

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

МІЖДИСЦИПЛІНАРНА КУРСОВА РОБОТА

з дисципліни

«Макроекономіка»

на тему:

**«Аналіз впливу рівня заробітної праці на трудову
міграцію»**

Студентка 2 курсу Ф-21 групи

Попко О. І.

Науковий керівник:

к. е. н., старший викл. Чирак І. М.

Національна шкала _____

Кількість балів _____

Оцінка: ECTS _____

Тернопіль- 2017р

План

Вступ

1. Сутність заробітної плати, її види, причини її виникнення та взаємозв'язок із процесами трудової міграції

2. Макроекономічний аналіз заробітної плати в Україні та її вплив на трудову міграцію

3. Механізм регулювання оплати праці в Україні для зниження потоку трудових мігрантів

Висновки

Список використаних джерел

Вступ

Досліджуване питання є вкрай **актуальним**, оскільки у дійсний час, при переході до ринкових відносин, основним мотивуючим чинником працівників є бажання мати гарантовану заробітну плату. При цьому ні інтенсивність, ні якість праці в розрахунок не беруться, переважає бажання мати спокійну роботу з невеликим, але гарантованим заробітком, ніж інтенсивну роботу з високою оплатою.

В Україні існує ряд проблем в системі організації заробітної плати: розміри зарплати практично відірвані від кінцевих результатів праці працівників і підприємств; недосконала диференціація оплати праці; не визначена роль мінімальної зарплати. Всі названі проблеми загострила платіжна криза, яка привела багато які підприємства до заборгованості по зарплаті.

Характерною рисою сучасного етапу розвитку світового господарства є інтенсифікація глобалізаційних процесів, невід'ємною складовою яких виступає міжнародна міграція робочої сили. Зростання масштабів, переорієнтація векторів міжнародних міграцій вимагають від урядів країн-реципієнтів, донорів та країн транзиту робочої сили більш глибокого вивчення соціально-економічних ефектів, перегляду основних засад і практики управління цим явищем. Асиметрія режимів руху капіталу, товарів, послуг і людських ресурсів породжує дискусії щодо необхідності лібералізації міжнародної міграції на зразок світової торгівлі.

Трудова міграція впливає на демографічну, соціальну й економічну ситуацію в Україні. Головними причинами, які змушують українську молодь залишати свої оселі в пошуках кращого життя, є економічні основи. Це, зокрема, низький рівень заробітної плати, значні масштаби безробіття, нестабільність розвитку української економіки. За даними дослідження «Зовнішня трудова міграція населення України», основною причиною виїзду за кордон 6 з 10 мігрантів є низький рівень оплати за відповідну працю в Україні.

Проблематиці формування та реалізації міграційної політики присвячені роботи науковців з країн СНД М. Денисенка, Ж. Зайончковської, І. Івахнюк, В. Іонцева, Л. Карачуріної, В. Мукомеля, Л. Рибаківського, Н. Сорокіної, І. Цапенко, О.Чудіновських та ін.

Водночас недостатньо розробленими залишаються питання систематизації теоретико-методологічного апарату міграційної політики, дослідження перспектив лібералізації міжнародної міграції робочої сили, координації спільної міграційної політики ЄС, формулювання механізмів оптимальної взаємодії України і ЄС у галузі управління міграціями.

Заробітна плата являє собою один з основних факторів і показників рівня соціально-економічного життя кожної країни, колективу, людини. Ринкова економіка залежить від рівня заробітної плати, тому що саме вона забезпечує попит на товари та послуги, стимулює керівників підприємств ефективно використовувати робочу силу та модернізувати виробництво.

Мета і завдання дослідження. Метою курсової роботи є аналіз концептуальних засад міграційної політики та впливу на неї заробітної плати.

Досягнення поставленої мети передбачало розв'язання таких **завдань**:

- охарактеризувати рівень заробітної плати як економічну причину трудової міграції ;
- проаналізувати заробітну плату в Україні та вплив на неї трудової міграції;
- визначити механізм регулювання оплати праці в Україні для зниження потоку трудових мігрантів.

Об'єктом дослідження є трудова міграція, пов'язана з міждержавним переміщенням робочої сили та вплив на неї заробітної плати.

Предметом дослідження є соціально-економічні наслідки міграції робочої сили. Методи дослідження. У курсовій роботі використано широкий спектр методів наукового дослідження: системний та метод узагальнення; методи аналізу та синтезу; історико-логічний; методи кількісного та якісного

аналізу; структурно-логічний та кореляційний аналіз; методи графічної інтерпретації даних.

1.Сутність заробітної плати, її види, причини її виникнення та взаємозв'язок із процесами трудової міграції

Заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [3].

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Витрати на оплату праці складаються з:

- фонду основної заробітної плати;
- фонду додаткової заробітної плати;
- інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата — це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата — це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у вигляді винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад установлені зазначеними актами норми.

Під час складання статистичної звітності з праці показуються грошові суми, нараховані до виплати згідно з платіжними документами, за якими з

працівниками були проведені розрахунки по заробітній платі (номінальна заробітна плата). Зазначені суми подаються «брутто», тобто включаючи податки та інші утримання відповідно до законодавства («нетто» — грошові суми, нараховані до виплати без прибуткового податку та обов'язкових внесків працівника до фонду соціального страхування і пенсійного фонду).

До складу витрат на оплату праці включаються всі витрати підприємства на оплату праці незалежно від джерела фінансування цих виплат.

