

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Тернопільський національний економічний університет
Факультет банківського бізнесу
Кафедра економічної теорії

ЧУБИК Вадим Олександрович

**Міжнародна трудова міграція: причини, тенденції
та наслідки у XXI столітті / International labor
migration: driving forces consequences and trends
in the 21 st century**

спеціальність: 051 - Економіка
магістерська програма - Аналітична економіка

Магістерська робота

Виконав студент групи ЕАм-21
В. О. Чубик

Науковий керівник:
д.е.н., професор, О. В.
Длугопольський

Магістерську роботу допущено
до захисту:

" 24 " _____ 01 _____ 20 18 р.

Завідувач кафедри
_____ В. В. Козюк

ТЕРНОПІЛЬ - 2018

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. НАУКОВИЙ ДИСКУРС ЩОДО МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ	7
1.1. Понятійний апарат та класифікація міжнародної трудової міграції	7
1.2. Основні концепції формування сучасної міграційної політики	19
Висновки до розділу 1	35
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ МІГРАЦІЙНИХ ПОТОКІВ В СВІТОВІЙ ЕКОНОМІЦІ ХХІ СТОЛІТТЯ	37
2.1. Міжнародні трудові потоки мігрантів	37
2.2. Аналіз міграції на ринку праці України та світові порівняння	52
2.3. Оцінка ефективності використання іноземної робочої сили	65
Висновки до розділу 2	80
РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ: ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ	82
3.1. Орієнтири політики трудової міграції в Україні	82
3.2. Удосконалення інституційного регулювання міжнародної трудової міграції в Україні в контексті євроінтеграції	94
Висноки до розділу 3	107
ВИСНОВКИ	109
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	Помилка! Закладку не визначено.

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. За останніх декілька десятиліть одним із проявів глобалізації стало посилення міжнародної міграції робочої сили. Розпад СРСР зумовив залучення до міжнародних міграційних потоків робочої сили низки незалежних країн, які тривалий час через історичні обставини не брали участі в процесі міжнародної міграції робочої сили. Для таких країн, зокрема й для України, входження в глобальну систему міжнародних потоків робочої сили є відносно новим і недостатньо регульованим на державному рівні явищем.

Процеси міжнародної трудової міграції багаторівневі й багатовекторні. Як показує досвід деяких країн, на жаль, в тому числі й України, нехтування міграційними процесами зумовлює «вимивання» кращої частини працездатного населення, введення країни в систему нелегальної трудової міграції, зниження науково-інтелектуального потенціалу нації.

Водночас досвід цих країн свідчить, що за правильно побудованої міграційної політики знижуються негативні ефекти міжнародної міграції робочої сили та максимізується її позитивний вплив на національні економіки. Тому однією з найбільш значимих теоретичних і практичних проблем розвитку економіки України в XXI ст. є забезпечення інтеграції кадрового потенціалу в процесі міжнародної міграції робочої сили з оптимальним використанням її позитивних ефектів.

Аналіз останніх досліджень та наукових праць. Процеси міжнародної міграції робочої сили є об'єктом пильної уваги науковців. Актуальні питання геополітичного й економічного позиціонування країн у контексті впливу міжнародної міграції досліджували С. Гринкевич, Ю. Пахомов, С. Пирожков, Т. Ромащенко, В. Орешкін та ін. Деякі аспекти впливу міжнародної трудової міграції на національні ринки праці країн-донорів і країн-реципієнтів висвітлені в працях Дж. Боріяса, С. Брю, К. МакКоннела, Д. Макферсона, Л. Корчевської, Е. Лібанової, І. Ольшевської та інших учених. Роль мігрантів у забезпеченні

економічного зростання країн – реципієнтів робочої сили досліджували Г. Глущенко, О. Ровенчак, О. Старк, Дж. Тейлор та інші фахівці. Керування зовнішньою міграцією обґрунтовано в працях А. Гайдуцького, О. Малиновської, С. Метелева та ін.

Попри велику кількість наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених комплекс теоретичних і науково-практичних проблем, пов'язаних із міжнародною трудовою міграцією в країнах-донорах і країнах-реципієнтах, досліджено недостатньо. Це зумовлює потребу проведення комплексного наукового аналізу причин, тенденцій та наслідків міжнародної трудової міграції в XXI столітті.

Актуальність і об'єктивна потреба розв'язання теоретико-методологічних аспектів означеної проблеми зумовили вибір теми, об'єкта, предмета, мету, основні завдання та логіку дослідження.

Метою дипломної роботи є розвиток теоретико-методологічних положень та розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення політики міжнародної трудової міграції на основі світових тенденцій та глобальних викликів XXI століття.

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати наступні **завдання**:

- дослідити понятійний апарат та класифікацію міжнародної трудової міграції;
- охарактеризувати основні концепції формування сучасної міграційної політики;
- проаналізувати міжнародні трудові потоки мігрантів;
- проаналізувати тенденції та закономірності міграції на ринку праці України та здійснити міжнародні порівняння;
- визначити орієнтири політики трудової міграції в Україні;
- запропонувати напрямки удосконалення інституційного регулювання міжнародної трудової міграції України в контексті єроінтеграції.

Об'єктом дослідження є процес міжнародної трудової міграції, її причини, тенденції та наслідки в XXI столітті.

Предметом дослідження є механізм формування міграційних потоків в світоїй економіці XXI століття.

Методи дослідження: метод системного аналізу – для дослідження процесу міжнародної трудової міграції як системи, яка складається із взаємопов'язаних та взаємозалежних елементів; метод структурного аналізу – для аналізу міграційних потоків у світовій економіці; метод функціонального аналізу – для оцінки інституційного забезпечення міжнародної трудової міграції; процесний підхід – для дослідження міжнародної трудової міграції як процесу; метод порівняння – для співставлення особливостей трудової міграції в Україні та в інших країнах світу; економіко-математичні методи – для оцінки ефективності використання робочої сили; графічні методи – для візуалізації отриманих в процесі дослідження результатів.

Наукова новизна роботи полягає в поглибленні теоретичних засад міжнародної трудової міграції, систематизації світових тенденцій та глобальних викликів XXI століття. Основними міграційними напрямками, які формують стабільну компоненту міжнародної трудової міграції, є потоки Захід – Схід (на Півдні), Південь – Північ та Схід – Захід (на Півночі). Найменшу роль у формуванні географічної картини розподілу стабільної компоненти міжнародної трудової міграції відіграє напрям Північ – Південь. Основою формування міграційного напрямку Південь – Північ є США. В напрямі Північ – Південь основними міграційними коридорами є потоки трудових мігрантів між європейськими країнами та країнами СНД. Центром, який формує напрям міграції Північ – Південь, є Австралія.

Практине значення роботи полягає у визначенні орієнтирів вітчизняної політики трудової міграції, розробці конкретних напрямків удосконалення її інституційного забезпечення в контексті єроінтеграції та використанні розроблених рекомендацій для удосконалення діючих механізмів впливу уряду на міграційні процеси.

Апробація. За результатами дослідження опубліковано тези доповідей за матеріалами міжнародної та всеукраїнської наукових конференцій:

1) Чубик В.О., Длугопольський О.В. Взаємозв'язок людського розвитку та політики інтеграції мігрантів в контексті забезпечення їх добробуту // Сучасні міжнародні економічні відносини: драйвери успіху та виклики розвитку: Матеріали XVII міжнародної науково-практичної конференції (23-24 березня 2017 р.). Т.1. –Дніпро, 2017. –С.169-172;

2) Чубик В.О. Сучасні теорії міжнародної міграції // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України: Збірник тез доповідей всеукраїнської наукової інтернет-конференції (30 листопада 2017 р.). – Тернопіль, 2017. –С.108-110.

Структура роботи. Дипломна робота, зміст якої викладено на 121 сторінках, складається із вступу, трьох розділів, висноків, списку використаних джерел із 103 найменувань, містить 15 таблиць і 20 рисунків.

У вступі визначено актуальність досліджуваної теми, проведено аналіз останніх наукових праць, сформульовано мету та завдання роботи, об'єкт та предмет дослідження, обрано методи дослідження, окреслено наукову новизну і практичне значення отриманих результатів, а також зазначені результати апробації проведеного дослідження. У першому розділі «Науковий дискурс щодо міжнародної трудової міграції населення» досліджено понятійний апарат та здійснено класифікацію міжнародної трудової міграції, а також узагальнено основні концепції формування сучасної міграційної політики. У другому розділі «Аналіз міграційних потоків в світовій економіці XXI століття» проаналізовано основні міжнародні трудові потоки мігрантів, виявлено тенденції та закономірності міграції на ринку праці України та на основі отриманих результатів проведені міжнародні порівняння. У третьому розділі «Проблеми міжнародної трудової міграції населення: виклики та можливості» визначені орієнтири вітчизняної політики трудової міграції та запропоновані напрямки удосконалення її інституційного регулювання в контексті єроінтеграції. У висновках сформовано ряд теоретичних узагальнень та практичних рекомендацій щодо удосконалення діючих механізмів вітчизняної політики трудової міграції.

РОЗДІЛ 1

НАУКОВИЙ ДИСКУРС ЩОДО МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ

1.1. Понятійний апарат та класифікація міжнародної трудової міграції

Міграція населення відіграє важливу роль у сучасному світі й охоплює майже всі країни світу. Переміщення робочої сили через кордони країн є частиною соціального процесу міграції населення – дуже складного за природою, різноманітного за формами прояву та наслідками. На цей процес впливають різні демографічні, політичні, соціально-економічні й інші чинники, водночас слід зауважити, що міжнародна міграція, своєю чергою, впливає на розвиток соціально-економічних систем національного, регіонально-наднаціонального та глобального рівнів. Як слушно зауважив Л. Гальків, «не існує держави, яка б на різних етапах свого розвитку тією чи іншою мірою не була задіяна у світових міграційних процесах» [1, с. 125]. Понад те, в сучасних умовах міжнародна міграція робочої сили стає важливим чинником конфігурації світової економічної системи, тому низка проблем, породжуваних цим явищем, потребує розв'язання на наднаціональному рівні [2].

Саме тому виглядає цілком обґрунтованим посилений інтерес учених багатьох спеціальностей, зокрема й економістів, до масових переміщень населення, найбільше в період інтенсифікації соціально-економічних трансформацій, який почався з 1990-х років і триває донині. Переміщення населення вивчається в межах різних наукових підходів, але економічний переважає. В.А. Іонцев виокремлює 17 підходів до вивчення міграції населення, які об'єднують 43 наукових напрямів, теорій і концепцій. З них 15 – у межах економічного підходу, 5 – соціологічного, 4 – міграційного, 3 – демографічного, по 2 – в межах історичного, типологічного, політичного і по одному – в межах системного, географічного, екологічного, етнографічного, психологічного,

біологічного, генетичного, філософського, юридичного, методологічного [3, с.18].

Зазвичай, міжнародна трудова міграція розглядається як складова руху робочої сили або її мобільності (обидва поняття близькі за змістом). Слід зазначити, що поняття «мобільність населення» досить багатогранне. Як підкреслюють Ю.П. Гуменюк і Г.П. Гоголь, існує певна підпорядкованість понять «мобільності населення», «територіальної мобільності», «міграції робочої сили» та «міжнародної трудової міграції» [4]. Ці автори доречно вказують, що трудова міграція базується на територіальній мобільності населення, але є трохи меншою за чисельністю, тому що потенційна здатність до дії ще не стовідсотково стає дією (територіальним переміщенням). Міжнародна мобільність менша, адже потенційну здатність покинути країну проживання обмежують незнання відповідної іноземної мови, відмінність законодавчої системи, страх опинитися без підтримки в чужому середовищі тощо. Отже поняття міжнародної трудової міграції стосується міжнародної мобільності чи рухливості не всього населення країни, а лише тієї частини яка працює або бажає працювати, але не має на даний час роботи.

Якщо розуміти поняття «рухливість» чи «мобільність» у широкому сенсі – як будь-які зміни в статусі (становищі) особи, то, на перший погляд, слід відзначити, що ключовими ознаками міжнародної трудової міграції є перетин кордону та зміна місця праці. Однак, ситуація не така проста. Зокрема поїздки туристів і працівників, які проживають на прикордонній території ООН, до іншої країни не вважаються міграцією [4, с.488]. До міжнародної трудової міграції не належать також дві категорії населення, які в процесі свого руху мають дві з наведених вище ознак: так звані мігранти у справах – журналісти, артисти, співаки, музиканти, вчені, представники духовенства тощо; іммігранти-інвестори – іноземці, які створюють бізнес у країні прибуття або придбавають певну нерухомість [5, с.43].

Розглянемо ключові ознаки міжнародної трудової міграції, що дають змогу виокремити її серед інших форм руху населення. Для розрізнення

міжнародної трудової міграції від інших форм руху чи мобільності населення, як звичайно, звертаються до тристадійної моделі трудової міграції [6], що, на нашу думку, не цілком обґрунтовано.

Відповідно до цієї теорії міграція населення – складний процес, який охоплює два різноспрямованих потоки – прибуття і вибуття населення – і має три зв'язані між собою стадії: початкову – процес формування територіальної рухливості населення; основну – власне процес переселення; завершальну – адаптація мігрантів на новому місці проживання.

Для з'ясування особливостей першої стадії акцентують увагу на важливості розділення понять «міграційна рухливість» і «переміщення». При цьому перше розуміється як «потенційна готовність населення до зміни свого територіального статусу», що виражається в міграційних установках населення [7, с.83]. Друге поняття означає власне процес переселення. На рівень територіальної рухливості населення впливають умови, серед яких слід назвати особливості територій проживання, статус населеного пункту, час проживання в ньому, а також стать, вік, національність тощо.

На другій стадії відбувається власне територіальне переміщення (переселення) індивідів. Вся сукупність переміщень у певний час і в межах певних територій називається міграційним потоком. Кожний потік має певні структурні характеристики. Вивчення змін цих характеристик, потужності, напрямів потоків вельми важливі для регулювання міграційних процесів і формування прогнозів.

На третій, завершальній, стадії відбувається перетворення мігранта на новосела, це здійснюється в процесі адаптації, кінцевим підсумком якого є перехід новоселів до складу старожилів. Дослідники міграцій вважають, що цей статус досягається приблизно після десяти років. Адаптація мігрантів буває трьох видів: по-перше, пристосування новосела до нового соціально-демографічного середовища місця переселення; по-друге, пристосування до нового соціально-економічного статусу населеного пункту (якщо він змінюється); по-третє, біологічне пристосування або медико-біологічна

адаптація – якщо переселення здійснюється в населені пункти з іншими кліматичними, географічними та природними умовами. Облаштуванням називають процес досягнення новоселами рівня добробуту та міграційної рухливості старожилів [8, с.108].

Аналізуючи структуру міграційного процесу, П.Г. Шапошников зазначає, що в деяких випадках він складається з чотирьох стадій. Четверта стадія – це планування повернення додому через певний час. Однак «плановий» процес більш характерний для відвідувачів, ніж для трудових мігрантів, які працюють за кордоном протягом усього терміну, на який їм вдається знайти роботу, а додому повертаються тоді, коли складаються несприятливі обставини. Тому, на нашу думку, доповнювавши тристадійну модель трудової міграції додатковими стадіями недоцільно.

Якщо в процесі, пов'язаному з динамікою робочої сили, наявні три основні стадії: формування міграційної рухливості, власне переселення та адаптація, тоді є всі підстави ідентифікувати його з міграцією. Якщо хоча б одна з трьох стадій відсутня, процес не є міграційним. Деякі російські та українські автори дотримуються наведеного вище підходу до виокремлення міграційних процесів серед інших форм руху населення [4, с.109-100]. Однак слід зауважити, що, поділ міграційного процесу на три стадії допускає деяке спрощення тих реалій, у межах яких відбуваються сучасні міжнародні міграційні процеси, в тому числі робочої сили. Спрощення допускається в тому, що під міграційною рухливістю зазвичай розуміють внутрішню потенційну здатність людини до місця проживання (постійного чи тимчасового). При цьому вважається, що саме ця потенційна здатність є основою того, що людина добровільно стає мігрантом. Так, Г.С. Вечканов вважає міграцією лише добровільну зміну місця проживання і місця застосування праці у поєднанні особистих, колективних і суспільних інтересів [9, с. 33]. Заперечують проти віднесення до міграційних тих процесів, які пов'язані з вимушеним переселенням, і деякі українські дослідники [4, с. 486], обґрунтовуючи таку позицію відсутністю добровільності у разі вимушеної зміни місця проживання

та праці. Так, Ю.П. Гуменюк і Г.П. Гоголь вказують, що міжнародна трудова міграція як самостійне економічне явище має ознаки ідентичності: економічну мотивацію, добровільність і тривалість у часі [4].

Утім В. Петерсен у своїй класичній типології відносить до міграції і добровільний, і вимушений рух [10]. Л.О. Корчевська вказує, що мобільність робочої сили може мати як організований (програми, замовлення), так і спонтанний (робітники самостійно пропонують себе на сучасному світовому ринку праці) характер [11, с.9]. Не можна погодитися з цією авторкою в тому, що мобільність може мати організований характер, адже це внутрішня характеристика індивіда, проте, безумовно, заходи організованого характеру, які вона наводить, надзвичайно впливають на рівень мобільності. У цьому разі вони можуть розглядатися як елемент зовнішньої дії, а не внутрішньої добровільності.

Тому логічно виокремлювати в межах явища міжнародної трудової міграції принаймні чотири складові (рис. 1.1). Дві з них (кількості трудових іммігрантів і трудових емігрантів у економіках країн – донорів і реципієнтів робочої сили відповідно) стабільні в короткотерміновій перспективі, оскільки зазвичай первинні та вторинні міграційні потоки є малими порівняно з загальною кількістю мігрантів по обидва боки.

