
15. Закон України "Про основні засади державної міграційної політики України" -> РОЗДІЛ I. Загальні положення -> Стаття 2. Визначення термінів[Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.zakonoproekt.org.ua/zakon.aspx?mid=81&iid=6275>
16. Шевцов А.Л. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ ЯК ОСНОВНА ФУНКЦІЯ МІГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ/А.Л. Шевцов//Державне управління – 2013. - №3(43) – С. 41-46
17. Зовнішня трудова міграція населення України, 2015 р. / Публікація Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
18. Індекс споживчих цін у 1991 – 2015 рр. Державна служба статистики. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
19. Індекс інфляції (Україна) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://index.minfin.com.ua/index/infl/>

20. Стрельченко, Є. В. Нагальні проблеми законодавчого та інституційного забезпечення міграційної політики України / Є. В. Стрельченко // Держава і право: зб. наук. праць. – К., 2012. – Вип. 55. – С.17.