Суми коштів, нараховані за щорічні та додаткові відпустки, включаються в фонд оплати праці звітного місяця тільки в сумі, що припадає на дні відпустки у звітному місяці. Суми, що припадають на дні відпустки в наступному місяці, включаються в фонд оплати праці наступного місяця.

При натуральній формі оплати праці та наданні соціальних пільг зазначені виплати у звіт з праці включаються в сумі, обчисленій виходячи з середньої ціни реалізації за звітний період.

Якщо продукція надана безкоштовно, то розмір заробітної плати в цьому випадку дорівнює повній вартості цієї продукції; якщо вона надана за зниженими цінами — то різниці між вартістю проданої за зниженими цінами продукції і її повною вартістю.

Усі види нарахувань в іноземній валюті включаються до фонду оплати праці в національній валюті України в сумі, яка визначається шляхом перерахування іноземної валюти за курсом Національного банку України на дату їх нарахування [8].

Дані про фонд оплати праці за відповідний період минулого року при складанні звітів з праці показуються згідно з методологією, яка прийнята у звітному періоді поточного року.

Сьогодні Україна – це міграційний донор, а не реципієнт. За різними оцінками від 4 до 7 мільйонів осіб здійснюють міграційні поїздки за кордон. При цьому правовий статус українських мігрантів дуже непевний - 60-70% не мають дозволу на проживання або працевлаштування. За даними Міжнародної організації міграції, близько 15 тис. українок зазнають

сексуальної експлуатації за кордоном, а близько 100 тис. чоловік перебуває в трудовому рабстві. Багато з них були завербовані для заповнення непрестижних у країнах ЄС вакансій у сферах будівництва, сільського господарства, догляду за дітьми або літніми особами, господарських робіт у приватних домах, ресторанах або готелях.

Досить болісною для нашого суспільства стає проблема покинутих дітей. Після від'їзду одного з батьків на заробітки перед дитиною постає проблема емоційного дискомфорту, що призводить до таких наслідків як: погане навчання, затримки в психологічному і соціальному розвитку, вступ до злочинних угруповань.

Низькі зарплати є однією з основних причин масової трудової міграції українців за кордон. Якщо порівняти умови оплати праці в Україні і, наприклад, у сусідній Польщі, то при однаковому навантаженні чи аналогічній продуктивності праці люди отримують зарплати, які різняться в 5-10 разів.

Найчастіше трудові мігранти - це особи з середньою та середньою спеціальною освітою, кваліфіковані спеціалісти, які за кордоном зайняті в основному на некваліфікованих роботах. Як правило, їхня заробітна плата у кілька разів нижча заробітків корінних мешканців. Мігранти практично не мають можливостей для кар'єрного зростання і перебувають в умовах, які не відповідають засадам достойної праці [12].

Заробітна плата – одна з найскладніших і найважливіших соціально-економічних категорій. Оскільки вона, з одного боку є основним і часто єдиним джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з іншого боку, для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства, то питання організації заробітної плати і формування її рівня разом з питанням забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудова відносин у суспільстві, бо включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу. Трудові доходи є переважно основним джерелом

доходів для більшості людей. Сьогодні заробітна плата та інші різновиди заробітку становлять в розвинутих країнах світу до 80% національного доходу.

2. Макроекономічний аналіз заробітної плати в Україні та її вплив на трудову міграцію

Добробут населення залежить насамперед від рівня заробітної плати за витрачені фізичні та моральні сили у виробничому процесі. Заробітна плата визначає можливості людини у задоволенні своїх потреб та потреб членів своєї сім'ї. Рівень оплати праці визначає рівень соціального розвитку країни [20].

Серед країн світу мінімальна зарплата різниться відповідно до розвитку економіки. Найгірші соціальні гарантії в Уганді, Бурунді, Сьєрра-Леоне, М'янмі (Бірма) та Кубі, адже мінімальна зарплата в цих країнах менше 10\$. Найкраще за гарантованою оплатою праці відчують себе громадяни Ногрвегії, Австралії, Люксембургу, Монако, Сан-Маріно, Нової Зеландії та Бельгії, де мінімальна місячна оплата праці законодавчо закріплена на позначці не менше 2 тис.дол.

У 2016р., як і в попередніх роках, зберігалася тенденція зростання рівня заробітної плати.

Середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників підприємств у 2016р., порівняно з 2015р., зросла на 23,6% і становила 5183 грн, що у 3,2 раза вище рівня мінімальної заробітної плати на кінець року (1600 грн).

Динаміку номінальної заробітної плати найманих працівників за останні 3 роки характеризують дані, наведені нижче (таблиця 2.1.).

Таблиця 2.1.

Динаміка середньомісячної заробітної плати [22]

	Нараховано в середньому штатному працівнику		
	за місяць		за відпрацьовану годину, грн
	грн	у % до попереднього року	
2014р.	3480	106,0	25,67

2015р.	4195	120,5	30,66
2016р.	5183	123,6	36,93

Зростання рівня заробітної плати зафіксовано в усіх видах економічної діяльності, зокрема в державному управлінні й обороні; обов'язковому соціальному страхуванні (на 35,9%), інформації та телекомунікаціях (на 34,0%), будівництві (на 33,3%), операціях з нерухомим майном (на 31,2%) і поштової та кур'єрській діяльності (на 29,2%), (таблиця 2.2.). Серед промислових видів діяльності зростання було в межах від 5,3% у виробництві коксу та продуктів нафтоперероблення до 47,0% у виробництві комп'ютерів, електронної та оптичної продукції.

Таблиця 2.2.