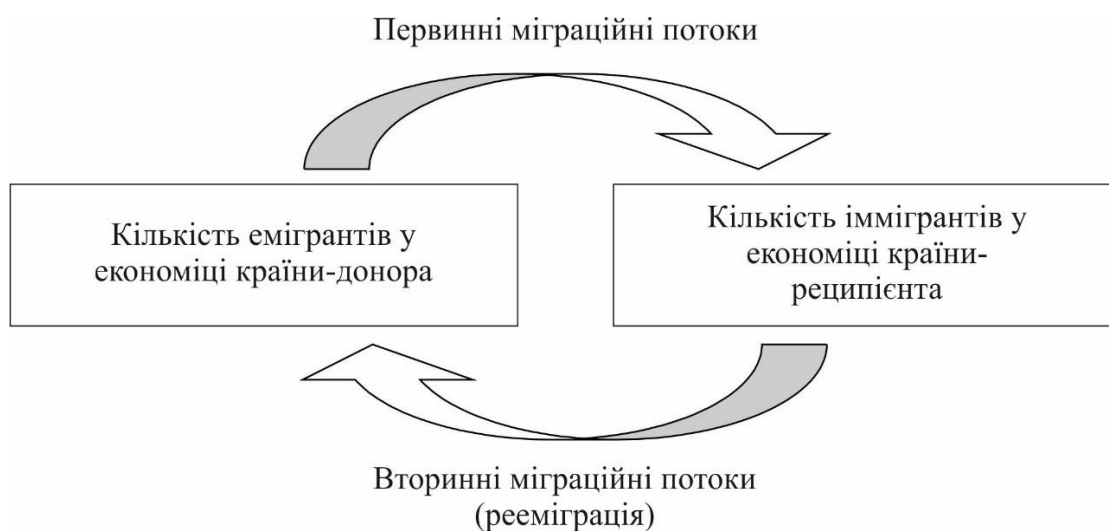


Рис. 1.1. Основні складові міжнародної трудової міграції як соціально-економічного явища

Примітка. Наведено за [100]

Таким чином, міжнародна міграція робочої сили є складним системним соціально-економічним явищем, суть якого полягає в тому, що певні частини робочої сили одних країн працюють у економіках інших, причому відбувається постійне переміщення робочої сили між країнами з метою продажу робочої сили [100].

Опрацювання літературних джерел з проблематики видів міжнародної трудової міграції дозволило виявити різні її класифікаційні ознаки, які згруповано в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Класифікаційні ознаки поділу та види міжнародної трудової міграції

Класифікаційна ознака	Вид міжнародної трудової міграції
Правовий статус мігранта	– незаконна (нелегальна); – законна (легальна);
Тривалість	– тимчасова (довготермінова, короткотермінова, крокова, маятникова, циклічна, сезонна, ротаційна); – постійна;
Географія переміщення	– за дистанцією (регіональна, міжрегіональна, внутрішньоконтинентальна, міжконтинентальна); – за напрямом (Схід – Захід, Північ – Південь, Захід – Схід); – за типами населених пунктів (село – село, село – місто, місто – село, місто – місто);
Чисельність мігрантів	– індивідуальна; – сімейна; – групова;
Рівень інтелектуального капіталу мігрантів	– міграція малокваліфікованої робочої сили; – міграція висококваліфікованої робочої сили;
Спосіб організації	– організована (державна, приватна, самостійна); – неорганізована.

Примітка. Наведено за даними [12; 13; 14]

Найчастіше міжнародну трудову міграцію поділяють на легальну та нелегальну. В офіційних документах ООН для трудових мігрантів, які

працюють у країні прибуття, порушуючи її закони, вживається термін «неврегульована міграція» [15, с.34]. О. П'ятковська пропонує поділяти міжнародну трудову міграцію за правовим статусом на три типи: неврегульовану, напіврегульовану та врегульовану [12, с.30-34]. Дж. Тапінос розширює типологію міжнародної трудової міграції за правовим статусом до шести категорій, враховуючи три чинники: перетин кордону, перебування на території іноземної держави, працевлаштування [16, с.16-20]. Проте можна виокремити більшу кількість видів нелегальної міжнародної трудової міграції, виходячи з наявності порушення мігрантом правил (умов) перетину кордону, порядку перебування, законності працевлаштування. Можливим є порушення однієї, двох і усіх трьох зазначених вище вимог різними способами, що дає змогу здійснити поглиблений поділ нелегальної міжнародної трудової міграції (рис. 1.2).



Рис. 1.2. Схема незаконної міжнародної трудової міграції

Примітка. Наведено за [100]

Аналізуючи схему незаконної міжнародної трудової міграції, яка представлена на рис. 1.2, стає зрозуміло, що потрібно розрізняти (легальний-нелегальний в'їзд в країну) і легальне/нелегальне працевлаштування.

Важливою ознакою поділу міжнародної трудової міграції на види є тривалість перебування мігранта в іншій країні. За цією ознакою виокремлюють тимчасову та постійну трудову міграцію. Ці два види міграції зумовлюють до деякої міри різний набір зовнішніх ефектів у економіках країн-донорів і країн-реципієнтів. Щодо більш деталізованого поділу міжнародної трудової міграції за тривалістю перебування думки науковців різняться. Зокрема, Е. Авдєєв виокремлює короткотермінову (не більше місяця), середньотермінову (понад місяць, але менше року) і довготермінову (понад рік) міжнародну трудову міграцію [17]. Існують і інші підходи. Але з практичної точки зору потрібно погодитися з О. П'ятковською щодо того, що найбільш доцільно дотримуватися класифікації Міжнародної організації міграції, яку вважають офіційно ухваленою на міжнародному рівні [12, с.31]. Класифікацію тимчасової міжнародної трудової міграції згідно з МОМ подано в табл. 1.2.

Таблиця 1.2

Види тимчасової трудової міграції згідно з МОМ

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

Примітка. Складено автором на основі [18, с. 495-499]

Окрім поданих у табл. 1.2 видів тимчасової міжнародної трудової міграції деякі фахівці виокремлюють так звану маятникову міграцію (*pendulum/pendular migration*). Дехто з науковців розглядає її як вид циклічної міграції [18; 19].

Ротаційна міграція передбачає, що спочатку на роботу за кордон виїжджає один член сім'ї, потім він повертається додому, натомість мігрує інший [12, с.32]. Як в разі маятникової міграції, з позиції впливу на економіку країни-донора та країни-реципієнта, вона тотожна циклічній міграції.

Щодо географічної ознаки міжнародної трудової міграції зауважимо, що під регіоном у табл. 1.2 розуміється група суміжних країн, які мають спільні ознаки та відрізняються від інших [20], а тому внутрішньорегіональна трудова міграція є міжнародною.

Географічну структуру міжнародних міграційних потоків робочої сили, на нашу думку, слід розглядати окремо для стабільної та динамічної складової міжнародної трудової міграції. Географічна структура постійної компоненти трудової міграції характеризується наявністю трьох центрів, у економіках яких зосереджена найбільша кількість трудових мігрантів (дані за 2015 р.): Європа (70 млн осіб), Азія (61 млн осіб) та Північна Америка (50 млн осіб) [21].

Розглядаючи динамічну складову міжнародної трудової міграції, виокремлено погляд Л. Корчевської яка визначає сім центрів, куди надходять потоки робочої сили: США і Канада; Австралія та Нова Зеландія; Західна Європа (Німеччина, Франція, Велика Британія, Швейцарія та ін.); Японія та нові індустріальні країни Південно-Східної Азії (Сінгапур, Малайзія, Південна Корея); Близький Схід (Катар, ОАЕ, Кувейт, Саудівська Аравія, Бахрейн, Оман); Латинська Америка (Бразилія, Венесуела, Аргентина, Болівія, Чилі) та Африка (Кот-д'Івуар, ПАР) [22, с.12]. Найбільшим регіоном зосередження міжнародної трудової міграції є Європа (близько 60 % усієї кількості міжнародних трудових мігрантів).

Слід визнати, що з приводу диспозиції України в міжнародній трудовій міграції існує певна неузгодженість між вітчизняними фахівцями та експертами міжнародних організацій. Перші переважно визначають Україну як донора

робочої сили [23; 24; 25; 26]. За оцінками міжнародних організацій, число іммігрантів в Україні порівняне з кількістю емігрантів [27]. Таку оцінку підтримують деякі вітчизняні науковці [28].

Із позиції впливу на економіки країн-донорів і країн-реципієнтів робочої сили важливим є поділ міжнародної трудової міграції за кількістю учасників. Ця ознака може стосуватися до країн – учасниць міграційних процесів і самих мігрантів. Якщо в міграції бере участь велика кількість мігрантів (масова міграція), тоді вона характеризуватиметься значною величиною стабільної та динамічної компонент і відповідно суттєвим впливом на економіки країн-учасниць. Якщо в міжнародній трудовій міграції бере участь невелика кількість осіб, то її вплив на економіки країн-донорів і країн-реципієнтів незначний.

Існує також поділ міжнародної трудової міграції за способом її організації. Зазначимо, що неорганізована трудова міграція постачає робочу силу переважно в тіньову частину економіки країни-реципієнта. Цей вид міграції визначають як переміщення трудових мігрантів до іншої країни на нез'ясоване місце працевлаштування [12, с.33]. На нашу думку, в такому разі ймовірність влаштування на роботу з усім належним оформленням документів є низькою; такі мігранти найвірогідніше працевлаштовуватимуться в тіньовому секторі. Ситуація зі зв'язком організованої міграції з тіньовим сектором економіки країни-реципієнта є неоднозначною. За державної організованої міжнародної міграції мігранти працевлаштовуються офіційно, а в разі приватної чи самостійної вони можуть працевлаштовуватися як у легальний сектор, так і в тіньовий. У кожному випадку потрібні додаткові дослідження зв'язку того чи іншого виду організованої міграції з тіньовим сектором економіки країни-реципієнта.

Слід зауважити, що наприкінці ХХ ст. й у ХХІ ст. відбувається формування структури міжнародної трудової міграції за новою ознакою – рівнем інтелектуального капіталу. Ю. Гуменюк вводить поняття унікальної робочої сили і розглядає особливості її міжнародної міграції. Однак автор відносить до неї спортсменів, артистів, тобто тих, чия діяльність у сфері послуг

ґрунтується на унікальних здібностях [29, с.323]. Такі здібності не є тотожними інтелектуального капіталу, це визнає і Ю. Гуменюк, однак ставлення до носіїв унікальних здібностей у розвинутих країнах дуже подібне, як до носіїв високого рівня інтелектуального капіталу: відомих учених, фахівців високої кваліфікації тощо. Отже, беручи за основу градацію міжнародної трудової міграції за рівнем інтелектуального капіталу мігрантів, її можна зобразити у вигляді чотирьохрівневої структури (рис. 1.3).

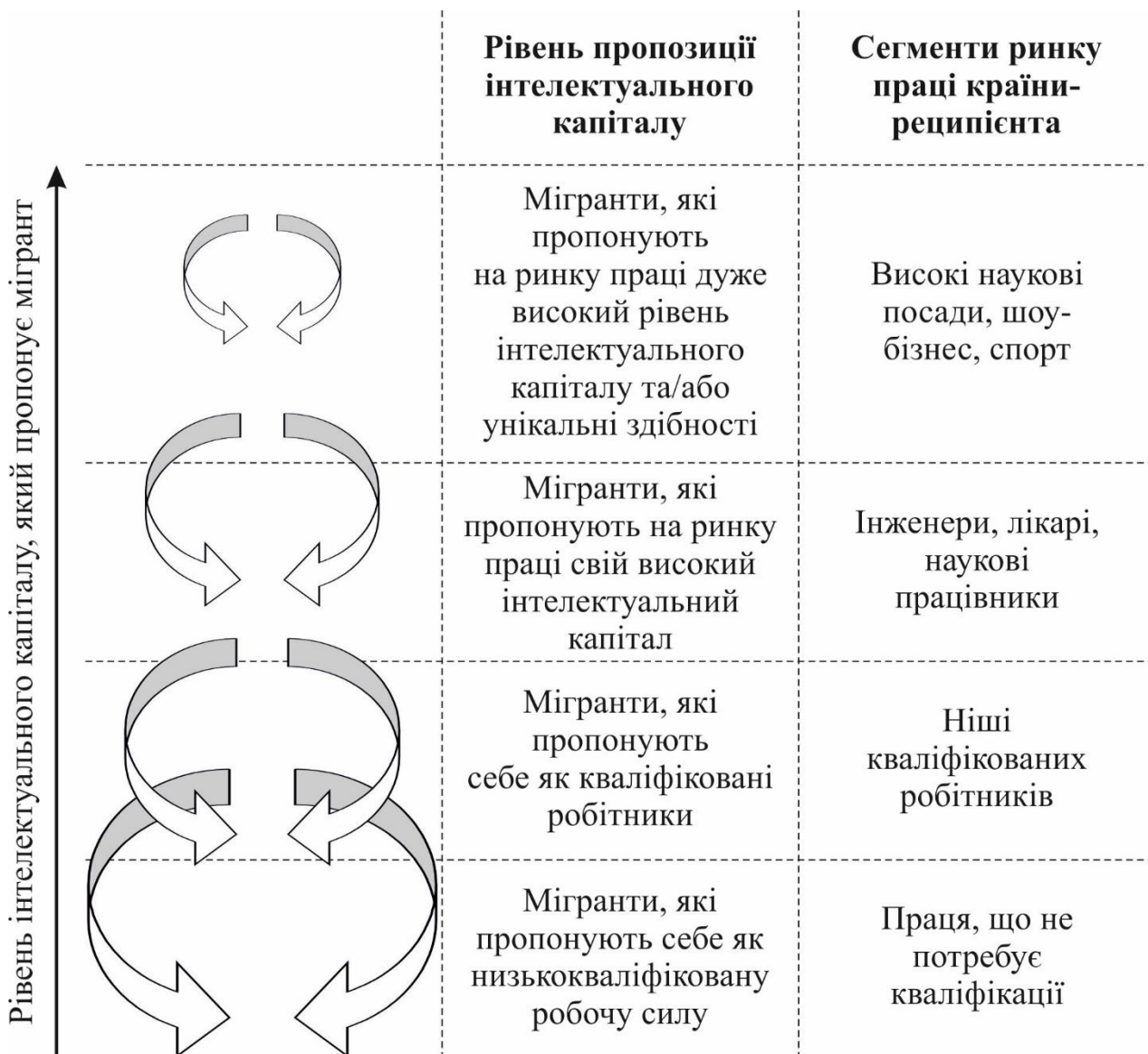


Рис. 1.3. Структура міжнародної трудової міграції за рівнем пропозиції мігрантами інтелектуального капіталу

Примітка. Наведено за [100]

Наведена на рис. 1.2 структура міжнародної трудової міграції відповідає й різним підходам до мігрантів за рівнем пропозиції ними інтелектуального капіталу в міграційній політиці ЄС. Так, одним з базових принципів міграційної політики ЄС проголошено відповідність мігрантів потребам ринку праці ЄС, причому не лише за кількістю, а й за якістю, тобто за професійно-кваліфікаційним складом [30].

Відповідно до рекомендацій Парламенту ЄС кваліфікація – це офіційний результат оцінювання та підтвердження знань, який здобуває особа в результаті рішення компетентного органу про те, що результати навчання відповідають існуючим стандартам [31]. Рамка кваліфікацій в ЄС налічує 8 рівнів залежно від результатів навчання, під якими розуміється рівень знань, навичок і компетентності. Перші два рівні кваліфікаційної рамки ЄС відповідають праці, що не потребує кваліфікації, так як передбачають отримання базових загальних знань та володіння базовими простими навичками, виконання роботи під контролем, або ж з наданням лише певної самостійності [31].

Третій і четвертий рівень кваліфікаційної рамки ЄС передбачає володіння певними знаннями, готовність нести відповідальність за виконання певних завдань, вироблення власної схеми дій у проблемних ситуаціях [31]. Тому ці рівні логічно співвіднести з рівнем кваліфікованих працівників, робота яких потребує самостійності у виконанні завдань та володіння спеціальними знаннями і навиками (які не є унікальними).

П'ятий та шостий рівні відповідають знанням на рівні вищої освіти, тому це відповідає рівню високого інтелектуального капіталу на рис. 1.2.

Нарешті сьомий та восьмий рівні кваліфікаційної рамки передбачають наявність вузькоспеціалізованих або унікальних знань та навичок, здатності до постійного генерування інноваційних ідей [31]. Тому ці рівні логічно співвіднести з рівнем дуже високого інтелектуального капіталу, який є найвищим на рис.1.2 і в кваліфікаційній рамці ЄС також.

На нашу думку, найбільша частка в структурі міжнародної трудової міграції належить потокам робочої сили, які використовуються на ринку праці

економіки країни-реципієнта як некваліфіковані. На цьому рівні пропозиція інтелектуального капіталу відсутня. Вважаємо за потрібне наголосити, що йдеться саме про пропозицію мігранта на робочому ринку, а не його реальний рівень інтелектуального капіталу. Вище йшлося про відомі випадки, коли люди з науковими ступенями з країн СНД працювали на роботах, що не потребують кваліфікації, в розвинутих країнах. Міжнародні потоки робочої сили, яка заповнює на ринках праці країн-реципієнтів робочі місця, що потребують певної кваліфікації, мають значно нижчу інтенсивність. Ще меншу інтенсивність мають потоки міжнародних трудових мігрантів, які пропонують на ринку праці країн-реципієнтів використати їхній високий рівень інтелектуального капіталу. За оцінками фахівців, лише кожен шостий міжнародний трудовий мігрант наприкінці ХХ ст. був дослідником, інженером або лікарем, кожен третій – службовцем. Разом за останнє півстоліття міжнародна міграція фахівців становила близько 2 млн осіб [2, с.5], що менше 1% загального обсягу міжнародної трудової міграції (як зазначено вище, що остання становила 210 млн осіб станом на 2015 р.).

У підсумку зазначимо, що міжнародна трудова міграція має дві компоненти: стабільну та динамічну. Додатково, за різними ознаками, обидві компоненти поділяються на велику кількість типів міжнародної трудової міграції, які по-різному впливають на економіки країн-донорів і країн-реципієнтів.

1.2. Основні концепції формування сучасної міграційної політики

Міжнародна трудова міграція є складовою світової системи господарювання, вона є результатом еволюції робочої сили, системи міжнародного поділу праці та інтеграції. Міжнародна трудова міграція зумовлена чинниками внутрішнього економічного розвитку кожної окремої країни і зовнішніми чинниками; станом міжнародної економіки в цілому та економічними зв'язками між країнами. У певні періоди рушійними силами

міжнародної трудової мобільності можуть виступати також політичні, військові, релігійні, національні, культурні, сімейні та інші соціальні чинники.

Теорії міжнародної міграції можна умовно поділити на дві групи. Перша зосереджується на наукових пошуках першопричин міграції на мікрорівні, тобто особи, сім'ї, домогосподарства. Друга розглядає механізми міграції на макрорівні, де центром уваги стає суспільство загалом, держава або світове господарство і відносини між суб'єктами світової економіки та політики [32].

До сучасних теорій міжнародної міграції слід віднести: нову економічну теорію трудової міграції (New economics of labor migration), теорію притягування-відштовхування (Push-Pull theory), теорію інституційного підходу (Institutional approach theory), дуальну теорію ринку робочої сили (Dual labor market theory), теорію світових систем (the world systems theory of migration), теорію людського капіталу (Human capital theory), теорію соціальних мереж (Network theory), теорію сукупної причинової зумовленості (Cumulative Causation of Migration), теорію відносної відмінності (Relative Inequality Theory of Migration), концепція мобільного переходу та синтетичну теорію міжнародної міграції [33].