**Середньомісячна номінальна заробітна плата
за видами економічної діяльності у 2016 році [22]**

	Код за КВЕД- 2010	Нараховано в розрахунку на одного штатного працівника		
		грн	у % до	
			2015 р.	середнього рівня по економіці
Усього		5183	123,6	100,0
Сільське господарство, лісове				
господарство та рибне господарство	A	4195	126,8	80,9
з нього сільське господарство	01.1- 01.6	3916	124,7	75,6
Промисловість	B+C+ D+E	5902	123,2	113,9
Будівництво	F	4731	133,3	91,3
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	G	5808	123,8	112,1
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	H	5810	124,8	112,1
у тому числі				
наземний і трубопровідний транспорт	49	5265	126,2	101,6
водний транспорт	50	6974	137,4	134,6

авіаційний транспорт	51	24688	133,7	476,4
складське господарство				
діяльність у сфері транспорту	52	6603	123,2	127,4
поштова та кур'єрська діяльність	53	2818	129,2	54,4
Тимчасове розміщення й				
організація харчування	I	3505	125,8	67,6
Інформація та телекомунікації	J	9530	134,0	183,9
Фінансова та страхова діяльність	K	10227	118,9	197,3
Операції з нерухомим майном	L	4804	131,2	92,7
Професійна, наукова та				
технічна діяльність	M	8060	119,6	155,5
з неї наукові дослідження та розробки	72	6119	123,1	118,1
Діяльність у сфері адміністративного				
та допоміжного обслуговування	N	3995	128,3	77,1
Державне управління й оборона;				
обов'язкове соціальне страхування	O	5953	135,9	114,9
Освіта	P	3769	120,3	72,7
Охорона здоров'я та надання				
соціальної допомоги	Q	3400	120,2	65,6
з них охорона здоров'я	86	3435	120,4	66,3
Мистецтво, спорт, розваги				
та відпочинок	R	4844	117,2	93,5
з них				
діяльність у сфері творчості,				
мистецтва та розваг	90	3828	121,5	73,9
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	91	3705	121,5	71,5
Надання інших видів послуг	S	4615	127,0	89,1

Найбільш оплачуваними в країні у 2016 р. традиційно були працівники авіаційного транспорту, фінансової та страхової діяльності, інформації та телекомунікацій, професійної, наукової та технічної діяльності, а серед промислових видів діяльності – працюючі на підприємствах із виробництва

основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів, добувної промисловості і розроблення кар'єрів: розмір оплати праці в цих видах діяльності перевищив середній по економіці в 1,4–4,8 раза.

Загалом більше ніж у двох третин працівників нарахована заробітна плата не перевищувала середній рівень по країні (6475 грн). Водночас 40,6% працівників отримали заробітну плату більшу за 5000 грн. Більшість таких працівників була зайнята у видах діяльності з високим рівнем оплати праці, зокрема на підприємствах з виробництва основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів, авіаційного транспорту, добування кам'яного та бурого вугілля, постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря, фінансової та страхової діяльності, виробництва коксу та продуктів нафтоперероблення.

Динаміку реальної заробітної плати у 2015-2016рр. характеризують дані, наведені у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Індекси реальної заробітної плати (%) [23]

	Грудень до грудня попереднього року	До попереднього року
2014р.	86,4	93,5
2015р.	90,1	79,8
2016р.	111,6	109,0

Збільшення реальної заробітної плати у 2016р., порівняно з 2015р., спостерігалось в усіх регіонах.

Падіння реальної заробітної плати є підтвердженням вищенаведеного аналізу економічної ситуації в країні. Так, згідно з даними Держстату за підсумками лютого реальна зарплата громадян скоротилася на 8,3 % в порівнянні з лютим 2015 р. Зуважимо, що в останній раз індекс реальної зарплати підвищився навесні 2014 року. З тих пір показник падав і досяг максимуму в квітні 2015-го (-29,6 % до попереднього року).

Зважаючи на таке тривале падіння, наприклад, реальна зарплата за підсумками 2016 року відкотилася до рівня 2012 року. Держстат розраховує індекс реальної заробітної плати з урахуванням розміру номінальної (фактичної) зарплати, рівня інфляції та розміру сплачуваних податків і зборів.

Статистика свідчить про суперечливі наслідки трудової міграції для України. Максимальні середньомісячні доходи трудових мігрантів складають понад 2 млрд.грн або 400 млн. дол. США. В країні зменшується рівень бідності зростає сукупний попит, збільшується місткість ринку тощо. Одночасно від 2 до 6 млрд. дол.. США на рік не оподатковуються державою, а ціни на товари і послуги на внутрішньому ринку зростають без відповідного збільшення купівельної спроможності основної маси населення. Соціологічне опитування трудових мігрантів показало, що 95% їх у всіх регіонах країни оцінила результати своїх зарубіжних подорожей однозначно позитивно. Забезпечення певного рівня матеріального добробуту, запобігання зубожінню людей в умовах глибокої соціальної кризи і таким чином, зниження соціальної напруги в суспільстві є найважливішим наслідком міжнародної міграції. З іншого боку Україна втрачає трудові ресурси та стикається з низкою соціальних проблем, які пов'язані з вихованням та навчанням дітей трудових мігрантів, що лишаються без належного нагляду дорослих.

Україна стала сусідом Європейського Союзу. Країни, які поповнили Союз, отримали можливість доступу до ринку товарів Євросоюзу, а також до ринків праці. Сьогодні ринок цих країн потребуватиме більше трудових мігрантів, однак, зобов'язання, прийняті перед вступом, ускладнили в'їзд та легалізацію. З іншого боку, близькість до України дозволяє створювати спільні підприємства у прикордонних регіонах із залученням місцевої робочої сили. Це необхідно врахувати при плануванні та розміщенні продуктивних сил в регіоні.