Неокласична економічна теорія нерозривно пов'язана з роботами таких науковців як Сміт, Равенштайн, Раніс та Фей. Основополижним припущенням тут є максиміальна корисність індивідуумів, що підлягають бюджетним обмеженням, а заробітна платня виступає базовим мотивом для міграції [34, с.96]. Диспропорції в попиті та пропозиції на робочу силу, що виникають між регіонами на макрорівні, викликають різницю у заробітній платні і, тим самим, спонукають міграцію. Якщо цієї різниці не існуватиме, то і міграція між країнами не відбуватиметься.

На мікрорівні, люди розраховують, чи перекриють затрати на міграцію, економічні вигоди від неї (наприклад, Тодаро та Маружко). Міграція виступає свого роду інвестиційною стратегією, що полягає у максимізації доходу від праці. Мігранти вираховують витрати на переїзд, проживання, пошук місця

проживання, аренду, харчування, транспортування, затрати пов'язані з вивченням нової мови, а також психологічні перешкоди в адаптації до нового культурного середовища [35, с.15].

Неокласична економічна теорія найчастіше застосовується у вивченні причин, процесів та наслідків міжнародної міграції. Рівень заробітної платні та умови працевлаштування безсумнівно відрізняються між країнами. Припускається (наприклад, Боржа), що заможні країни з обмеженими людськими ресурсами мають високі зарплати, а незаможні країни навпаки – низькі. Потенційні мігранти з менш впливових та заможніх країн мотивовані йти на ризик та переїзджати до країн з кращими умовами праці. Якщо такі мотивовані особи вирішують мігрувати, пропозиція праці в країнах-постачальниках робочої сили зменшиться, а в країнах-реципієнтах навпаки – збільшиться. Таким чином, їхнє рішення стане каталізатором появи нової економічної ситуації в обох країнах. Збалансувати ситуацію можливо шляхом коригування заробітної платні. Згідно з цією теорією, вона має тенденцію до збільшення в країнах – донорах робочої сили, та скорочення в країнах – реципієнтах. Агрегований макроекономічний ефект досягається через готовність мігрантів інвестувати зусилля, час та гроші з метою досягнення кращого рівня життя [36, с.21].

Ця теорія з часом поглиблювалась. Зокрема, з метою пояснення внутрішньої міграції у менш розвинених країнах (з села до міста), економісти Тодаро та Гаріс відійшли від неокласичного припущення стосовно повного працевлаштування, та включили можливість працевлаштування в регіоні призначення, хоча, останні характеризуються нестачею робочих місць. Лише перспектива знайти роботу, навіть якщо міграція може викликати безробіття, виступає основоположним мотивом. На відміну від чистої неокласичної теорії, міграцію викликають очікувана, а не фактична різниця в заробітній платі.

Декільна модифікацій до базової моделі Гаріса – Тодаро були розроблені, з метою зробити її більш реалістичною. Бгагваті та Шрінівасан представили заробітну та виробничу програму субсидій. Кордон та Фіндлі розглядали мобільність капіталу між сільськими та міськими регіонами, Стігліц вивчав ендогенні фактори формування заробітної платні. Кальво розглядав вплив профспілок на функціонування ринку робочої сили в містах. Шмід, Штільц та Цімерман більш детально вивчали як профспілки впливають на процес вирішення працевлаштуватися та формування заробітної платні. Однак, всі ці модифікації не змінюють основоположних постулатів оригінальної моделі [34, с.96].

Якою б об'єктивною ця теорія не могла здатися на перший погляд, вона обмежена у своїх пояснювальних можливостях, так як ґрунтується на нереалістичних припущеннях, зокрема, на ідеалізованій ліберальній політиці перетину кордону, та на відсутності регулювання ринків праці в країнах-донорах. Кордон, що відокремлює ліберальний американський ринок праці від мільйонів латино-американців, що прагнуть переїхати від Мексики до США, є яскравим прикладом недостовірності припущення стосовно необмеженості міграції. Шенгенська угода, що існує в ЄС визначає чіткі критерії та вимоги для в'їзду до країн Європейського Союзу.

Стосовно розглянутого ліберального режиму перетину кордону та вакантних місць на ринку праці, умови, що існують в ЄС та, загалом, в світі, дуже відрізняються від ідеалістичних постулатів неокласичної економічної теорії. Національні закони та міжнародні угоди сурово регулюють національні ринки робочої сили. Ці регуляційні норми контролюють доступ до ринків, а також пов'язані питання заробітної платні, оподаткування, соціального пакету тощо. Звичайно, деякі зі згаданих критеріїв можуть здаватися привабливими з економічної точки зору, але в основному, вони ставлять собі за мету перешкоджати міжнародній міграції.

Ця теорія, однак, розглядає лише діяльність та функціонування ринків праці, відокремлює індивідуумів та не бере до уваги сім'ї та домогосподарства. Часто, розглядають тимчасову або маятникову міграцію, яку важко пояснити, використовуючи цю теорію.

Кейніціанська економічна теорія критикує постулати неокласичної економічної теорії стосовно міжнародної міграції. Пропозиція праці також залежить не тільки від реальної, але і від номінальної заробітної платні. Ця різниця виникає через різні погляди стосовно ролі грошей в економіці. З точки зору неокласичної теорії, гроші виступають лише засобом обміну. Кейніціанська теорія відрізняється, так як гроші тут виступають не лише засобом обміну, але і засобом заощадження. Через цю функцію грошей, потенційних мігрантів також приваблюють регіони, з високою номінальною заробітною платнею. Разом з тим, готовність до повторної міграції або ж можливості грошових переказів збільшують важливість номінальної зарплатні, на відміну від реальної. Як результат, можливо і не існуватиме міжнародного балансу, про який йдеться в неокласичній економічній теорії. Тим не менше, в цій теорії міжнародна міграція усуває відмінності як у рівні безробіття, так і в рівні реальної зарплатні [37, с.46].

Структурно-історичний підхід бере свій початок з марксистської політичної економії, зокрема, з теорії світових систем. Фактично, вона виникла як антитеза неокласичній теорії. Згідно з нею, світ розділяється на більш розвинені та менш розвинені країни, які мають різний доступ до ресурсів, і через капіталізм, менш розвинені країни, долучаючись до міграційних процесів, лише збільшують цю нерівність. Замість модернізації та поступового економічного прогресу, бідні країни навпаки – стають заручниками глобальної геополітичної структури. Активно ця теорія розвивалась в 1970-1980 роках і міжнародна міграція розглядалась, як результат асиметричного зростання

внаслідок розповсюдження капіталістичних виробничих відносин, і як фактор, що поглиблював нерівність [38, с.43].

Міграція розглядається, як динамічний процес, який керується і залежить від державного регулювання та рівня індустріального розвитку, тому існує зв'язок між державною міграційною політикою та структурними змінами. Завдяки міграції, населення в менш розвинених країнах розглядається як дешева робоча сила, яку можна експлуатувати для задоволення власних потреб багатих країн, обмежуючи їх розвиток, та не даючи змогу використати переваги капіталізму.

Теорія стала каталізатором появи концепції залежного розвитку (Франк, Баран), яка розглядає міжнародну міграцію як фактор відсталості та залежності, а не як ресурс економічного чи соціального розвитку. У відповідності до цієї концепції, міграція руйнує традиційні зв'язки в сільських місцевостях, насильно виштовхує людей з їх традиційного господарства.

Деякі теоретики (Старк, Тейлор) коригують мікроекономічні теорії наголошуючи на взаємозв'язку ринку робочої сили з потребами сімей або домогосподарств, а також на важливості мінімізації ризиків разом з максимізацією доходів. Нова економічна теорія трудової міграції (New economics of labor migration) базується на припущенні, що рішення мігрувати не завжди приймається лише самостійно окремими особами. Його можуть прийняти колективно. Колективному рішення відправити члена сім'ї, домогосподарства або общини працювати за кордон, можуть передувати серйозні роздуми. В деяких випадках, мотивація в більшій мірі полягає у потребі збільшити колективний агрегований дохід. Ця мотивація дуже схожа за умовами на колективну боротьбу за виживання. Керуючись мотивами отримати додатковий дохід, таке рішення, може базуватися, наприклад, на бажанні диверсифікувати джерело доходу сім'ї, тобто, страхування від зникнення або зменшення інших джерел доходу.

Соціальне становище, відносний дохід та можливість соціальної мобільності впливатимуть на міграцію. Наприклад, Тейлор наголошує, що не тільки менша заробітна платня, але і більша соціальна та економічна диспропорція стимулюватимуть міграцію. Так само, інші економісти стверджують, що урбанізація генерує еміграцію через більшу відносну соціальну нерівність [39, с.80].

Що генерує таку нерівність – розлад ринку (market failure), що часто призводить до соціальної та економічної мобільності у країнах-донорах. Домогосподарства, в таких випадках, відправляють одного або більше членів до закордонних ринків робочої сили з метою генерування доходу та капіталу, що може використовуватися для мінімізації коротко та довготермінових ризиків. Грошові перекази від цих мігрантів потім використовуються у виробництві, сільському господарстві тощо.

Деякі домогосподарства можна назвати транснаціональними, в тому сенсі, що вони відправляють членів сім'ї до розвинених країн на відносно постійній основі для заробітку грошей, в той час як всі інші залишаються дома і використовують або інвестують перекази (Робертс, Франк та Лозано-Асенціо). Навіть ті мігранти, що назавжди переїхали, відправляють фінансову допомогу батькам або родичам. Як вже зазначалося, мінімізація ризику також може бути надзвичайно важливим фактором для сімей, особливо, якщо член сім'ї працює несанкціоновано.

Враховуючи соціальні та економічні умови, ця теорія допомагає пояснити незвично високий рівень працевлаштування на роботах з низькою заробітною платою серед сімей незаконних мігрантів. Це відрізняє теорію від неокласичної, яка припускає, що мігранти можуть і не працевлаштовуватися в пошуках високої заробітної платні. Використовуючи концепцію “соціально очікуваної тривалості” (socially expected durations), Робертс пояснює, як умови на ринках робочої сили, як в країнах-реципієнтах так і в країнах-донорах, впливають не тільки на

очікуваний дохід мігрантів, але і на тривалість часових рамок, а також на їх готовність бути непрацевлаштованими певний період часу.

Тому, в той час, як неокласична теорія може пояснити початкові потенційні причини мігрантів змінити місце проживання, нова економічна теорія більш зважено пояснює важливість працевлаштування, її тривалість та динаміку міграційних потоків, особливо тих, що включають міграцію несанкціонованих працівників [39, с.71].

Неокласична теорія та структурно-історичний підхід не пояснюють, чому деякі люди зважуються на міграцію, а деякі – ні, і чому міграція виникає суто між деякими країнами. Економіст Е. Лі припустив, що людина зважується на міграцію в залежності від факторів, що існують та детермінуються в країнах виходу, факторів, що існують в країні прибуття, а також від так званих “проміжних обставин” (дистанція, міграційна політика тощо). Лі показав, що міграційні потоки між країнами формуються не тільки тому, що обставини, які впливають на рішення мігрувати, сильно локалізовані, але і через потік інформації від вже від’їхавших мігрантів. І в результаті такого потоку, в різних точках міграційної площини, формуються фактори притягування та відштовхування.

Теорія притягування-відштовхування (Push-Pull theory) завоювала виняткову популярність та стала фактично домінуючою міграційною теорією, однак критики навіть не вважають її теорією, стверджуючи, що емпірично перевірити її не можливо (Босвел, Де Хаас). Також, теорія не може дати відповідь на те, чому одні і ті ж самі фактори притягують одних, і не притягують інших мігрантів, в той самий час виштовхують одних, та залишаються байдужими для інших. Тобто, теорія нівелює неоднорідність та стратифікацію суспільства, соціальна складова залишається поза аналізом цієї теорії.

Звичайно, не можливо не звертати увагу, що однією з найбільш важливих причин для міграції залишається заробітна плата, однак на рівні окремих

мігрантів цей фактор не є основоположним. Чи матиме місце міграція залежить не тільки від привабливості обраного регіону чи міста, але навіть більше від відповідності індивідуальних характеристик потенційного мігранта (кваліфікація, освіта тощо) ринку праці. Структурні відмінності в економіках між різними країнами можуть пояснити, чому міграція виникає з країн з більш високим середнім рівнем заробітної плати в бідніші країни. Теорія, також, не може пояснити виникнення зворотньої міграції.

Ця теорія представляє собою статичну модель, яка в першу чергу звертає увагу на зовнішні причини, що викликають міграцію, але не в змозі пояснити її багафакторність, особливо, в контексті їх взаємозв'язу з іншими процесами [40, с.46].

Дуальна теорія ринку робочої сили (Dual labor market theory), як і неокласична економічна теорія, стверджує, що міжнародна міграція ґрунтується на попиті та ініціюється рекрутерською політикою роботодавців або урядів, в країнах призначення. Піор вказує на те, що міжнародну міграцію провокує уроджений попит на робочу силу мігрантів, що властиво для економічної структури розвинених країн. Міграцію викликають не фактори відштовхування (push factors) в країні відправлення робочої сили, а фактори притягування (pull factors) в приймаючій країні [38].

Ця теорія, базується на припущенні, що основоположним стимулюючим фактором міжнародної міграції є структурний розподіл на висококваліфіковані професії та низькокваліфіковані в економічно розвинених країнах. Робочі місця, що потребують кваліфікованих спеціалістів – капіталомісткі, так як вони потребують інвестицій як від роботодавців, так і від працівників у навчання, тренінги тощо. В свою чергу, такі роботи високооплачувані та відносно безпечні. У часи економічної рецесії, роботодавці скоріше будуть намагатися утримати таких працівників, щоб не втратити інвестований капітал.

Низькокваліфіковані працівники – працемістки та низькооплачувані. Саме вони першими підпадають під скорочення в часи економічних криз. Відповідно, вони не є привабливими для робочої сили в країні, і тому, саме мігранти заповнюють такі прогалини на ринку праці. Зі своєї сторони, іммігранти роблять все можливе, щоб змінити працемістки роботи, коли дозволяють обставини. Таким чином, потреба заповнити робочі місця на дуальному ринку робочої сили новими іммігрантами, стає перманентною [36, с.23].

Теорія світових систем (the world systems theory of migration) бере до уваги змінний масштаб та структуру глобальних ринків, що дали початок міжнародній міграції (Портер та Валтон, Сассен). Коли ринки дали початок розвитку периферійним, неринковим або доринковим суспільствам, це пробудило появу міграції. Капітальна екпансія зруйнували традиційні соціальні та економічні відносини та дали початок міграції робочої сили. Світовий рух капіталу, технологій, обладнання, інформації, комунікації та товарів зменшили витрати на міграцію. Аналітики теорії світових систем розглядають як міграція впливає на характер відносин між країнами, регіонами та містами. Ця теорія пояснює, чому мігранти з даних конкретних країн заповнюють конкретні робочі місця в світових містах.

Ця теорія надає структурне підґрунтя до розуміння того, чому робоча сила в бідних країнах має схильність до міграції, наголошуючи не тільки на різниці у заробітних платах, як це висвітлюється у неокласичній теорії. Теорія світової системи припускає, що так як Північна Америка та Західна Європа характеризуються світовим економічним пануванням, вони стають пунктами призначення для мігрантів з усього світу.

Після руйнування комунізму, країни Східної Європи різними темпами почали будувати ринкову економіку. Країни, де приватизація та глобалізація з'являються швидшими темпами, більш схильні до міграції, через вплив

капіталу. Ця теорія пояснює, чому існують різні потоки мігрантів в різних країнах ЄС та передбачає ще більший їхній вплив завдяки економічному розвитку.

Також теорія розглядає потоки біженців з країн Східної Європи. Кінець холодної війни та антикомуністична ідеологія в США, дали початок еміграційній політиці надання притулку від політичного та релігійного переслідування в цих країнах. Політичні дисиденти, релігійні меншини та ті, хто бажає жити в вільних економічних ринкових умовах сприймаються в рамках ідеологічного контексту. Першість США також надається і через політичне лідерство.

Варто додати, що еволюція світової економіки не тільки стимулювала міжнародну міграцію, але також згенерувала розширення зв'язків між країнами, що відправляють та отримують робочу силу. Зокрема, в Мексиці розташована велика кількість заводів американських ТНК, і в той самий час, країна – найбільший донор мігрантів до США. Міграційні потоки до Сполученого королівства, в більшій мірі, були згенеровані групами мігрантів з колишніх колоній – Індії та країн Карибського басейну [39, с.72].

Теорія людського капіталу (Human capital theory) стала однією з найбільш впливових та широкорозповсюджених підходів, та розглядає міграцію як інвестиційне рішення. В залежності від навичок та професійних здібностей, потенційні мігранти розраховують можливий дохід в кожному регіоні, включаючи і країну проживання, вираховуючи потенційні витрати, пов'язані з переїздом та життям, і приймають рішення змінити країну та місце роботи на користь того регіону чи міста, де фінансові переваги більші. Ця теорія бере до уваги такі елементи як: вік, освіту, професійні здібності та стать.

Згідно з теорією людського капіталу, вірогідність міграції зменшується з віком, відображаючи менший очікуваний вигравш від переїзду людей старшого покоління. Як показують дослідження, молодь більш схильна до міграції, на відміну від старшого покоління, що, зазвичай, залишається дома та дбає про сім'ю.

Мігранти з вищою освітою проявляють більшу схильність до міграції, так як вища освіта мінімізує ризики від неї, завдяки набутим вмінням збирати та обробляти інформацію. Ризики та витрати від переїзду, скоріше всього, будуть зростати з відстанню, так як інформація про умови на ринках праці буде кращою та об'єктивнішою в країнах, що знаходяться на невеликих відстанях. Також, прийнято вважати, що у молоді більше шансів знайти роботу, так як вони готові працювати за меншу заробітну платню, а у старшого покоління, загалом, менше економічних стимулів для міграції.

Теорія соціальних мереж (Network theory) на мікрорівні намагається пояснити, як зв'язки між учасниками впливають на рішення мігрувати в іншу країну, часто поєднуючи окремих мігрантів з їхніми сім'ями, робочими місцями до та після зміни місця проживання.

Обмін інформацією та побудова міцних стосунків – є основою, на якій будується міграційна мережа. Зазвичай, мігранти майже нічого не знають про наявність вільних робочих місць в країнах призначення, або про рівень заробітної плати. Натомість, вони володіють інформацією стосовно конкретного робочого місця, і ця інформація сприймається як реальна можливість та основний стимул (Сассен 1995 р.). Завдяки соціальній мережі у формі контактів з друзями, сім'єю та роботодавцями, іммігранти отримуть та акумулюють соціальний капітал, що мінімізує ризики, пов'язані із переїздом.

Важливим моментом також, є міжособистісні зв'язки, що поєднують колишніх, теперішніх, потенційних мігрантів та корінне населення в країні призначення [39, с.73]. Часто зустрічається ситуація, коли спільноти колишніх мігрантів допомагають своїм співвітчизникам знайти роботу, а також пристосуватись до нових умов життя.

Теорія сукупної причинової зумовленості (Cumulative Causation of Migration) наголошує на тому, що соціальний капітал з часом накоплюється та на довгий час забезпечує міжнародну міграцію. В той час, як перші мігранти

несуть за собою всі пов'язані з цим процесом затрати, інформація та допомога, яку вони потім надають, поступово мінімізує затрати для їхніх друзів або родичів, що також вирішили змінити місце проживання. Кожний новий мігрант розширює цю мережу, завдяки соціальним зв'язкам. Потенційні мігранти використовують родинні чи сімейні зв'язки, щоб отримати допомогу у працевлаштуванні в новій країні, що викликає появу ланцюгової міграції, яку ця теорія в основному і розглядає. Причинність міграції стає кумулятивною, тим самим збільшуючи її ймовірність. Як тільки така мережа збільшується, кількість потенційних мігрантів скорочується, так само як і рівень міграції.

Економіст Борджа, в рамках теорії відносної відмінності (Relative Inequality Theory of Migration), групував мігрантів, розділяючи їх на “позитивних” та “негативних”. В залежності від відносної відмінності країн, що відправляють та отримують робочу силу, деякі мігранти більш кваліфіковані та мотивовані, ніж корінне населення, це стосується і населення США (“позитивна” група мігрантів), в той час як інші – менш кваліфіковані або мотивовані (“негативна” група). Мігрантів з розвинених країн (перша група) приваблює не різниця в оплаті праці, а можливість отримати кращий соціальний статус в новій країні, зокрема, в США. Вони сподіваються, що отримають вищу позицію в соціальній ієрархії та доб'ються більших результатів в кар'єрному зростанні в США. Іншими словами, категорія працівників, що характеризується гарною освітою, професійними навичками та досвідом, очікують досягти більшого успіху завдяки міграції. Стосовно другої групи, економічна нерівність в Мексиці більша ніж в США, тому ті, хто ледве зводить кінці з кінцями в Мексиці, переїхавши, можуть покращити своє життя, якраз вони – мігранти, що характеризуються нижчою кваліфікацією та гіршою освітою – відносяться до згаданої другої групи.

Передумовою цієї теорії є порівняння нерівності в межах однієї країни, а не групи країн. Значна різниця в оплаті праці, сильні структурні фактори відштовхування та притягування вказують на відмінності між країнами.

Враховуючи ці умови, відмінність в межах однієї країни не є такою важливою. Ця теорія пояснює, чому емігранти з розвинених європейських країн або Канади переїжджають до Америки.

Вчені Гільєрміна Джасо та Марк Розенцвейг (1990 р.) стверджують, що лише мігранти з “позитивної” групи, можуть дозволити собі нести витрати, пов’язані з переїздом, так як вони більш мотивовані та впевнені у своїй кваліфікації [35, с. 18].

На макрорівні альтернативою статичному підходу, характерному для неокласичної теорії і структурно-історичній концепції, стала концепція мобільного переходу, розробленою В. Зелінським. Зелінський уточнює і розвиває теорію демографічного переходу, включаючи в нього, крім змін у рівнях народжуваності і смертності, також динаміку територіальної мобільності населення. Згідно з концепцією, кожному демографічному переходу притаманні певні форми мобільності населення. Саме послідовну зміну цих форм він назвав мобільним переходом. Таким чином, по мірі модернізації суспільства, не просто зростає загальна мобільність населення, але характер міграційних процесів змінюється в залежності від проходження фаз переходу.

Новаторський підхід Зелінського полягав насамперед у тому, що він відчув роль глобалізації в видозмінах міжнародної міграції та розглянув міграційні процеси в їх структурній динаміці і в зв’язку з іншими динамічними процесами, як демографічними, так і соціально-економічними: економічним зростанням, розвитком транспорту, формуванням нових каналів передачі інформації, збільшенням (або скороченням) економічних можливостей, зростанням добробуту населення як умовою формування міграційних намірів. Запропонована ним модель має чітко виражений просторово-часовий характер (Іонцев 1999). Концепція мобільного переходу стала методологічною основою для багатьох більш пізніх досліджень взаємозв’язку міграції та соціально-економічного розвитку в умовах глобалізації [40, с.47].

Синтетична теорія міжнародної міграції – це одна з найновіших теорій, що була сформована Міжнародним союзом наукових досліджень в сфері народонаселення (IUSSP). Перед ним стояла ціль проаналізувати існуючі міграційні теорії, щоб визначити сфери протиріччя, взаємодоповнень, та часткових співпадіннь, а також встановити цінність різноманітних існуючих теоретичних підходів. Ця група основувала свій аналіз на шести теоріях: неокласичній теорії, новій економічній теорії трудової міграції, дуальній теорії ринку робочої сили, теорії світових систем, теорії суспільного капіталу та теорії сукупної причинової зумовленості. Вони оцінювали кожний теоретичний підхід на фоні емпіричних досліджень, що базуються на світових міжнародних міграційних системах та розробили синтетичне (об'єднане) пояснення виникнення та існування міжнародної міграції на початку нового століття.

Згідно з цією теорією, міжнародна міграція виникає в ході соціальної, економічної і політичної трансформації, яка супроводжується поширенням капіталістичних ринкових відносин на доринкові та неринкові суспільства (як впливає з гіпотези теорії світових систем) [41].

У контексті глобалізації економіки перехід до ринку і капіталоінтенсивних методів виробництва в селянських або командно-адміністративних економіках, руйнує сформовані соціальні та економічні зв'язки, і призводить до широкомасштабного витіснення людей зі звичного способу життя, створюючи мобільні групи населення, які активно шукають нові шляхи досягнення економічного добробуту. Дослідження показують, що мігранти прибувають зовсім не з бідних ізольованих місць, які відірвані від світових ринків, а з тих регіонів і країн, які переживають етап швидких змін, внаслідок їх включення в глобальну торговельну, інформаційну та виробничу мережу. Можна зробити висновок, що міжнародна міграція не є результатом недостатнього ринкового розвитку, а навпаки – є результатом розвитку самих ринків.

Можна сказати з упевненістю, що теорії міжнародної міграції підпадають під область міждисциплінарності. Достовірні пояснення міграційних процесів не можливо отримати залишаючись в рамках однієї наукової дисципліни, фокусуючись на одному структурному рівні та компоненті процесу. Вирішення вимагає використання диференційованих синергетичних теорій, що включають різноманітні припущення та сценарії розвитку. Бажана багатовимірною теорія повинна концептуально поєднувати структуру та процеси тих країн, що приймають, відправляють робочу силу, та посередників, що беруть в цьому не останню участь.

Причинами міграції виступають різні фактори. Звичайно, змінюючи місце проживання, мігранти очікують на покращення свого матеріального благополуччя. В практичному плані, мігранти, співставляють потенційні витрати, пов'язані з переїздом, пошуком роботи, адаптацією до нових життєвих реалій з очікуваними вигодами.

На противагу розповсюдженій думці, міжнародна міграція не є результатом чи наслідком відсутності економічного зростання в регіоні, а навпаки – результатом самого розвитку.

Імміграція виступає як природний наслідок більш широких процесів соціальної, політичної, економічної інтеграції. Економічні зв'язки відображають розвиток відносин в сфері торгівлі та інвестицій. Політичні зв'язки формуються на основі офіційних договорів, колоніальних відносин та військової співпраці. Соціальні зв'язки можуть бути наслідками будь-яких інституційних заходів, що сприяють формуванню стійких, регулярних контактів.

Іммігранти, що в'їжджають в розвинену країну, зазвичай відповідають сильному і стійкому попиту, який вбудований в структуру постіндустріальних економік, завдяки зрушенням в технології виробництва, формуванню державної ідеології, спрямованої на зростанні благополуччя, і поширенню ринкових відносин на більш широкі соціальні структури.

Ринки праці в розвинених країнах стають все більш сегментованими на первинний сектор, що представляє «хороші» робочі місця, привабливі для національних кадрів, і вторинний сектор, який представляє погано оплачувані, «погані» робочі місця, яких національні кадри уникають. Для заповнення останніх роботодавці звертаються до іммігрантів.

Висновки до розділу 1

Міграція населення відіграє важливу роль у сучасному світі й охоплює майже всі країни світу. Переміщення робочої сили через кордони країн є частиною соціального процесу міграції населення. На цей процес впливають різні демографічні, політичні, соціально-економічні й інші чинники. В свою чергою, міжнародна міграція також впливає на розвиток соціально-економічних систем наднаціонального, національного та глобального рівнів.

Міжнародна міграція робочої сили є складним системним соціально-економічним явищем, суть якого полягає в тому, що певні частини робочої сили одних країн працюють у економіках інших, причому відбувається постійне переміщення робочої сили між країнами з метою продажу робочої сили.

Міжнародна трудова міграція має дві компоненти: стабільну та динамічну. Додатково, за різними ознаками, обидві компоненти поділяються на велику кількість типів міжнародної трудової міграції, які по-різному впливають на економіки країн-донорів і країн-реципієнтів.

Теорії міжнародної міграції можна умовно поділити на дві групи. Перша зосереджується на наукових пошуках першопричин міграції на мікрорівні, тобто особи, сім'ї, домогосподарства. Друга розглядає механізми міграції на макрорівні, де центром уваги стає суспільство загалом, держава або світове господарство і відносини між суб'єктами світової економіки та політики.

До сучасних теорій міжнародної міграції належать: нова економічна теорія трудової міграції (New economics of labor migration), теорія притягування-відштовхування (Push-Pull theory), теорія інституційного підходу

(Institutional approach theory), дуальна теорія ринку робочої сили (Dual labor market theory), теорія світових систем (the world systems theory of migration), теорія людського капіталу (Human capital theory), теорія соціальних мереж (Network theory), теорія сукупної причинової зумовленості (Cumulative Causation of Migration), теорія відносної відмінності (Relative Inequality Theory of Migration), концепція мобільного переходу та синтетична теорію міжнародної міграції.

Теорії міжнародної міграції підпадають під область міждисциплінарності. Достовірні пояснення міграційних процесів не можливо отримати залишаючись в рамках однієї наукової дисципліни, фокусуючись на одному структурному рівні та компоненті процесу. Вирішення вимагає використання диференційованих синергетичних теорій, що включають різноманітні припущення та сценарії розвитку. Бажана багатовимірна теорія повинна концептуально поєднувати структуру та процеси тих країн, що приймають, відправляють робочу силу, та посередників, що беруть в цьому не останню участь.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ МІГРАЦІЙНИХ ПОТОКІВ В СВІТОВІЙ ЕКОНОМІЦІ ХХІ СТОЛІТТЯ

2.1. Міжнародні трудові потоки мігрантів

Для дослідження стану і тенденцій міжнародної міграції робочої сили, а також виявлення міжнародних трудових потоків мігрантів ми беремо за основу рис. 1.1, на якому зображені основні складові явища міжнародної міграції робочої сили: кількість трудових іммігрантів, у економіках країн-реципієнтів, кількість трудових емігрантів у економіках країн-донорів, первинні міграційні потоки та вторинні (рееміграційні) міжнародні потоки робочої сили.

Аналіз міжнародної міграції показав, що на початок другого десятиріччя ХХІ ст. вона стала явищем глобального масштабу. Обсяг постійної складової міжнародної міграції в 2016 році становив 231,5 млн осіб (табл. 2.1). Аналізуючи дані табл. 2.1, доходимо висновку, що загалом у стабільній складовій міжнародної міграції наявний середньотерміновий позитивний тренд. За останніх 20 років кількість мігрантів у світі зросла приблизно на 40 %. Такі зміни можна вважати «плавними», оскільки вони не перевищують у середньому 2 % за рік.

Найвища динаміка кількості мігрантів спостерігалася в розвинутих країнах (темпи зростання 164 %), тоді як у країнах, що розвиваються, цей показник набагато менший (131 %), а в найменш розвинутих країнах кількість іммігрантів навіть знизилася. Зазначена вище динаміка зумовлена, по-перше, тим, що міжнародна міграція є переважно трудовою. За останні десятиріччя розрив між розвиненими країнами та країнами, що розвиваються, дедалі посилюється [43]. Це логічно зумовлює більшу концентрацію трудових мігрантів у розвинутих країнах, оскільки доходи, які вони можуть там отримати, перевищують рівень доходів, які б вони отримували в країнах, що розвиваються, не кажучи про найменш розвинені.

Таблиця 2.1

Регіональний розподіл та динаміка кількості міжнародних трудових мігрантів у розрізі регіонів світу у 2016 р.

Регіони та групи країн за рівнем розвитку	Кількість міжнародних мігрантів, млн		Темпи зростання, %	Географічний розподіл міжнародних мігрантів		Зміна, %
	1990	2016		1990	2016	
Світ загалом	155,5	231,5	148,9	100	100	-
Найбільш розвинуті регіони	82,4	135,5	164,4	53	59,7	6,7
Країни, що розвиваються	73,2	95,9	131,0	47	40,3	-6,7
Найменш розвинуті країни	11,1	10,9	98,2	7,1	5,4	-1,7
Африка	16	18,6	116,3	10,3	9	-1,3
Азія	50,9	70,8	139,1	32,7	28,7	-4
Європа	49,4	72,4	146,6	31,8	32,6	0,8
Латинська Америка та Карибський басейн	7,1	8,5	119,7	4,6	3,5	-1,1
Північна Америка	27,8	53,1	191,0	17,9	23,4	5,5
Океанія	4,4	7,9	179,5	2,8	2,8	0

Примітка. Наведено за [42]

Отже, майже всі іммігранти в Європі, Північній та Латинській Америці, Океанії – це трудові мігранти. Трохи менша частка трудових мігрантів у загальній міграції до Азії та Африки, але й у цих регіонах вона перевищує 80 %. Таким чином, загальні тенденції в стабільній і динамічній компонентах міжнародної міграції визначаються саме трудовою міграцією, тому останню цілком коректно досліджувати, використовуючи статистичні дані про загальну міграцію населення подані міжнародними організаціями.

Слід зауважити, що міжнародна статистика охоплює міжнародних мігрантів і біженців, тобто осіб, які змушені емігрувати переважно через політичні та воєнні конфлікти. Тобто такі особи не є трудовими міжнародними мігрантами, в 2016 р. налічувалося 45 млн біженців [44], що становить

порівняно невелику кількість від усіх мігрантів – близько 19 %. Частка трудових іммігрантів у регіонах світу подана на рис. 2.1.

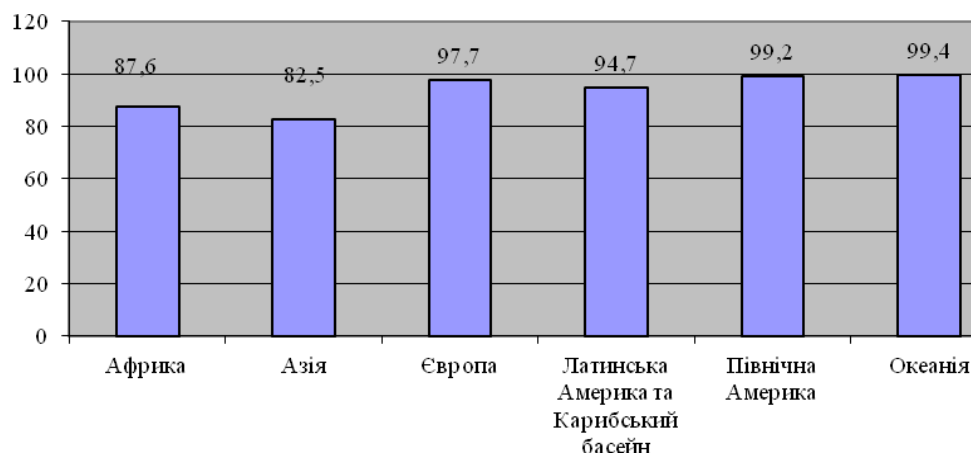


Рис. 2.1. Частка трудових іммігрантів у загальній кількості іммігрантів у регіонах світу у 2016 р.

Примітка. Наведено за [44]

Розглянемо регіони та країни – реципієнти міжнародних міграційних потоків. Найбільшими регіонами за кількістю трудових іммігрантів є Європа (майже 72 млн. осіб, 33 % усієї кількості трудових мігрантів) та Азія (71 млн осіб, 32%). Така концентрація мігрантів зумовлена тим, що стабільна складова міжнародної трудової міграції досить висококонцентрована в країнах обох регіонів (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Топ-10 країн за кількістю мігрантів у 2016 р.

Країна чи регіон	Кількість мігрантів, тис.	Частка мігрантів, % населення	Частка загальносвітової кількості мігрантів, %
США	45785	13,5	19,8
Росія	11048	7,7	4,8
Намеччина	9845	11,9	4,3
Саудівська Аравія	9060	31,4	3,9
Канада	7284	20,7	3,1
Франція	7439	11,6	3,2
Велика Британія	7824	12,4	3,4
Іспанія	6466	13,8	2,8
Індія	5338	0,4	2,3
Україна	5151	11,4	2,2

Примітка. Наведено за [42]

Як бачимо з табл. 2.2, шість із десяти країн-реципієнтів міжнародних трудових мігрантів розташовані в Європі. І хоча абсолютним лідером серед країн-реципієнтів є США, проте частка Європи в глобальному розподілі постійної складової міжнародної трудової міграції значно переважає частку Північної Америки. Частка цих двох регіонів становить 56 % у географічному розподілі стабільної компоненти міжнародної трудової міграції.

Аналізуючи зміни в географічному розподілі стабільної компоненти міжнародної трудової міграції, зазначимо, що до найбільш суттєвих потрібно віднести зростання частки Європи як регіону приймання міжнародних трудових мігрантів. Якщов 1990 р. регіоном, який мав найбільшу частку в географічному розподілі базування міжнародних трудових мігрантів, була Північна Америка, а Європа посідала друге місце, то в 2016 р. ситуація змінилася, і на євразійському континенті перебувала найбільша кількість міжнародних трудових мігрантів.

Тринадцять країн забезпечили 77 % приросту стабільної компоненти міжнародної трудової міграції (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Країни-реципієнти з найбільшим вкладом у зростання стабільної компоненти міжнародної трудової міграції у 2000-2016 рр.