Значна кількість мігрантів-заробітчани викликає неоднозначну реакцію суспільства в країнах працевлаштування. Супротив експансії українських жінок в життя італійського суспільства, наприклад, вже проявився в організованому протистоянні в певних регіонах Італії [12].

Загрозливим для демографічного стану України є те, що високорозвинені Європейські країни (Німеччина, Італія, Англія, Франція) та Росія перебувають у фазі демографічної кризи, що змушуватиме їх створювати сприятливі умови трудової міграції з України в майбутньому).

Враховуючи зміни економічних показників та зростання цін, в багатьох країнах існує автоматичний алгоритм підвищення розміру мінімальної оплати праці. Проте в законодавчих нормах багатьох держав чітко не визначено, коли саме потрібно підвищувати зарплату. Як наслідок, останніми роками очевидним стає розрив між розмірами мінімальної та середньої зарплати [9]. Тому й у деяких країнах, зокрема в Україні, мають місце невідповідності між темпами інфляції та темпами підвищення гарантованого мінімуму оплати праці.

Таким чином, для розв'язання проблем трудової міграції в Україні, на наш погляд необхідно, перш за все вирішити питання підвищення рівня оплати праці; по-друге розв'язати соціальні питання пов'язані із збагаченням змісту роботи, дотриманням умов колективних договорів і угод щодо цього; по-третє прийняти трудовий кодекс України.

Країни, що приймають робочу силу, отримують при цьому такі переваги:

- внаслідок зменшення витрат виробництва підвищується конкурентоспроможність товарів, які виробляються країною, що пов'язано з більш низькою ціною іноземної робочої сили;
- іноземні робітники, створюючи додатковий попит на товари та послуги, стимулюють зростання виробництва і додаткову зайнятість у країні перебування;
- при імпорті кваліфікованої робочої сили країна, що її приймає, економить на витратах на освіту та професійну підготовку;
- іноземні робітники часто розглядаються як певний амортизатор у випадку кризи та безробіття;
- іноземні робітники не забезпечуються пенсіями і не враховуються при реалізації різного роду соціальних програм.

Залучення іноземної робочої сили призводить до зростання конкуренції на внутрішньому ринку праці, певною мірою стимулює зростання продуктивності праці та ефективності виробництва в країні.

Необхідно також зазначити, що економіка цілого ряду промислово розвинених держав була створена за рахунок масового залучення робочої сили таких країн, як Канада, Австралія, Нова Зеландія, Ізраїль. Імігрантами зроблено значний внесок і в розвиток економіки США, ПАР, Аргентини та інших країн.

На сьогоднішній день майже 40% офіційних мігрантів прибули до європейських країн у пошуках роботи. Решта, хто звернувся з проханням про притулок, приїхав із метою возз'єднання родини, - згодом теж опиняються на ринку праці. Не кажучи вже про як мінімум п'ять мільйонів мігрантів «нелегальних».

Щодо України, то вона виступає основним донором постачання дешевої робочої сили за кордон. На сьогодні Україна продукує найбільше трудових мігрантів серед країн-донорів пострадянського простору. Цей показник особливо тривожний на тлі депопуляції українського етносу – низької народжуваності й високої смертності. На сьогодні, за різними джерелами, за кордоном перебуває понад 7 млн. громадян. Основна кількість наших мігрантів зосереджена в країнах Європи та Америки: Аргентина – 100 тис. осіб, Бразилія – 150 тис. осіб, Великобританія – 70 тис., Греція – 200 тис., Ізраїль – 150 тис., Іспанія – 400 тис., Італія – понад 500 тис., Польща – понад 500 тис., Франція – 40 тис., Чехія – 400 тис. та в інших країнах [5].

Найпопулярніші сфери працевлаштування українських трудових мігрантів представлені на рис. 2.2.

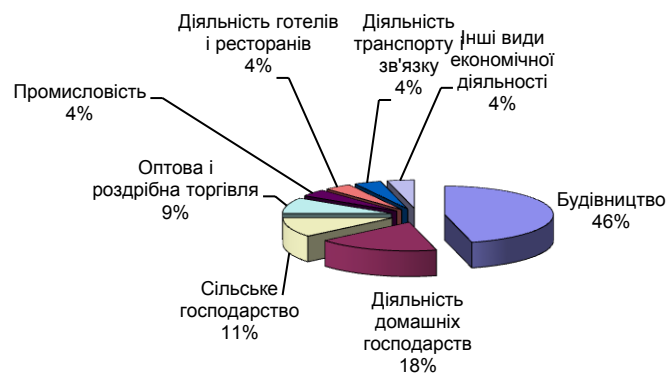


Рис. 2.2. Основні сфери зайнятості працівників-мігрантів у 2016-2017 роках [20]

Рівень участі населення різних регіонів у трудовій міграції та географічна спрямованість також є різними. Найвищою інтенсивністю міграції є у західних областях, найнижчою у центральних. На сході рівень участі визначається як низький.

За даними обстеження середньомісячний заробіток одного трудового мігранта становив 930 доларів, що майже втричі більше ніж у середньому на одного штатного працівника, зайнятого в економіці України – 330 доларів (в 2008 р. – 817 доларів). Заробіток чоловіків був вищим за заробіток жінок: 996 та 813 доларів відповідно. Розміри середньомісячного заробітку українських мігрантів в різних країнах представлені на рис. 2.5.