Країна	Приріст, тис. осіб	Вклад у загальносвітове зростання кількості мігрантів	
		%	кумулятивний вклад, %
США	8640	24	24
Іспанія	4201	12	36
Італія	2481	6	42
Саудівська Аравія	2209	6	48
Велика Британія	1724	5	53
Канада	1722	5	58
Сирія	1567	4	62
Йорданія	1120	3	65
ОАЕ	1108	3	68
ПАР	967	2	70
Катар	890	2	72
Малайзія	896	2	74
Німеччина	902	2	76

Примітка. Наведено за [42, с. 3]

США є не лише абсолютним лідером за кількістю трудових мігрантів як країна-реципієнт (див. табл. 2.2), а й лідером, де їх приріст у XXI ст. був найбільшим (8 млн осіб). За цим показником США майже вдвічі перевершують Іспанію (див. табл. 2.3). Загалом серед країн-реципієнтів, які є лідерами зі зростання кількості трудових мігрантів на своїй території, чотири європейські країни – Іспанія, Італія, Велика Британія та Німеччина. Із північноамериканських країн-лідерів приймання міжнародних трудових мігрантів виокремлюються США та Канада, решта – країни азійського регіону.

Найбільшу частку міжнародних трудових мігрантів у кількості населення країни мають Океанія (16,8 %), Північна Америка (14,2 %) та Європа (9,5 %) (рис. 2.2). У решті регіонів світу (Африка, Азія та Латинська Америка) частка міжнародних мігрантів у загальній кількості населення становить менше 2 % (табл. 2.2).

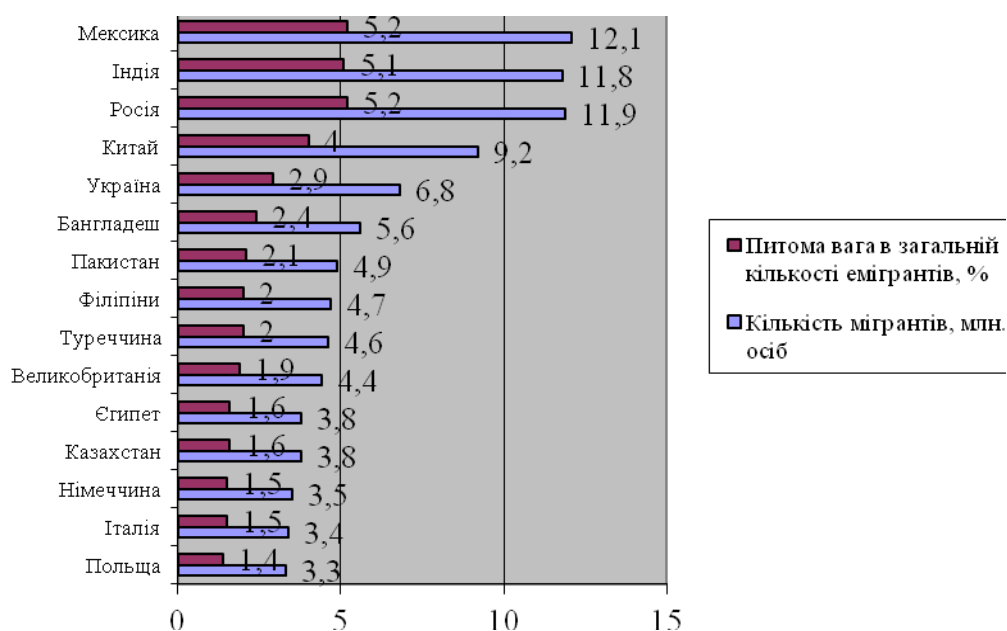


Рис. 2.2. Основні країни-донори міжнародних трудових мігрантів у 2016 р.

Примітка. Наведено за [45]

Проаналізуємо інший полюс міжнародної міграції – регіони та країни, звідки виїжають трудові мігранти. На рис. 2.2 подано топ-15 країн – донорів міжнародних трудових мігрантів. Як бачимо з рис. 2.2, найбільшим донором

трудоу мiгрантiв є Мексика, що логiчно впливає з безпосередньої географiчної близькостi країни – найбільшого реципієнта трудових мiгрантiв – США. Лiдерами серед країн-донорiв мiжнародних трудових мiгрантiв є Російська Федерація та Індія, трохи відстає Китай. Україна, як донор мiжнародних трудових мiгрантiв, посiдає п'яту сходинку в світовому рейтингу. Порiвнюючи концентрацію приймання мiжнародних трудових мiгрантiв (табл. 2.2) і концентрацію еміграції (рис. 2.2), доходимо висновку, що в першому випадку існує великий «полюс» притягання іноземної робочої сили – США, і зосереджено 20 % усіх трудових мiжнародних мiгрантiв), у випадку еміграції такий полюс відсутній. Так, Мексика «поставила» на мiжнародний ринок трудової міграції лише 5,6 % загальносвітової кількості мiгрантiв. Навіть сумарно троє лiдерiв країн-донорiв мають частку трохи більше 15 %. Отже, приймання робочої сили сконцентровано у порiвняно небагатьох країнах, тоді як еміграція значно більше розосереджена географічно.

З позиції впливу на кадровий потенціал країни-донора суттєвим є не кількість трудових емігрантiв, які продають свою робочу силу в інших країнах, а їх частка в населенні. Країни, де частка мiгрантiв, що працюють за кордоном, перевищує 20 %, подані на рис. 2.3.

Аналізуючи перелік країн, де частка трудових емігрантiв у загальній кількості населення є найвищою, доходимо висновку, що мiжнародна трудова міграція найбільше впливає на скорочення кадрового потенціалу в маленьких, порiвняно бідних країнах (за винятком Монако).

Значний вплив на скорочення кадрового потенціалу мiжнародна міграція має і в деяких країнах Європи, які відстають у економічному розвитку порiвняно з розвинутими країнами цього регіону, – Албанії, Португалії, Боснії та Герцеговині, Македонії, велика кількість населення яких працює в більш розвинутих країнах регіону. Багато мiгрантiв порiвняно із загальною кількістю

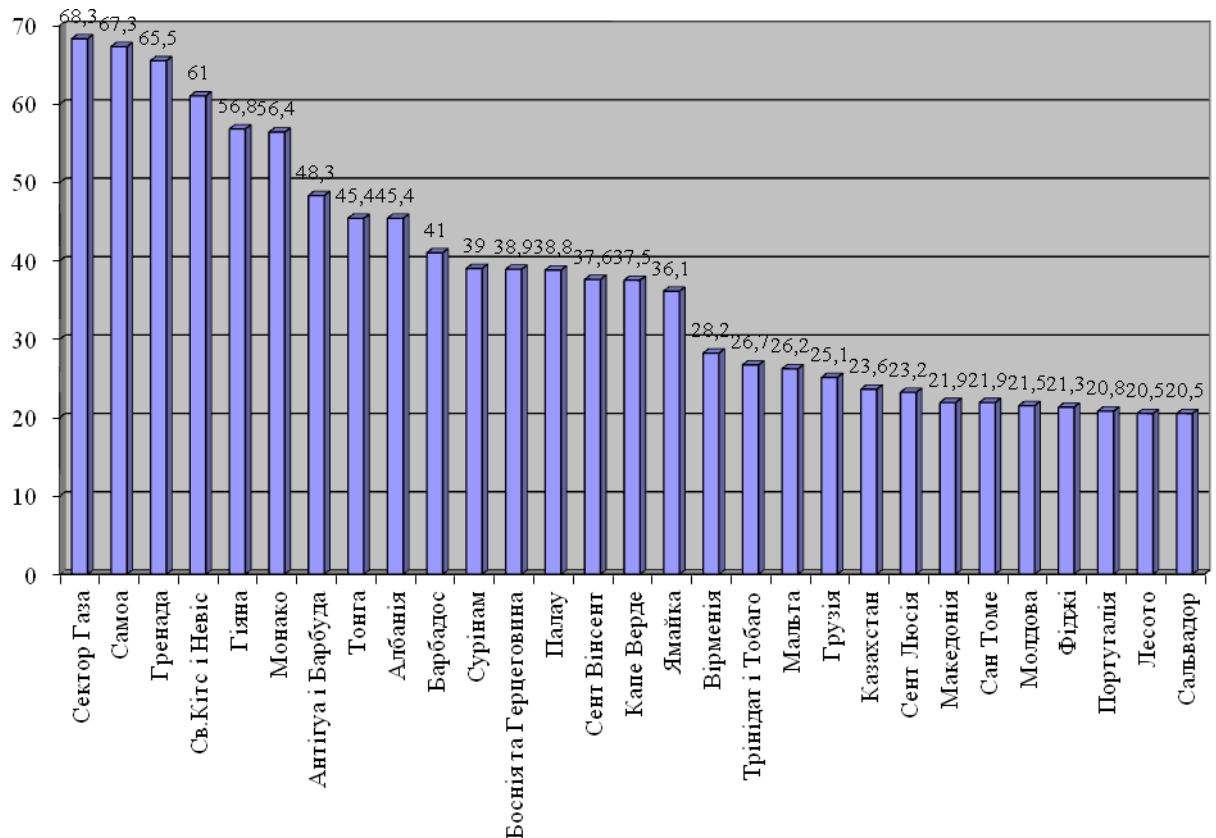


Рис. 2.3. Країни з найбільшою часткою мігрантів, що працюють за кордоном, у загальній кількості населення на початок 2016 р.

Примітка. Наведено за [42, с. 4]

населення Вірменії, Грузії, Казахстані та Молдові. Отже, вплив міграції на кадровий потенціал країн може бути великим. Для маленьких країн втрата робочої сили надто велика (адже частка мігрантів перевищує 60 %, а отже, серед економічно активного населення вона набагато вища).

Розглядаючи стабільну компоненту міжнародної трудової міграції, зазначимо, що, з врахуванням географічного чинника, її можна умовно поділити на близьку (внутрішньорегіональну), коли міграція здійснюється між країнами одного регіону, та далеку (міжрегіональну), коли міграція здійснюється між країнами різних географічних регіонів. Такий поділ має важливе значення, оскільки мігранти, які емігрують – в інші регіони, зазвичай не мають наміру повертатися до країни проживання. Водночас міграція в сусідні країни часто здійснюється з намірами попрацювати там якийсь час. У

будь-якому разі такі мігранти реемігрують частіше ніж міжрегіональні мігранти [47]. Розподіл стабільної компоненти трудової еміграції між регіонами світу подано в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Розподіл трудових емігрантів між регіонами світу у 2016 р., % загальної кількості

Регіони-донори	Регіони-реципієнти						
	Африка	Азія	Європа	Латинська Америка	Північна Америка	Океанія	Усього
Африка	88,4	6,4	4,6	0,0	0,6	0,0	100
Азія	6,8	79,8	11,3	1,0	0,9	0,1	100
Європа	12,5	26,2	53,2	6,3	1,3	0,4	100
Латинська Америка	0,0	3,7	14,6	65,9	15,9	0,0	100
Північна Америка	3,8	29,6	14,9	48,9	2,3	0,6	100
Океанія	6,3	36,7	39,2	1,3	2,5	13,9	100

Примітка. Наведено за [44]

Якщо розглядати еміграцію, то роль «близької» міграції найважливіша для Африки (88,4 % всіх емігрантів мігрують до інших країн свого ж регіону). Висока частка внутрішньорегіональної міграції спостерігається в Азії та Латинській Америці. Натомість це частка менша для Північної Америки та Океанії. Для останнього регіону найбільша кількість мігрантів перебиралася в Північну Америку (зазначимо, що в статистичних даних [44] до країн Латинської Америки належить і Мексика). Для Північної Америки внутрішньорегіональна еміграція має найвищу частку, однак менше ніж 50 %. Велика кількість емігрантів з Північної Америки працює в Європі та Латинській Америці. Загалом внутрішньорегіональна міграція переважає в еміграції всіх основних географічних регіонів, крім Північної та Латинської Америки. Це свідчить про важливість чиннику географічної відстані між країною еміграції та країною імміграції для формування стабільної компоненти міжнародної трудової міграції.

Розглядаючи регіональний чинник щодо трудової імміграції, то слід зазначити декілька аспектів. У цій складовій стабільної компоненти трудової міграції роль внутрішньорегіонального чинника є найбільшою в Африці.

Основними іммігрантами в африканських країнах є жителі інших країн цього ж регіону. Аналогічно дуже висока частка внутрішньорегіональної міграції в Азії та Латинській Америці. Ці регіони є непривабливими для далекої міграції, й іммігранти в них формуються за рахунок жителів сусідніх країн. Натомість еміграційні потоки в цих регіонах більше спрямовані в інші регіони (частка внутрішньорегіональної еміграції менша, ніж частка внутрішньорегіональної імміграції).

Проаналізуємо роль внутрішньорегіонального чинника в імміграційній складовій стабільної компоненти міжнародної трудової міграції (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Розподіл трудових іммігрантів між регіонами світу у 2016 р., % загальної кількості

Регіони-реципієнти	Регіони-донори					
	Африка	Азія	Європа	Латинська Америка та Кариби	Північна Америка	Океанія
Африка	48,9	1,2	1,4	0,0	2,3	0,0
Азія	14,7	58,2	13,0	1,9	14,0	5,6
Європа	28,4	20,1	64,7	12,3	20,9	16,7
Латинська Америка	0,0	0,3	2,1	14,7	30,2	0,0
Північна Америка	6,4	17,0	13,5	70,6	27,9	16,7
Океанія	1,6	3,2	5,3	0,3	4,7	61,1
Інші	100,0	100,0	100,0	99,7	100,0	100,0
Всього	48,9	1,2	1,4	0,0	2,3	0,0

Примітка. Наведено за [44]

У Європі роль внутрішньорегіонального чинника в імміграції робочої сили менша, ніж у еміграції, однак перевищує 50 %. Це свідчить про те, що в цей регіон прибуває велика кількість іммігрантів з інших країн, яка порівняна з імміграцією всередині регіону.

У Північній Америці та Океанії основна частина іммігрантів прибуває з інших регіонів, роль внутрішньорегіонального чинника в імміграції невелика. Таким чином, основними регіонами, де переважна частина іммігрантів прибула з інших регіонів, є Північна Америка та Океанія. В Європі загальна кількість

іммігрантів приблизно порівну розподіляється між внутрішньорегіональними та міжрегіональними мігрантами.

Проаналізуємо основні «коридори», якими відбувалося формування стабільної компоненти трудової міграції. Розглядаючи основні макроекономічні напрями Північ – Південь і Схід – Захід, подаємо основні вектори переміщення мігрантів (рис. 2.4).

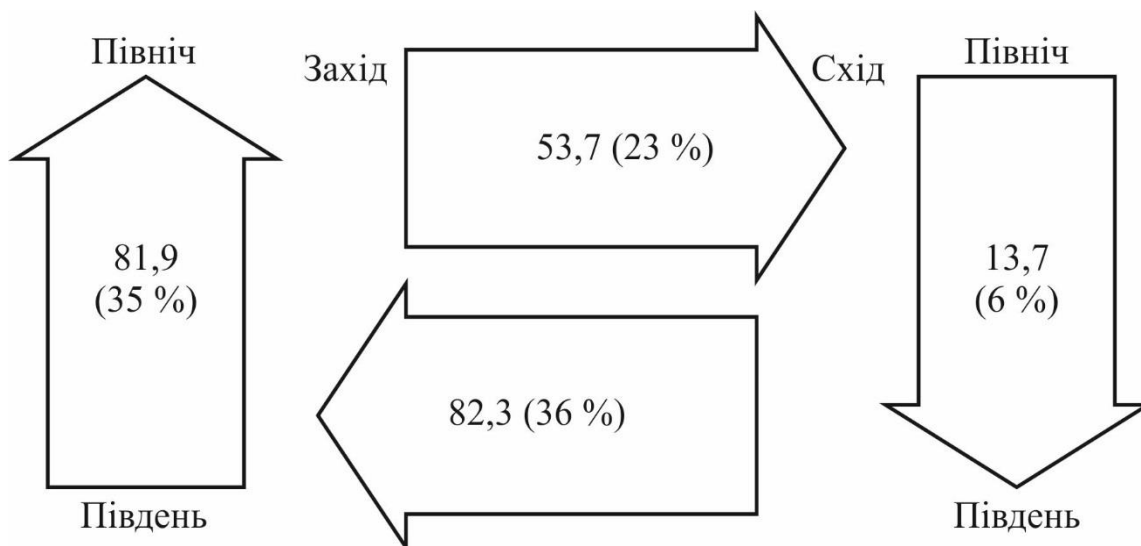


Рис. 2.4. Основні вектори переміщення міжнародних трудових мігрантів у 2016 р.

Примітка. Наведено за [44]

Основними міграційними потоками, які за тривалий час сформували стабільну компоненту міжнародної трудової міграції, є потоки Схід – Захід, Південь – Північ та Захід – Схід. Найменшу роль у формуванні географічної картини розподілу стабільної компоненти міжнародної трудової міграції відіграє напрям Північ – Південь (6 %). Проаналізуємо динаміку основних міграційних переміщень (рис. 2.5). Кількість тих, хто народився на Півдні й проживає там, найбільша. Протягом двох десятиліть кількість мігрантів, які народилися на Півдні й мігрували на Північ, зросла на 85 %, цей напрям міграції став одним із головних у стабільній компоненті.

Міграційний макропотік Північ – Північ за 20 років зріс на 26 %, однак загальна кількість мігрантів, що перемістилися в цьому напрямку, суттєво

менша, ніж у двох попередніх. Кількість мігрантів, які перебралися у межах макропотoku Північ – Південь, за 20 років помітно не змінилася. Цей макропотік

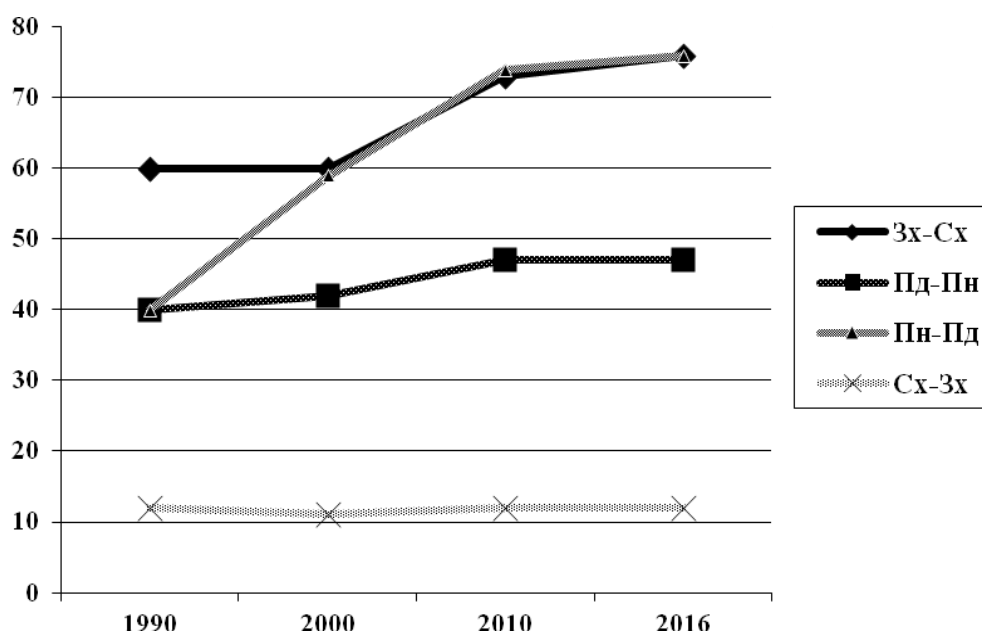


Рис. 2.5. Основні напрямки міжнародної міграції в 1990-2016 рр.