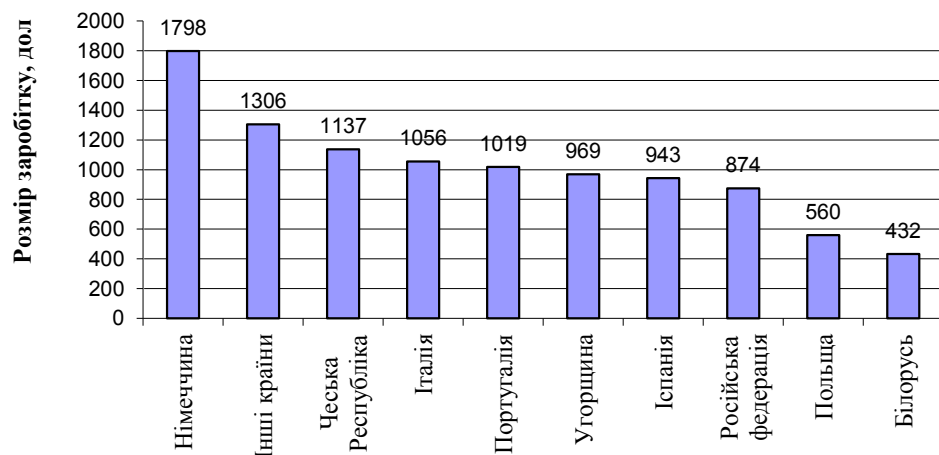


Рис. 2.3. Розмір середньомісячного заробітку українського мігранта в різних країнах, 2012 - 2014 рр. [20]

Бюджетною резолюцією встановили розмір мінімальної зарплати з 1 січня 2018 року на рівні 3 723 гривні, з 2019 року - 4 173 гривні, з 2020 року - 4 425 гривень. Такі параметри прописані у проекті постанови про основні напрямки бюджетної політики на 2018 рік (бюджетна резолюція), копія якого є у розпорядженні ЕП.

Встановлення посадового окладу працівника I тарифного розряду Єдиної тарифної сітки заплановано з 1 січня 2018 року у розмірі 1 762 грн, з 2019 року - 1 921 грн, з 2020 року - 2 073 грн.

Передбачається, що протягом наступних трьох років прожитковий мінімум буде збільшуватися тричі на рік: з січня, липня та грудня.

Питання кількості українців у Польщі є найскладнішим. Ніякі польські органи не можуть надати точні цифри. Трудова міграція є явищем циклічним, адже одні люди приїжджають, інші повертаються додому. Очевидно одне: якщо ще п'ять-сім років тому Польща була напрямком поїздок на заробітки тільки жителів Західної України, то зараз географія значно розширилася на схід і південь. Раніше українців з, скажімо, Одеської, Дніпропетровської або Полтавської областей рідко коли можна було побачити на заробітках у Польщі. Зараз все змінилося, і дуже часто на вулицях польської столиці можна почути російську мову з характерним українським акцентом. Це особливо стало відчутно після 2014 року, коли через різке погіршення відносин України з Росією, жителі Центральної та Східної України замість ризикованого східного напрямку вибирають західний, серед яких Польща є найближчим і найпростішим.

В цілому, українці в Польщі працюють на будівництві, в сфері послуг і торгівлі, в сільському господарстві і на виробництві. Тобто, мова йде про низько-кваліфіковану робочу силу. Хоча останнім часом в Польщі зростає кількість висококваліфікованих фахівців – IT-фахівців, лікарів та ін.

3. Механізм регулювання оплати праці в Україні для зниження потоку трудових мігрантів

Оплата праці – це обов'язок роботодавця щодо виплати найманому працівникові зароблених ним коштів за виконану ним роботу (або надані послуги) відповідно до умов трудового договору. Слід відзначити, що в реальній практиці заробітна платня – це не тільки виплати за виконану роботу.

Законодавством передбачено два методи регулювання оплати праці. Першим методом є державне регулювання оплати праці, а другим – локальний. Регулювання і організація заробітної плати під впливом змін в економіці та виробництві піддаються безперервним змінам та уточненням. На сьогодні, у відповідності із законодавством, правове регулювання оплати праці здійснюється державним (як правило, імперативним) і договірним методами.

Згідно із Законом України “Про оплату праці” держава здійснює регулювання зарплати працівників підприємств усіх форм власності і господарювання шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, умов і розмірів оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, керівників державних підприємств, а також через оподаткування доходів працівників.

Держава також має забезпечувати науково-методичне обґрунтування заробітної плати, тарифних умов, розроблення нормативів трудових затрат на масові технологічні процеси, дослідження і вивчення зарубіжного і вітчизняного досвіду з проблеми організації заробітної плати тощо. Державне регулювання оплати праці полягає передусім у визначенні і перегляді розміру мінімальної заробітної плати й умов, які впливають на її величину. Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі, не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу [16].

Причинами загострення проблеми державного регулювання оплати праці є:

- відсутність дієвого контролю з боку держави за політикою оплати праці;

- недосконалість науково-методичного забезпечення процесу регулювання оплати праці;
- невиконання чинного законодавства.

Отже, необхідно переглянути політику регулювання оплати праці в частині посилення контролюючих функцій держави за процесом формування та розподілу витрат від національного до локального рівнів економіки, що зумовлює необхідну розробку методології та основ обґрунтованого збільшення витрат на оплату праці в Україні. Виникає потреба кваліфікованого комплексного розв'язання проблем раціональної побудови оплати праці на основі взаємодії всіх вказаних функцій з урахуванням трансформаційних перетворень в суспільстві.