Примітка. Наведено за [44]

відіграє найменшу роль у формуванні стабільної компоненти міжнародної трудової міграції. Отже, ця компонента сформувалася переважно в межах макропотоків Південь – Південь і Південь – Північ і меншою мірою Північ – Північ.

Розглянемо докладніше основні коридори, де відбувалося формування стабільної компоненти міжнародної трудової міграції (рис. 2.6).

Як бачимо з рис. 2.6, основним центром, який тривалий час «притягує» надто великі міжнародні потоки трудових мігрантів, є США, до яких приплив іноземної робочої сили відбувається одразу декількома великими коридорами – з Мексики (найбільший коридор – 13,0 млн осіб), Китаю, Філіппін, Індії, Пуерто-Ріко (по 1,7 млн осіб з кожної країни), В'єтнаму, Сальвадору, Кореї, Куби (понад 1 млн осіб з кожної країни) [46]. Усі ці коридори є складовими макропотoku Південь – Північ і основою його формування. В межах цього

макропоток в Європі найбільшим є коридор Туреччина – Німеччина, в межах якого здійснили переміщення 2,7 млн осіб – громадян Туреччини.

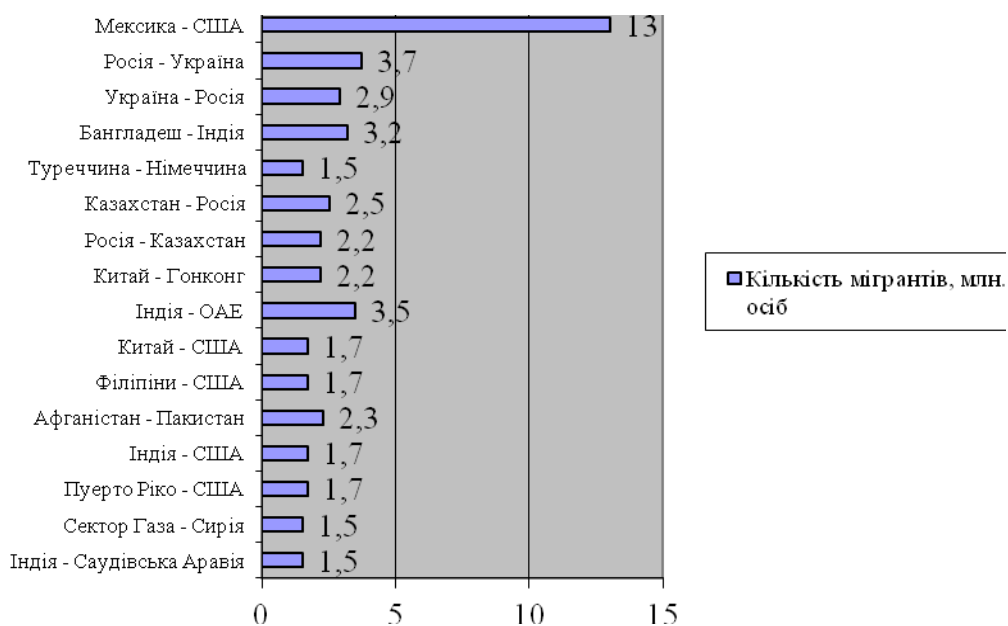


Рис. 2.6. Основні коридори міжнародної міграції (станом на 2016 р.)

Примітка. Наведено за [45]

У межах макропоток Південь – Південь найбільшими є коридори між азійськими країнами: Бангладеш – Індія, Китай – Гонконг, Індонезія – Малайзія, Пакистан – Індія та іншими, меншими – коридори між країнами Азії, Африки, Близького Сходу та країнами – експортерами нафти – Саудівською Аравією та ОАЕ.

У макропотокі Північ – Південь найбільш значимим є коридор Велика Британія – Австралія. У макропотокі Захід – Схід виділяються коридори між країнами СНД: Україна – Російська Федерація (й у зворотному напрямі), Казахстан – Російська Федерація (й у зворотному напрямі), Білорусь – Російська Федерація та Узбекистан – Російська Федерація.

За рахунок цих коридорів відбулося формування сучасного географічного розподілу стабільної компоненти міжнародної трудової міграції (див. табл. 2.1 – 2.3). Проаналізуємо динамічну компоненту міжнародної міграції робочої

сили. В табл. 2.6 подано топ-20 країн з найбільшими потоками міжнародних іммігрантів.

Таблиця 2.6

Топ-10 країн за потоками трудових іммігрантів у XXI ст.

Країна	2011	2012	2013	2014	2015	2016
США	2090,4	2445,9	2724,7	2550,1	2560,6	2756,4
Австралія	331	451	624	697	711	762
Німеччина	648,8	579,3	573,8	606,3	683,5	694,3
Канада	481,7	491,8	561,0	634,3	664,6	684,7
Великобританія	379,0	469,0	505,0	471,0	498,0	506,8
Іспанія	330,9	682,7	692,2	469,3	431,3	452,4
Італія	192,6	282,8	496,5	406,7	424,5	430,7
Корея	185,4	266,3	311,7	242,8	293,1	302,1
Японія	345,8	372,3	344,5	297,1	287,1	287,4
Росія	359,3	177,2	281,6	279,9	191,7	214,8

Примітка. Наведено за [48-50]

Аналізуючи дані табл. 2.6, можна зробити декілька висновків. Країною, до якої спрямовуються найінтенсивніші міжнародні потоки робочої сили, є США. Кількість мігрантів, які туди прибувають, у декілька разів перевищує аналогічні потоки до інших країн. Ця тенденція посилюватиме роль США як основного полюса зосередження трудових мігрантів.

Другим великим полюсом, до якого спрямовуються міжнародні потоки трудових мігрантів, є Австралія. Причому якщо на початку XXI ст. ця країна була четвертою за величиною міграційних потоків, то з 2008 р. стала другою. Проте міграційні потоки до Австралії лише незначною мірою більш ніж імміграційні потоки до Німеччини та Канади (третя і четверта позиція світового рейтингу за величиною імміграційних потоків у 2013 р.). І хоча в середньотерміновій перспективі Австралія підніметься за величиною стабільної компоненти міграції у світовому рейтингу (табл. 2.7), однак входження її до країн-лідерів за кількістю іммігрантів у середньотерміновій перспективі є малоімовірним. У табл. 2.7 показано темпи приросту динамічної компоненти трудової міграції – імміграційних потоків.

Результати розрахунків у табл. 2.7 вказують на те, що найбільше змінилися в останні роки першого десятиріччя XXI ст. відзначаються міграційні потоки до Іспанії, Італії, Російської Федерації. Стабільним зростанням відзначаються міграційні потоки до Австралії (протягом двох років), Канади (послідовне

Таблиця 2.7

Темпи приросту основних імміграційних потоків у країнах – реципієнтах міжнародної трудової міграції у XXI ст., % до попереднього року

Країни	2011	2012	2013	2014	2015	2016
США	16,4	8,4	2,5	-6,4	0,4	7,6
Австралія	12,7	10,6	11,8	11,8	2,0	7,2
Німеччина	5,6	-3,8	-0,2	5,7	12,7	1,6
Канада	7,8	6,0	8,6	13,1	4,8	3,0
Великобританія	-2,4	-6,2	1,0	-6,7	5,7	1,8
Іспанія	19,1	5,7	-24,8	-32,2	-8,1	4,9
Італія	-10,2	-28,4	-3,6	-18,1	4,4	1,5
Корея	-6,9	41,0	-1,9	-22,1	20,7	3,1
Японія	1,6	0,1	2,3	-13,8	-3,4	0,1
Росія	-46,2	48,7	-1,9	-0,6	31,5	-12,1

Примітка. Наведено за [48-50]

зростання протягом семи років). Для решти країн тривалі тенденції в динаміці найбільших міграційних потоків відсутні: в одні періоди спостерігається їх зростання, в інші – спадання. Через таку динаміку загальна кількість трудових іммігрантів у країні (складова стабільної компоненти міжнародної трудової міграції) змінюється повільно, що й обґрунтовує коректність того, що її можна вважати відносно стабільною в короткотерміновій перспективі. До деякої міри це підтверджують дані рис. 2.7.

Як бачимо з рис. 2.7, лише для деяких країн річна зміна загальної кількості мігрантів становить 10 % і більше (Австралія, Канада, Італія). Для решти країн цей показник значно нижчий. Це також обґрунтовує правомірність розгляду загальної кількості мігрантів у країні як квазістабільної величини, яка суттєво не змінюється у короткотерміновому періоді.

Отже, підсумовуючи, зробимо такі висновки. Насамперед слід зауважити, що трудова міграція є основною складовою міжнародної міграції, її частка становить понад 95 % для Європи, Північної та Південної Америки, Океанії, майже 88 % – для Африки та 83 % – для Азії. За гендерною ознакою в міжнародній трудовій міграції існує незначне переважання жінок, однак для

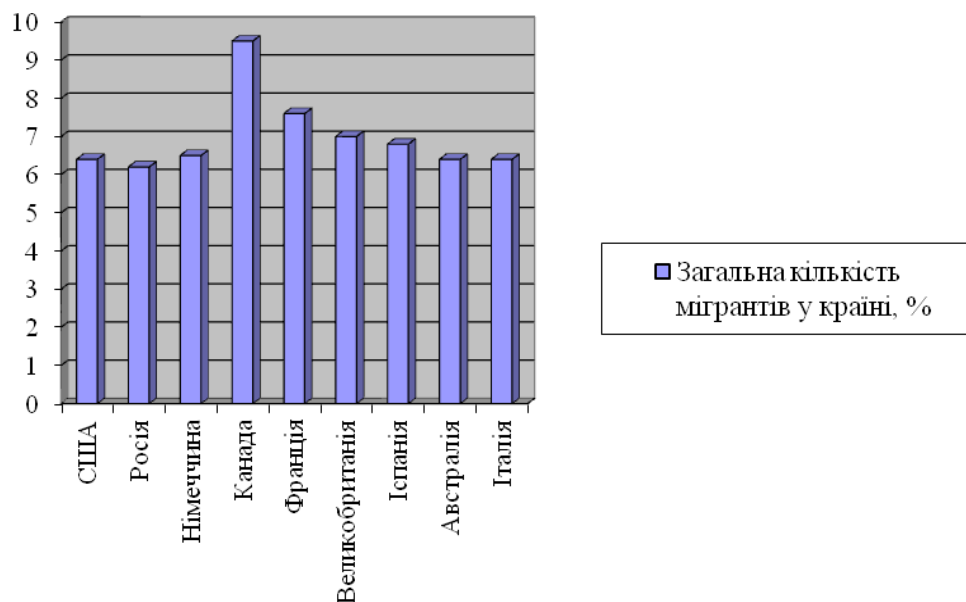


Рис. 2.7. Частка потоку трудових мігрантів у 2016 році в загальній кількості у країнах, де спостерігалися найбільші міграційні потоки

Примітка. Наведено за [100]

деяких країн (Латиноамериканські країни, Тайланд, Україна, Російська Федерація, Молдова, Філіппіни) характерне суттєве їх переважання, що свідчить про великий вплив міжнародної міграції на майбутній кадровий потенціал.

Основними регіонами – реципієнтами трудових мігрантів є Північна Америка (США і Канада), Європа, Азія. Абсолютним лідером серед країн-реципієнтів є США, проте сумарно частка Європи в глобальному розподілі стабільної складової міжнародної трудової міграції значно переважає частку Північної Америки (разом у Північній Америці та Європі зосереджено 56 % усіх трудових іммігрантів). Проте з позиції впливу на забезпеченість трудовими

ресурсами міжнародна трудова міграція є найбільшою для країн Океанії (16,8 %), Північної Америки (14,2 %) та Європи (9,5 %), а також країн Азії – експортерів природних ресурсів (Катар, ОАЕ, Кувейт), де частка трудових мігрантів перевищує 50 % кількості населення. Це вказує на залежність економік цих країн від міжнародної трудової міграції щодо забезпеченості робочою силою.

Основними міграційними напрямками, які тривалий час формували стабільну компоненту міжнародної трудової міграції, є потоки Захід – Схід (на Півдні) (36 %), Південь – Північ (35 %) та Схід – Захід (на Півночі) (23 %). Найменшу роль у формуванні географічної картини розподілу стабільної компоненти міжнародної трудової міграції відіграє напрям Північ – Південь (6 %). Основою формування міграційного напрямку Південь – Північ є США. В напрямі Північ – Південь основними міграційними коридорами є потоки трудових мігрантів між європейськими країнами та країнами СНД. Центром, який формує напрям міграції Північ – Південь, є і Австралія (найбільший міграційний коридор – Велика Британія – Австралія, загальне переміщення 1,2 млн. осіб). Загалом слід зауважити, що майже кожна країна в XXI ст. долучилася до міжнародної міграції робочої сили, а тому остання тією чи іншою мірою здійснює її економічний вплив на національні економіки як країн-донорів, так і країн-реципієнтів.

2.2. Аналіз міграції на ринку праці України та світові порівняння

У міжнародній статистиці іммігрантами вважаються особи, народжені в Україні, які проживають у інших країнах. Відповідно до емігрантів відносять усіх, хто проживає в Україні, але народився в іншій країні. Оскільки Україна входила до складу СРСР, де переміщення між республіками, які згодом стали незалежними країнами, здійснювалося вільно, то з набуттям незалежності з'ясувалося, що велика кількість тих, хто проживає в Україні, народилися поза її межами. Аналогічно багато з тих, хто народився в Україні, опинилися в

інших країнах. Тому стабільна компонента міжнародної міграції щодо України, як слушно зауважили фахівці МОМ, великою мірою відображає не реальну диспозицію країни в міжнародній трудовій міграції, а наслідки зміни статусу держави (з республіки, яка входила до складу СРСР, на незалежну країну).

Так, здебільшого інтенсивною міграція та еміграція була на початку 1990-х років, у перші роки незалежності України. Лише у 1991-1992 рр. в Україну для постійного місця проживання прибули понад 1 млн осіб (948 тис. із пострадянських держав, 81 тис. – з інших держав, переважно військовослужбовці частин радянської армії, виведені з країн Центральної Європи, та члени їхніх сімей [31, с.7]. Ці роки характеризувалися великим додатним сальдо зовнішньої міграції, однак вона не мала явно вираженого характеру трудової, так як на міграцію діяли інші чинники, зумовлені політикою СРСР. Міграційний приріст забезпечувався передусім поверненням вихідців з України із Сибіру, Далекого Сходу, Казахстану, а також із регіонів воєнних конфліктів [51, с.7]. Тому серед громадян, які народилися за межами України, але зараз проживають в ній, найбільше вихідців із Росії, Білорусі та Казахстану. Саме в цих країнах проживає найбільше громадян, які народилися в Україні, але виїхали за її межі [51, с.8].

Відповідно до зазначених критеріїв визначення міжнародних мігрантів, Україна належить до країн, для яких суттєвою є стабільна складова імміграції та еміграції (рис. 2.8).

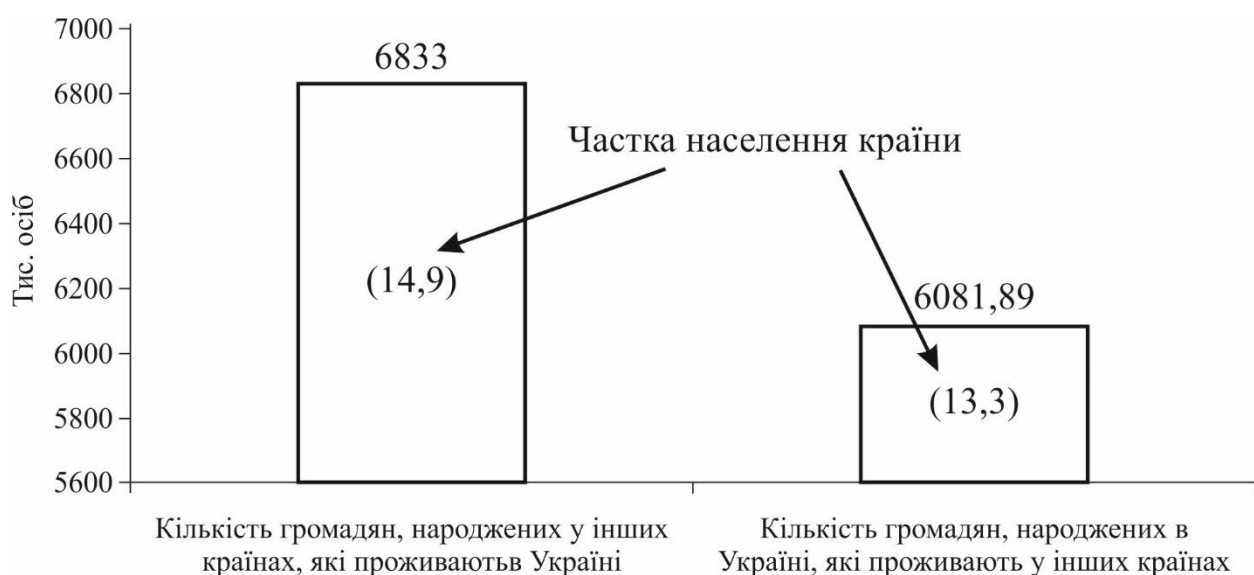


Рис. 2.8. Складові стабільної компоненти міжнародної міграції в Україні відповідно до МОМ на початок 2016 р.

Примітка. Наведено за [52]

Як бачимо з рис. 2.8, за критеріями Світового банку та МОМ для України характерною є велика кількість емігрантів і мігрантів. Частка першої та другої категорій перевищує 11 % населення України. Проте згідно з даними низки інших досліджень загальна кількість українських мігрантів, що працюють за кордоном, після 1990 р. коливалася від 0,8 до 7 млн. осіб [53].