Домінуючим завданням у сфері оплати праці є захист працюючих від нерегулярності і неадекватності винагород за працю. Якщо розглянути досвід розвинутих країн, то можна помітити позитивні напрями щодо регулювання заробітної плати. Впровадження економічних реформ у країнах Східної Європи супроводжувалось, як правило, здійсненням численних і різнобічних заходів щодо державного регулювання реального рівня життя населення, забезпечення відповідних соціальних пропорцій. У Польщі на основі прогнозу зростання цін на наступний місяць, який складається міністерством фінансів, розраховується норматив, що визначає припустиму межу приросту зарплати на державних підприємствах.

Отже, держава має достатньо сильні позиції у визначенні політики заробітної плати, а важливим завданням держави і надалі має бути сприяння проведенню переговорів між основними соціальними силами суспільства з метою врегулювання соціально-трудова відносин, запобігання масовим трудовим конфліктам. Останнім часом уряд зробив кроки щодо підвищення рівня життя населення та посилення цільової спрямованості соціальних програм. Помітними стають позитивні зрушення на ринку праці (зменшення числа безробітних, створення нових робочих місць, підвищення соціальних виплат).

На жаль, на сьогодні держава практично не має довгострокової стратегії та дієвих механізмів, які б могли принципово змінити ситуацію на внутрішньому ринку праці, вплинути на мотивацію трудових мігрантів, передусім, збільшити конкурентоздатність національного ринку праці [19].

Некерованість, стихійність процесу, відсутність достовірної інформації стосовно загальної чисельності та якісного складу громадян України, які працюють за кордоном, ускладнюють можливість оцінки масштабів зовнішньої трудової міграції та прогнозування її наслідків. Складність дослідження даного явища пов'язана з існуванням двох якісно різних площин: з одного боку - це легальна трудова міграція, яка є мало чисельною, з іншого – масова нелегальна трудова міграція. Кількість заробітчан-нелегалів та легалізованих мігрантів визначається досить приблизно за різними методиками соціологічних опитувань та експертними оцінками на рівні МЗС, пілотними обстеженнями Міністерства праці та соціальної політики, громадських організацій.

Підраховано загальну кількість українських мігрантів, що працюють за кордоном, яка становить 4,93 млн. чоловік, з яких 2 млн. перебувають у Польщі, 1 млн. — у Італії, а також значна кількість в Росії (500 тис. чол.), Греції (350 тис.) та Португалії (200 тис.). Лєвова частка українців працює в країнах Східної Європи, далі йдуть країни Європейського Союзу.

Визначеність міграційної політики для будь-якої країни сьогодні є настільки важливою, що без неї неможливо уявити ефективний розвиток. Це особливо стосується України, яка є одним із найбільших донорів, реципієнтів і транзитерів міграційних потоків у сучасному світі. Та чи існує у нас міграційна політика?

Провідні українські фахівці, громадські діячі та політики вважають, що такої політики не існує. І на підтвердження називають три основні аргументи.

По-перше, в Україні відсутнє стратегічне бачення розвитку міграційних процесів та їхнього регулювання.

По-друге, Україна не має необхідного законодавчого забезпечення проведення міграційної політики. Відсутня концептуальна правова база з питань трудової міграційної політики та управління міграційними процесами.

По-третє, Україні необхідно створити єдиний спеціалізований центральний орган виконавчої влади з підрозділами на місцях – Державну міграційну службу України, яка здійснювала б увесь комплекс управлінських функцій у сфері міграції.

У сфері міграції має бути цивільна служба, яка крім контролю за в'їздом та перебуванням іноземців, здійснювала б постійний моніторинг міграційної ситуації, прогнозувала її розвиток, визначала на цій основі загальні та конкретні управлінські завдання, розробляла механізми їхньої реалізації, їхнє законодавче оформлення, забезпечувала фінансовими та організаційними ресурсами досягнення поставленої мети. До повноважень Служби має належати управлінська діяльність на всіх етапах міграційного процесу: формування міграційної рухливості, переїзду, адаптації до нових умов проживання. Вона повинна опікуватися всіма основними зовнішніми міграційними потоками.

Абсолютна більшість трудових мігрантів мають вік 20-49 років. Причому, якщо чоловіки по досягненні 50-річного віку різко знижують міграційну активність, то серед жінок і в перед пенсійному віці спостерігається доволі високий рівень участі у трудових міграціях. Освітній рівень трудових мігрантів є помітно нижчим, ніж зайнятого населення України: середня кількість років навчання становить відповідно 11,8 та 15,3 років, а частка осіб, які мають повну вищу освіту – 13,5 та 23,2%. Вищенаведена невесела статистика – самодостатнє свідчення українських реалій. Утім, навіть вона не відображає усіх нюансів. Трудові мігранти у будь-якій країні – це найактивніша частина населення віком від 18 до 45 років. Люди саме цього віку приносять державі левову частину доходів у вигляді податків і загалом забезпечують економічне благополуччя країни. В Україні таке активне працездатне населення становить 17 млн. осіб. А це означає, що 6,6 млн. трудових емігрантів, які нині працюють за кордоном, становлять 39% працездатного населення країни.

Для ринку праці України на сучасному етапі розвитку характерними особливостями залишаються: низький рівень заробітної плати в державному секторі економіки; високий рівень безробіття, особливо прихованого; низька ефективність державної політики щодо підтримки самозайнятості та малого підприємництва. За таких умов активізувалися процеси трудової міграції, зокрема міждержавної [22].

На зростання масштабів міграції населення з України впливає також і економічна нестабільність. Невпевненість у майбутньому спонукає працездатне населення до пошуку більш стабільних джерел доходу за кордоном. До соціальних чинників, які спричиняють міграцію населення, можна віднести неналежні умови праці, відсутність можливостей до професійної самореалізації, неналежна якість системи освіти тощо.

Згідно з дослідженнями Міжнародної організації з міграції (МОМ) кожен другий молодий українець віком від 20 до 35 років виявляє бажання емігрувати з України. За даним Державної служби статистики України серед країн, до яких найчастіше емігрують українці відносять: Російську Федерацію (43,2%), Польщу (14,3%), Італію (13,2%) та Чеську Республіку (12,9%) Серед інших країн, до яких виїжджають українці можна назвати Іспанію (4,5%), Німеччину (2,4%), Угорщину (1,9%), Португалію та Білорусь (по 1,8%). Таким чином відбувається зростання грошових переказів до України, які стають майже рівні обсягу прямих іноземних інвестицій та майже в 8 разів вище за зовнішню допомогу розвитку для України. Згідно з деякими припущеннями, українська економіка втратила б приблизно 7% свого потенціалу без стимулюючого впливу грошових переказів мігрантів, а 10-відсоткове збільшення грошових переказів на душу населення приведе до зменшення частки населення, яке проживає у злиднях, на 3,5%. Для України грошові перекази емігрантів є основним джерелом валютних надходжень, яке перевищує надходження валюти від експорту товарів .

Зважаючи на можливість великого заробітку за кордоном, міграція в Україні не завжди є легальною. Нелегальною (незаконною) міграцією є незаконне переміщення через державний кордон, тобто поза пунктами пропуску або з приховуванням від прикордонного та митного контролю, при використанні підроблених документів, візи або без таких, самостійно чи за допомогою третіх осіб, а також проживання на території країни без належного дозволу компетентних державних органів.

Особливо негативні наслідки для України має вплив висококваліфікованих спеціалістів та вчених, «вплив мізків». Відсутність найбільш талановитішої частини суспільства, які представляють декілька поколінь розвитку нашої науки, стала причиною нових гострих труднощів, з якими останнім часом зіштовхується Україна. Внаслідок неефективної політики економіка втрачає досить велику частину ВВП. Тому пріоритетним для економічного розвитку повинно бути стимулювання науково-дослідної і винахідницької діяльності науковців, запобігання «впливу мізків» за кордон. Тому що, для більшості країн повернення досвідчених кваліфікованих робітників після роботи за кордоном сприяє розвитку національної економіки.

Прогресуюча тенденція нелегальної міграції сприяє створенню організованих злочинних угруповань, які займаються незаконним переправленням іноземців через кордони України. Стає реальністю включення у ці процеси міжнародних кримінальних груп і з'єднання їх з внутрішніми угрупованнями, що призводить до створення розгалуженої мережі транснаціональної організованої злочинності у сфері нелегальної міграції. Отже, потік мігрантів впливає і негативно на загальну криміногенну ситуацію у відповідних регіонах, а також створює додаткові труднощі для оперативно-профілактичної діяльності правоохоронних органів.

В сучасних умовах важливим завданням є формування національної міграційної політики, що передбачатиме поєднання заходів щодо залучення населення (у т.ч. українців, які тривалий час працюють за кордоном) до України та оптимізації зовнішніх міграційних потоків. Державна політика щодо регулювання зовнішніх трудових міграцій має спиратися на комплекс заходів, спрямованих як на забезпечення зворотності зовнішніх трудових поїздок та соціальної захищеності українських працівників за кордоном, якнайширше залучення міграційних грошей в економіку України, так і на покращення можливостей працевлаштування на внутрішньому ринку праці.

Ефективність сумісного підприємництва трудових мігрантів та їхніх дітей потребує розробки спеціалізованих програм по захисту інвестицій, а також надання консультаційної допомоги дітям трудових мігрантів.

Таким чином, трудова міграція є серйозною державною проблемою. Але, на жаль, законодавча й виконавча влади не чують і адекватно не реагують на застереження вчених, які звертають на це увагу. Досі не вироблено чітких засад державної міграційної політики, не розширюється коло країн, з якими укладені угоди про взаємне працевлаштування громадян, практично не приймаються заходи щодо соціального забезпечення працюючих за кордоном. На державному рівні не вживається жодних ефективних заходів, спрямованих на те, аби люди не лише не від'їжджали на роботу за кордон, а навпаки, поверталися на батьківщину.

Тому надзвичайно актуальним завданням є перебудова організації заробітної плати, проведення відповідної реформи з метою забезпечення поетапного підвищення заробітної плати, і створення ефективного мотиваційного механізму, який ґрунтується на поєднанні економічних стимулів і соціальних гарантій. З метою подолання відтоку трудових ресурсів за кордон держава повинна спрямувати свою діяльність на створення нових робочих місць, подолання бідності (в іноземних державах це переважно некваліфіковані спеціалісти, в Україні ж інтелектуальна еліта), створення міцного середнього класу, посилити внутрішню консолідацію населення.

Висновки

Головна причина трудової міграції – це пошук роботи, а основна мета – покращення рівня життя за рахунок більш привабливих та вигідних умов працевлаштування. Трудова міграція не може бути вирішена лише за рахунок створення нових робочих місць, тому важливим напрямом є дослідження наслідків трудової міграції, які мають негативні і позитивні риси.

Позитивним моментом є еміграція некваліфікованих робітників. Вона дозволяє знизити рівень безробіття і скоротити пов'язані з ними витрати. Частина емігрантів отримує за кордоном освіту, професійну підготовку, досвід роботи. Спостерігається зростання рівня кваліфікації робітників, які виїжджають в інші країни з метою працевлаштування, оскільки за кордоном мігранти залучаються до передових технологій, стандартів трудової дисципліни і організації виробництва.