Відмінності в оцінках починаються з кількості українських громадян, яких можна віднести до трудових мігрантів. Проблемою в цьому випадку є висока тінізація українського ринку трудової еміграції, і найбільше у випадку її сезонного характеру. За деякими оцінками за кордоном нелегально працюють 90 % усіх трудових мігрантів з України [53, с.34]. Тому їх реальну кількість деякі фахівці оцінюють у 2-2,7 млн., крім цього налічують ще 350-700 тис. осіб «човникових» мігрантів [54, с.49]. За оцінками інших науковців кількість українців – трудових мігрантів становить близько 4 млн. осіб [55, с.10]. Згідно з експертними оцінками Міністерства соціальної політики України, за межами України на початок 2016 року працювало майже 3 млн осіб, із них офіційно через ліцензованих посередників працевлаштовано лише 2 % [56]. За розрахунками Українського парламенту й Уповноваженого з прав людини на початок 2016 року до 7 млн. українців працюють за кордоном [29]. Відповідно до критеріїв МОП близько 780 тис. українців належать до міжнародних трудових мігрантів, які працюють за кордоном (близько 3,5-4 % загальної кількості робочої сили) [57]. Наведені вище цифри вельми контрастують із офіційною статистикою щодо трудової міграції, наданою Державним комітетом статистики. Так, станом на початок 2016 р. українські громадяни отримали лише близько 80 тис. дозволів для легального працевлаштування за кордоном [56].

Відмінності в кількості трудових мігрантів підтверджують високу тінізованість трудової еміграції з України, і жодна офіційна чи громадська організація в Україні й світі не може точно визначити кількісні характеристики ні стабільної, ні динамічної складових міжнародної трудової міграції щодо України. Це підтверджує наявність проблеми низької регульованості ринків праці на міжнародному рівні. За даними Світового банку стійка компонента міжнародної трудової міграції з України має географічний розподіл, представлений на рис. 2.9.

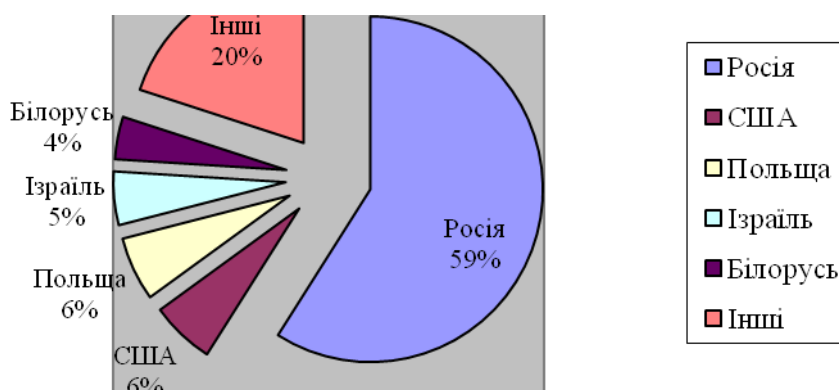


Рис. 2.9. Географічний розподіл українців, які проживають у ін. країнах на початок 2016 року

Примітка. Наведено за [57]

Найбільша кількість українців проживає в сусідніх країнах (переважно в Росії, менше – у Польщі). Серед інших країн проживання виокремимо США, Ізраїль, Білорусь. Висока частка Росії та Польщі зумовлені історичними обставинами, внаслідок яких культурне середовище Росії є близьким до українського (переважно східної та південної частин), а Польщі – спорідненим з культурним середовищем західних регіонів України. Подібність культурних середовищ існує і між Білоруссю та Україною. Висока частка Ізраїлю як країни,

де проживають народжені в Україні, зумовлена імміграційною політикою цієї країни щодо євреїв, які народилися в інших країнах, зокрема й в Україні.

Проаналізуємо інший полюс стабільної складової міжнародної міграції – географічний розподіл громадян, народжених в інших країнах, що проживають в Україні (рис. 2.10).

Як бачимо з рис. 2.10, географічний розподіл трудової міграції, як і у попередньому випадку, цілком зумовлений історичними чинниками. Понад половину тих, хто відповідно до методології Світового банку вважається міжнародними мігрантами, – громадяни України, які народилися в Росії, а

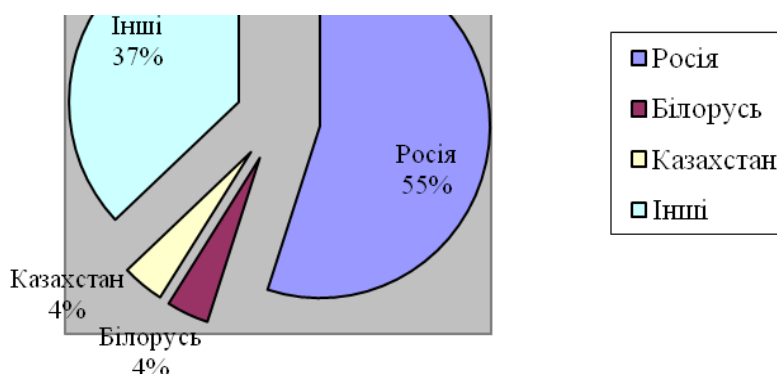


Рис. 2.10. Географічний розподіл громадян, народжених у інших країнах, що проживають в Україні на початок 2016 р.

Примітка. Наведено за [57]

також Білорусі та Казахстані. Фактично – це українці, батьки яких за часів Радянського Союзу працювали в інших республіках, а за часів незалежності повернулися в Україну. Це слід враховувати в оцінюванні міжнародного міграційного потенціалу України, зокрема, кількість міжнародних трудових мігрантів потрібно зменшити на кількість тих, хто народився в Росії (3,5 млн осіб), Білорусі (264 тис. осіб) та Казахстані (239 тис. осіб). З урахуванням цього

справжня кількість міжнародних трудових мігрантів стає набагато меншою, ніж зафіксована Світовим банком (рис. 2.11).

Якщо брати до уваги історичний чинник (повернення на батьківщину після розпаду СРСР), то в Україні проживає близько 2,3 млн громадян, які народилися в інших країнах і потенційно можуть вважатися трудовими мігрантами.

Як бачимо, навіть після такого коригування Україна є не лише донором робочої сили на міжнародному ринку трудової міграції, а й реципієнтом, хоча наявна суттєва асиметрія в трудовій еміграції та імміграції в Україну. Дисбаланс становить близько 1 млн. осіб.

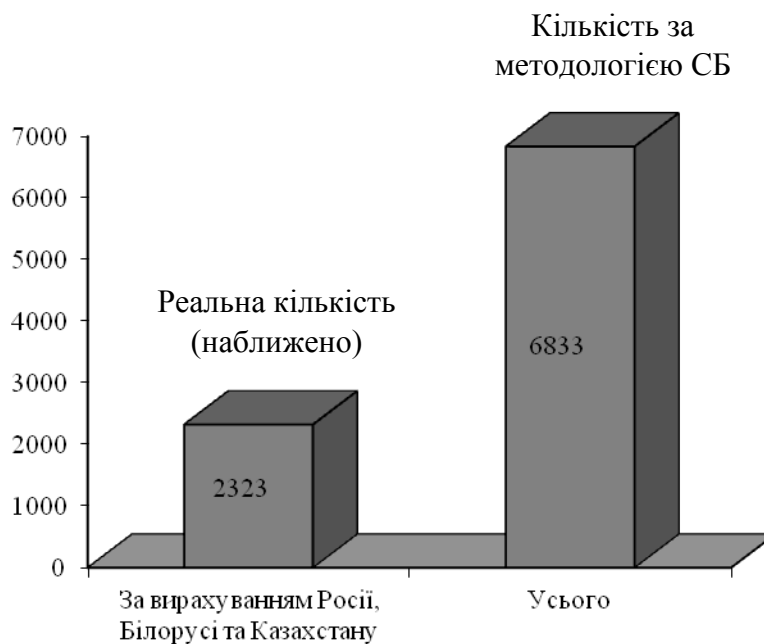


Рис. 2.11 Реальна кількість трудових іммігрантів в Україні на початок 2017 р.

Примітка. Наведено за [57]

Відносні масштаби трудової міграції в Україні відображені і в результатах деяких соціологічних опитувань. Так, за даними загальнонаціонального оціологічного опитування Інституту соціології Національної академії наук України, 7,2 % збираються найближчим часом

виїхати закордон на заробітки, а 11,5% мають досвід роботи за кордоном у минулому [58, с.523]. За результатами модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні, проведеного МОМ, Світовим банком, Державною службою статистики України спільно з Інститутом демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, проведеного у 2012 році 1,2 млн. осіб, або 3,4% населення у віці 15-70 років, які з 1 січня 2010 р. до 17 червня 2012 р. працювали або шукали роботу за кордоном [59, с.29]. Згідно даних цього ж дослідження, в Україні переважає короткострокова трудова міграція (лише кожний сьомий трудовий мігрант працював за кордоном 12 місяців та більше) [60, с.29].

За гендерною ознакою трудова міграція є більш поширеною серед чоловіків (4,8% у загальній кількості чоловіків 15-70 років), а серед жінок даний показник вдвічі менший [60, с.29]. Також потрібно відзначити переважання сільських мешканців у загальній кількості мігрантів (54,3% усього контингенту трудових мігрантів) [59, с.30]. Це вказує на те, що дія чинників відштовхування в Україні є вищою для сільських територій.

В контексті аналізу зовнішніх економічних ефектів важливою є вікова структура, так як з нею пов'язано зменшення кадрового потенціалу країни. Потрібно відзначити, що орієнтовний вік більшості трудових мігрантів становить 25-49 років [59, с.31]. Проте віковий розподіл трудових мігрантів дещо різний в різних країнах. Так в Угорщині спостерігається найбільша частка молоді (15-24 роки) серед українських мігрантів (43,9% всієї кількості мігрантів) [59, с.31]. Натомість в Іспанії та Німеччині частка даної вікової групи досить незначна (4,4% та 7,2% відповідно).

Вікова група молоді віком 25-34 років серед трудових мігрантів має найбільшу частку у Німеччині (54,0%), Португалії (46,5%) та Російській Федерації (37,2%) [59, с.31]. Натомість в Іспанії та Португалії та найбільшу питому вагу мають мігранти старших вікових груп (35-49 років) – 57,4%, 49,8%, 46,1% відповідно [59, с.31]. Проте в цілому потрібно зробити висновок,

що з України переважно мігрує населення, яке вже має певний досвід роботи і кваліфікацію і одночасно має високий рівень працездатності.

Окремо зупинимося на особливостях міграції з України кваліфікованої робочої сили. Згідно з даними Інституту соціології, майже 60 % українців вважають, що ситуація в Україні не поліпшиться [58, с. 503]. Більшість потенційних мігрантів – молоді люди до 30-40 років, переважно висококваліфіковані фахівці, які володіють іноземними мовами [61].

Географічний розподіл громадян, які народилися в Україні, але проживають за кордоном, згідно з даними Департаменту з економічних і соціальних питань ООН наведено в табл. 2.8. Аналізуючи дані табл. 2.8, слід брати до уваги історичний чинник, щодо Росії та Білорусі (як і щодо загальної міграції). Відносно Ізраїлю також не можна коректно ідентифікувати як трудову міграцію велику кількість громадян єврейської національності з України, які здебільшого мають вищу освіту. Отже, з-поміж п'яти країн, де проживає найбільша кількість народжених в Україні громадян, які отримали в ній вищу освіту, реципієнтами висококваліфікованих кадрів з України слід визнати лише США та Польщу. Це підтверджують дані потоків українських громадян з вищою освітою до інших країн.

Таблиця 2.8

Географічний розподіл громадян з вищою освітою, які народилися в Україні, але проживають за її межами, на початок 2016 р.

Ранг	Країна	Кількість осіб	Частка країни в топ-5, %
1	Російська Федерація	786 168	69,3
2	Ізраїль	155 120	13,7
3	США	110 586	9,7
4	Білорусь	48 781	4,3
5	Польща	34 077	3,0
	Усього топ-5	1 134 732	100,0

Примітка. Наведено за [57]

У табл. 2.9 представлено топ-5 країн – реципієнтів висококваліфікованої робочої сили з України.

Таблиця 2.9

Країни – реципієнти висококваліфікованої робочої сили з України на початок
2016 року

Рейтинг	Країни	Частка в міграції висококваліфікованих працівників	Основні спеціальності, за якими влаштовуються мігранти
1	США і Канада	42	Програмісти, ІТ-спеціалісти
2	Німеччина	30	Представники інженерних спеціальностей
3	Австралія	20	Медичний персонал (нейрохірурги, офтальмологи, ортопеди та імунологи)
4	Росія	н/д	Фахівці економічних спеціальностей
5	Аргентина	н/д	Фахівці сільськогосподарських спеціальностей

Примітка. Наведено за [61]

Як бачимо з таблиці 2.9, найбільшу частку серед країн – реципієнтів стабільної компоненти міжнародної трудової міграції мають США і Канада, де за фахом влаштовуються зазвичай спеціалісти у сфері ІТ-технологій. Переважна більшість мігрантів спочатку мігрують тимчасово, а через якийсь час отримують громадянство США чи Канади. Додатковим стимулом міграції молодих висококваліфікованих фахівців у ці країни поряд з високим рівнем оплати праці є певні преференції у сфері придбання житла та кредитування, а також соціальний захист [61].

Високий рейтинг Німеччини зумовлений функціонуванням близько десяти великих державних програм імміграції висококваліфікованих фахівців переважно інженерних спеціальностей. Після 5 років проживання у ФРН іммігранти мають змогу отримати громадянство. Кваліфіковані українські іммігранти в цій країні отримують повний соціальний пакет і порівняно високу заробітну плату [61]. Цим і зумовлено високий потенціал Німеччини для емігрантів.

Австралія посідає третю сходинку в рейтингу за кількістю дозволів на проживання та офіційну роботу, виданих українським кваліфікованим мігрантам. На цьому локальному ринку висококваліфікованих фахівців

найбільш затребуваними є працівники медичних спеціальностей, зокрема, нейрохірурги, офтальмологи, ортопеди та імунологи. Для того щоб отримати дозвіл на роботу, претендент зобов'язаний підтвердити кваліфікацію, пройшовши трирічне навчання за прискореною лікарською програмою, а потім інтернатуру [61].

У Росії в останні роки склалася специфічна ситуація. На початку другого десятиліття XXI ст. у сфері кваліфікованих економічних кадрів суттєво скоротилася заробітна плата, що зумовило вплив відповідних місцевих кадрів економічного профілю за кордон або їх перекваліфікацію на інші, високооплачувані спеціальності. Відповідно ніші на ринку праці, які звільнилися, заповнюють кваліфіковані фахівці економічного профілю з України, де заробітна плата нижча [61].

Притік кваліфікованих українських фахівців до Аргентини зумовлений високим попитом на ринку праці цієї країни на спеціалістів сільськогосподарського профілю, а також наявністю чисельної української діаспори, яка проживає компактно, так званими комунами. За деякими оцінками, в Аргентині працює близько 350 тис. українських спеціалістів, головним чином висококваліфікованих випускників вищих закладів освіти сільськогосподарського профілю [61]. Якщо порівнювати частки мігрантів з вищою освітою узагальній кількості мігрантів то згідно результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні, проведеного МОМ, Світовим банком, Державною службою статистики України спільно з Інститутом демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України у 2012 році, то найбільша частка трудових мігрантів з повною вищою освітою спостерігалася в Німеччині (89,6% загальної кількості українських мігрантів у цій країні) [59, с.33]. Значно меншою є частка мігрантів з вищою освітою серед тих, хто працює в Угорщині та Іспанії – приблизно 20%, а також Росії 12,4% [59, с.34].

В той же час спеціальна освітня підготовка до зовнішньої трудової міграції не стала поширеним явищем в Україні – лише 47,3 тис. (4,0%)

трудоу мiгрантiв вiдвiдували будь-якi курси або здiйснювали навчання задля поїздки за кордон [59, с. 34]. З цього можна припустити, що працюючi з вищою освітою вже мають достатню квалiфiкацiю i не потребують додатковiї освіти для роботи за кордоном, або ж вони влаштовуються на роботу, яка не потребує спецiальної освіти.

Середнiй вiк українських трудових мiгрантiв становить 37 рокiв [59, с.32]. Отже, Україна втрачає якщо не найбільш квалiфiкованих спецiалiстiв, то тих, хто мiг би стати ними у майбутньому. Проблема полягає у тому, що висококвалiфiкованi мiгранти переважно не мають наміру повертатися до України, тому позитивнi ефекти, пов'язанi з поверненням таких мiгрантiв до батькiвщини, виявлятимуться невеликою мiрою.

Проаналiзуємо динамiку трудової мiграцiї в Україні (мiжнароднi мiграцiйнi потоки) за офiцiйними статистичними даними (рис. 2.12).

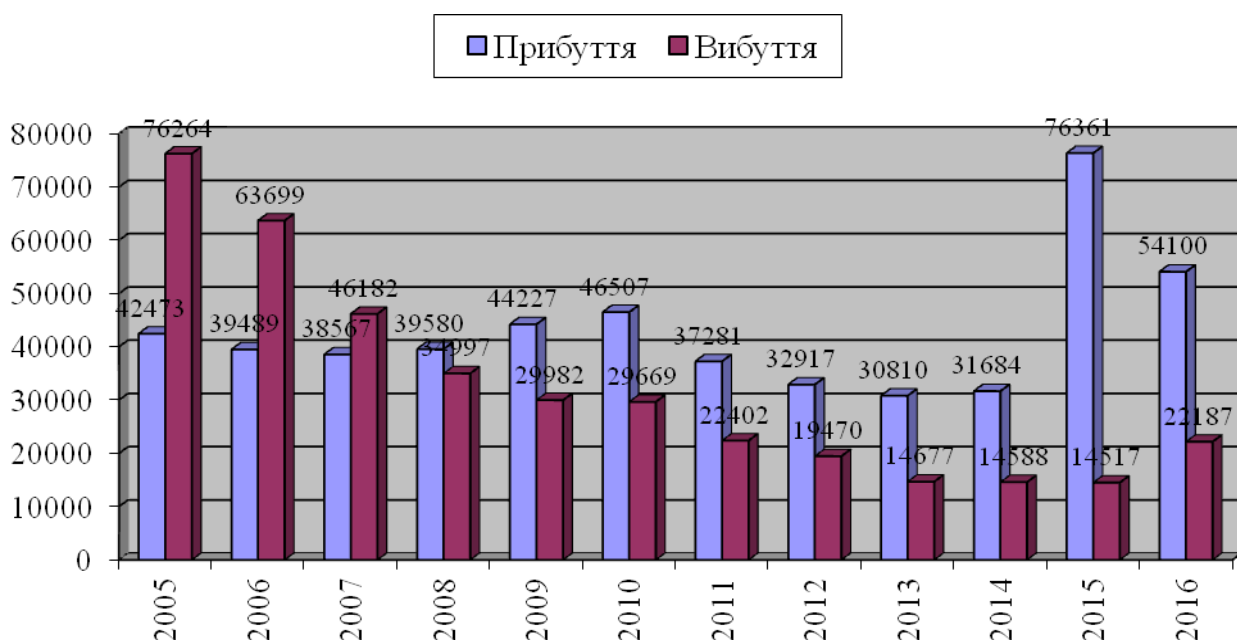


Рис. 2.12. Річні мiграцiйнi потоки з/до України у 2005-2016 рр.