Але такий позитив не завжди має місце, тому що трудові мігранти з України, це найчастіше, освічені люди, з вищою освітою, які виконують закордоном далеко не престижну, але більш високооплачувану роботу, ніж роботу за фахом у себе не батьківщині. У такому випадку відбувається їх повна дискваліфікація.

Щодо негативних наслідків трудової еміграції, то вони більшою мірою впливають на соціально-економічний розвиток країни – експортера робочої сили. Суть полягає в тому, що в країні, яка експортує робочу силу, часто погіршується ситуація на ринку праці, знижується її інтелектуальний потенціал.

Отже, основною причиною низького рівня заробітної плати в Україні є вкрай неефективна та несправедлива система оподаткування й розподілу доходів. І як результат, за даними Організації Об'єднаних Націй, в Україні 80% населення перебуває на межі бідності, а розрив між доходами найбагатших і найбідніших є 40-кратним.

Список використаних джерел

1. Білокудря А. В. Проблеми зайнятості та відтворення робочої сили в Україні / А. В. Білокудря // Управління розвитком. – 2014. – №14 (154). – С. 42-45.
2. Відякіна М. М. Імміграційна політика ЄС із залучення висококваліфікованої робочої сили / М. М. Відякіна // Проблеми розвитку прикордонних територій та їх участі в інтеграційних процесах: Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції, Луцьк, 12-13 жовтня 2006 р. – Луцьк: РВВ «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2006. – С. 194-196.
3. Відякіна М. М. Переваги лібералізації міжнародної міграції робочої сили в умовах глобалізації / М. М. Відякіна // Теория и практика экономики и предпринимательства: Материалы V Юбилейной Международной научно-практической конференции. Алушта, 5-7 мая 2008 года. – Симферополь, 2008. – С. 28.
4. Гайдуцький А. П. Масштаби трудової міграції українців закордон / А. П. Гайдуцький // Економіка та держава: Міжнародний науково-практичний журнал. – 2011. – № 8. – С. 82-86.
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. Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів [Електронний ресурс] : ратифікована з застереженням Законом № 755-V (755-16) від 16.03.2013 р. – Режим доступу : <http://iom.org.ua/ua/legislation-ukr/migration-related-legislation-ukr/workers-and-members-of-their-families.html>.
7. Звіт щодо методології організації проведення та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні / Міжнародна організація праці. Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи – Будапешт, 2014.– С. 98.

8. Зовнішні трудові міграції населення України / НАН України; Рада по вивченню продуктивних сил України: [за ред. Лібанової Е. М., Позняка О. В.]. – К.: РВПС України НАН України, 2002. – 206 с.
9. Італія легалізує українських мігрантів [Електронний ресурс] / Інститут євроатлантичного співробітництва, 2014. – Режим доступу: http://www.ieac.org.ua/index.php?id=19&ch_id=20&ar_id=4314&as=0.
10. Капітан В. Трудова міграція як аспект проблеми зайнятості в Україні / В. Капітан // Ефективність державного управління. – 2012. – Вип. 32. – С. 474-481.
11. Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р.: [за ред. чл.-кор. НАНУ, д.е.н., проф. Е.М. Лібанової]. – К.: Український центр соціальних реформ, 2009. – 138 с.
12. Лібанова Е. Кому вигідна дешева робоча сила? / Е. Лібанова // Дзеркало тижня. – 2012. – № 16 (645). – Режим доступу: <http://www.dt.ua/2000/2020/56547/>.
13. Малиновська О. А. Трудові мігранти з України в країнах ЄС та їхні перекази на батьківщину у післякризовий період / О. А. Малиновська, І. П. Майданік // Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент. – 2012. – Вип. 11. – С.125-143.
14. 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.
15. Мартинюк В. Українські перешкоди на шляху до скасування візового режиму з ЄС [Електронний ресурс] / В. Мартинюк // Український незалежний центр політичних досліджень. – 2008. – № 2/520.
16. Міграційний профіль України 2014 [Електронний ресурс] / Міграційна служба України. – Режим доступу : http://dmsu.gov.ua/images/files/UKR_Migration_%20Profile_2013.pdf

17. Молодикова И. Основные этапы и методы регулирования трудовой миграции в западноевропейских странах / И. Молодикова // Трудовая миграция в СНГ: социальные и экономические эффекты [Отв. ред. Ж.А. Зайончковская]. – Москва, 2003. – С. 270-285.
18. Оцінка наслідків угоди про вільну торгівлю між Україною та ЄС [Електронний ресурс] / Київ: Міжнародний центр перспективних досліджень, 2007. – 319 с. – Режим доступу: http://wto.in.ua/files/content/articles/fta_eu_impact.pdf.
19. Семенов А. Г. Аналіз та вдосконалення оплати праці. // Держава та регіони. – 2012. - №6. – С.232-235.
20. Ткаченко Л.Г. Міжрегіональна диференціація заробітної плати: чинники та напрями регулювання // Регіональна економіка.-2011.- №3.-С.159-168.
21. Філіпенко А. С. Міжнародні економічні відносини: теорія: підруч. [для студ. екон. спец. вищ. навч. закл.] / А. С. Філіпенко. – К.: Либідь, 2008. – 408 с.
22. Державна служба статистики України : офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
23. <http://www.souz-inform.com.ua> Інформаційно-аналітична агенція Союз-інформ. Середня заробітна плата в Україні