Примітка. Наведено за [62]

На рис. 2.12 подано динамiку iмiграцiйних (прибуття) та емiграцiйних (вибуття) потокiв. Як бачимо, у першому десятилiтті XXI ст. емiграцiйнi потоки з України виявлялася тенденцiя до зменшення (2005-2012 рр.), тодi як

імміграційні потоки – протилежну тенденцію. В 2015 р. імміграційні потоки стрибкоподібно зросли, тоді як еміграційні – зменшувалися. Тому сальдо зовнішньої міграції в Україні з 2008 р. є додатним (рис. 2.13).

Водночас, як зазначалося, для України характерне є суттєве переважання нелегальної трудової міграції, тому реальне співвідношення між імміграційним та еміграційним потоками може бути зовсім іншим. Зокрема, вітчизняні дослідники регіональних аспектів міжнародної трудової міграції сходяться на тому, що найпоширенішою вона є в західних областях України (переважно до європейських країн). Це підтверджується і результатами вищезгаданого вибіркового обстеження зовнішньої міграції України, проведеного МОМ, Світовим Банком, Державною службою статистики України спільно з Інститутом демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, проведеного у 2015 році [59]. Згідно результатів даного обстеження на заході до

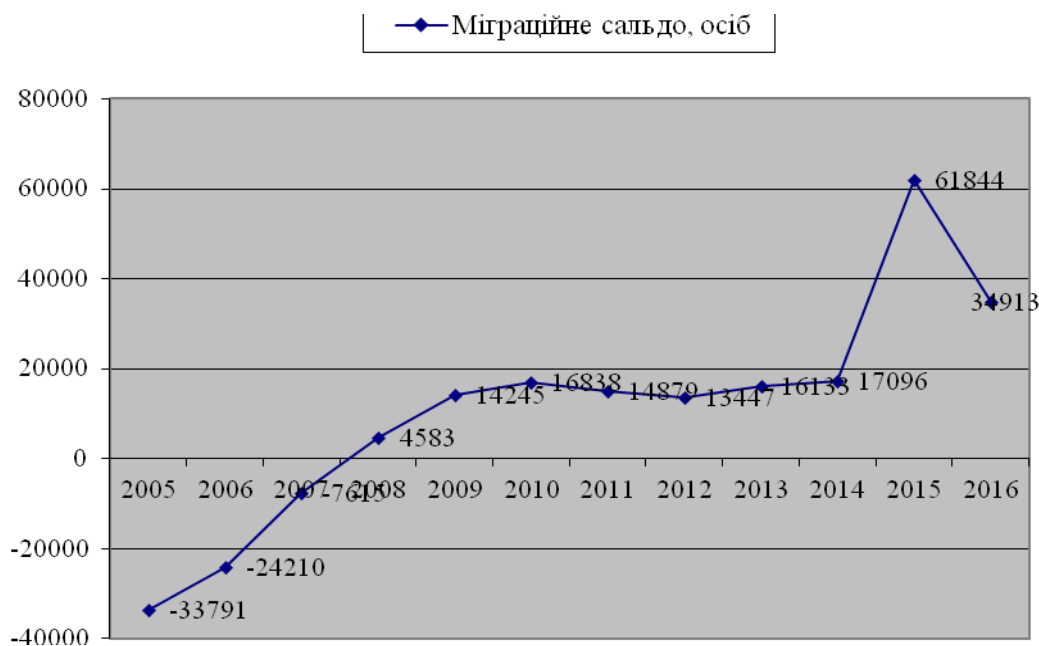


Рис. 2.13. Сальдо зовнішньої міграції в Україні за 2005-2016 рр.

Примітка. Наведено за [62]

трудова міграція залучено 10,8% осіб віком 15-70 років, тоді як в інших економічних зонах – менше 2% [59, с.38]. Мешканці західної економічної зони

становлять понад 70% всіх трудових мігрантів з України [59, с.38]. На другому місці за інтенсивністю трудових міграцій населення посідає Південь – 1,9%, третє – Північ – 1,3%, на Сході цей показник ледве перевищує 1%, а у Центрі не досягає і 1% [59, с.38]. В цілому слід погодитися з авторами звіту, які роблять висновок, що в регіональному розрізі на міжнародну міграцію впливає близькість регіону до кордону (підвищується інтенсивність міжнародної міграції робочої сили з регіону) та близькість до столиці (знижується інтенсивність міграції, так як Київ має досить привабливий ринок праці для жителів регіонів [59, с.40].

Беручи до уваги, що трудових мігрантів в Україні трохи понад 2 млн., і вважаючи що в середньому так само понад 3 млн. українців працює за кордоном, то країна може вважатися донором робочої сили.

Отже, міграційний потенціал України свідчить, що вона виступає переважно донором робочої сили, адже потенціал країн, які безпосередньо межують або ж розташовані в одному регіоні з Україною, набагато вищий. Україна експортує як некваліфіковану робочу силу так і фахівців із вищою освітою. Некваліфікована робоча сила мігрує переважно до країн європейського регіону, які або межують з Україною (Російська Федерація, Польща, Чеська Республіка), або розташовані порівняно недалеко (Італія, Португалія, Іспанія). Кваліфікована робоча сила мігрує до Російської Федерації, США, Канади, Німеччини, Австралії й Аргентини [61]. Зазначимо, що з адаптацією системи освіти України до стандартів ЄС логічно очікувати посилення міграції висококваліфікованих молодих спеціалістів до країн Європи. Також зауважимо, що можливе повернення значної частини мігрантів із Російської Федерації в разі прийняття цією країною обмежувальних законів. Це може перенаправити основні міграційні потоки до країн Європи в сегменті і висококваліфікованої, і некваліфікованої робочої сили. Водночас Україна є потенційним реципієнтом трудових мігрантів з Африки та Азії, що може зумовити приплив нелегальних трудових мігрантів із країн цих регіонів, що має враховувати держава.

2.3. Оцінка ефективності використання іноземної робочої сили

Трудова міграція надзвичайно впливає на економіку країн-донорів і реципієнтів. Наявність такого впливу, який за своєю суттю є сукупністю позитивних та негативних зовнішніх ефектів. Позиції дослідників, які займаються цією проблематикою, є майже однаковими в плані наявності позитивних та негативних зовнішніх ефектів для приймаючих країн та країн вихідців. Однак щодо каналів та інтенсивності такого впливу існують великі розбіжності. Це зумовлено множинністю трактувань самого поняття міжнародної трудової міграції та великою кількістю конкуруючих теорій, за допомогою яких намагаються пояснити сутність та основні чинники міжнародної трудової міграції.

Як слушно зазначають Ю. Гуменюк і Г. Гоголь, можливості конкуруючих підходів щодо пояснення суті міжнародної робочої міграції є досить обмеженими, а їх кількість ще не набула «критичної маси», і «ми не маємо підстав вважати на цьому етапі можливим розроблення теорії, яка могла б об'єктивно пояснити вплив міграційних чинників на розвиток національних економік і встановити реальні причини їх успіху чи невдач» [63].

Однак це не означає, що не потрібні дослідження щодо встановлення основних каналів та ефектів впливу міжнародної трудової міграції на окремі національні економіки та світову економічну систему загалом.

У 1940-х роках Дж. Хікс відзначив дві основні форми впливу міжнародної міграції на світову економіку в цілому [64]: 1) прямий вплив, який проявляється у вирівнюванні попиту/пропозиції у світовій економіці за рахунок переміщення трудових ресурсів з регіонів, де утворився їх надлишок, до регіонів, де існує незадоволений попит на робочу силу; 2) опосередкований вплив через грошові перекази трудових мігрантів на батьківщину.

Однак у сучасних умовах зазначений Дж. Хіксом вплив міжнародної трудової міграції на вирівнювання попиту/пропозиції на робочу силу в різних

країнах у низці випадків не спостерігається. Понад те, можна констатувати, що ціла низка міжнародних міграційних потоків, навпаки, здійснює протилежний вплив – підвищує існуючий надлишок пропозиції робочої сили в деяких розвинутих країнах.

Зовнішні ефекти міжнародної трудової міграції на економіки країн-донорів і країн-реципієнтів трудових мігрантів у спрощеному вигляді прийнято описувати в межах простої графічної моделі переміщення трудових ресурсів між країнами (рис. 2.14). Подана модель припускає, що попит на робочу силу в другій країні є вищим, тому за однакових пропозицій на місцевому ринку праці заробітні плати набагато більші.

Зовнішні ефекти переміщення трудових ресурсів в економіці країни-донора згідно з рис. 2.14 проявляються у наступному: 1) неотримання доходів мігрантів – c ; 2) підвищення доходів місцевого населення $+a$; 3) зменшення доходів роботодавців – $(b + a)$; 4) зменшення сукупного випуску (сума ефектів $(1)+(2)+(3)$) $-(b + c)$.

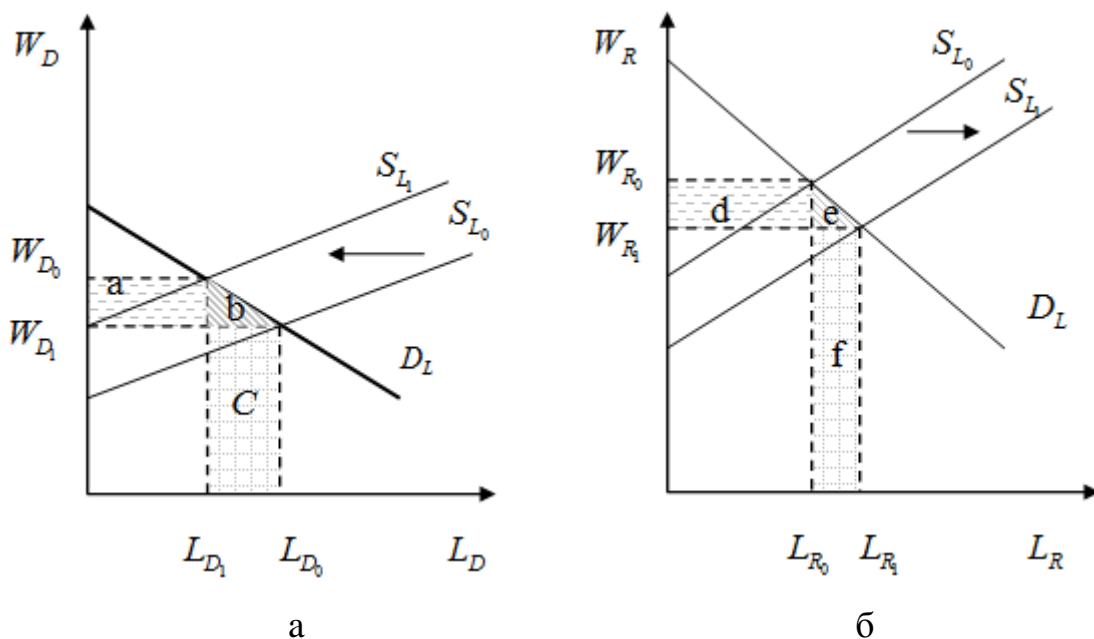


Рис. 2.14. Проста графічна модель переміщення трудових ресурсів між країнами та вплив на їх економіки: а – країна-донор трудових ресурсів; б – країна-реципієнт трудових ресурсів

Примітка: a, b, c, d, e, f – площі заштрихованих фігур, індекс «0» – значення величин до переміщення трудових ресурсів, індекс «1» – значення величин після переміщення трудових ресурсів; наведено за [65]

У країні-донорі внаслідок трудової міграції відбувається скорочення випуску продукції, зменшуються доходи роботодавців, однак заробітні плати працівників, що залишилися, збільшуються.

Ефективним є вплив міжнародної трудової міграції на економіку країни – реципієнта трудових ресурсів (рис. 2.14): 1) отримання доходів мігрантів $+f$; 2) зменшення доходів місцевих працівників $-d$; 3) збільшення доходів роботодавців $+(d+e)$; 4) збільшення сукупного випуску $+(e+f)$.

У країні – реципієнті трудових ресурсів збільшується випуск продукції, зростають доходи роботодавців, але зменшуються заробітні плати на ринку праці. Прямий зв'язок міжнародної трудової міграції з продуктивністю національної економіки за логікою має проявлятися у впливі її на обсяг одного з базових факторів виробництва – людського капіталу, що й ураховано в моделі (рис. 2.14). Проте реальні конкретні оцінки ефекту впливу динаміки міжнародних міграційних процесів трудових ресурсів на національну економіку є досить ускладненими. Якщо переважає нелегальна міграція, то такі ефекти, як правило, залишаються за межами офіційної статистики, а отже, недоступні для дослідження. Так, у фаховій літературі на підставі кореляційно-регресійного аналізу доводиться, що приплив трудових мігрантів позитивно впливає на динаміку ВВП у Чехії та Польщі. Натомість в Угорщині та Румунії приплив трудових мігрантів погіршує динаміку ВВП. Таку різновекторність дії припливу іноземних мігрантів на динаміку ВВП пояснюють активною політикою урядів перших двох із зазначених країн щодо залучення в економіку легальних міжнародних трудових мігрантів зі Східної Європи, що й стає чинником економічного зростання, тоді як в Угорщині та Румунії велика кількість трудових мігрантів – нелегали, діяльність яких перебуває поза межами офіційної статистики.

Загальний ефект трудової міграції на суспільне виробництво є додатним, оскільки сума випуску в обох країнах після міграції є вищою, ніж до $-(f + e) - (b + c) > 0$. Висновок, який можна зробити з простої графічної моделі впливу переміщення трудових ресурсів між країнами на їх економіки, полягає в тому, що перерозподіл трудових ресурсів між країнами зумовлює їх ефективніше використання в наднаціональному масштабі.

Однак графічна модель впливу міжнародної трудової міграції на економіку країн – донорів і реципієнтів робочої сили, подана на рис. 2.14, не враховує соціальний захист у країні-реципієнті, який зазвичай є досить високим порівняно з країною-донором. Існування системи соціального захисту призводить до ситуації, коли в економіці країни-реципієнта існують своєрідні незайняті ніші на ринку праці. Місцеве населення не проявляє зацікавленості у працевлаштуванні в такі ніші і надає перевагу отриманню допомоги по безробіттю. Тому підвищення рівня безробіття і зменшення заробітних плат в економіці країни-реципієнта навіть у випадку масової міграції не спостерігається. Зарубіжні науковці, які досліджували вплив імміграції на економіку США, вказують на те, що великий притік трудових мігрантів в економіку США не викликав ні суттєвого зростання безробіття, ні зниження заробітної плати місцевих трудових ресурсів [66; 67]. Це зумовлено тим, що мігранти виконують некваліфіковану роботу, і кваліфіковані робітники не відчувають на собі конкуренції з боку трудових іммігрантів з інших країн [66]. Понад те, деякі галузі в низці країн побудовано на використанні іноземної робочої сили. Так, посилаючись на Дж. Гелбрейта, М. Колосніцина та І. Суворова наводять дані, що на автомобільних заводах Німеччини питома вага мігрантів з Туреччини становить 80 %, у будівництві та готельному господарстві Швейцарії майже 100 % персоналу – іноземці (з Італії, Югославії та інших країн), молодший медичний персонал у клініках Швейцарії та США – переважно вихідці з Південно-Східної Азії [65].

Наступний ефект позитивного впливу міжнародної трудової міграції на економіку країни-донора проявляється в тому, що, проживаючи в новій країні й

отримуючи доходи (незважаючи на їх розмір), мігранти споживають певну частину продукції та послуг, вироблених місцевими працівниками, сприяючи зростанню внутрішнього ринку країни-донора та її національного виробництва.

Ще один ефект впливу трудової міграції на економіку країни-реципієнта проявляється в тому, що трудові мігранти допомагають утримувати стабільний рівень безробіття. Суть цього ефекту проявляється в тому, що офіційна статистика визнає безробітними громадян країни, а під час криз без роботи залишаються переважно іммігранти, які подеколи повертаються в рідну країну, а якщо цього не роблять, то не враховуються як безробітні. Тому в разі негативних тенденцій в економіці загальна кількість працівників може скорочуватися (за рахунок звільнення іммігрантів), але рівень безробіття в країні лишатиметься без змін [66]. Таким чином, іммігранти є своєрідним амортизатором щодо місцевих робітників, згладжуючи вплив негативних тенденцій в економіці на рівень їх зайнятості та приховуючи зростання безробіття в такі періоди.

У випадку імміграції висококваліфікованих фахівців вони приносять в економіку унікальні знання та навички, збільшуючи загальний об'єм знань і вмінь, який перебуває в розпорядженні економіки, у тому числі сектор науково-дослідних робіт, пов'язаний з економікою країни-реципієнта. Окрім того, країна-донор економить на підготовці кадрів високої кваліфікації у разі їх імміграції з інших країн.

Слід зауважити, що, залучаючи іноземних працівників до виробництва, країна-реципієнт трудових ресурсів заощаджує і на пенсіях, оскільки у випадку тимчасової міграції здебільшого мігранти повертаються до своєї країни, де й отримують пенсійне забезпечення чи іншу соціальну допомогу, передбачену законодавством. Таким чином, економіка країни-донора формує пенсійний фонд для меншої кількості працівників, ніж та, яка дійсно в ній зайнята.

Врешті-решт, варто зауважити, що хоча міжнародні трудові мігранти не знижують рівень оплати місцевих працівників, їхня власна заробітна плата є відчутно нижчою, переважно це стосується нелегальних мігрантів. Так, Р.

Емерсон, досліджуючи різні аспекти праці іммігрантів, зайнятих у сільському господарстві США, показує наявність великої відмінності в оплаті праці між працівниками – громадянами США, легальними мігрантами (переважно з Мексики) та нелегальними мігрантами [68]. На думку автора статті, такі відмінності існують в усіх країнах – реципієнтах трудових ресурсів. Диспропорції в оплаті праці вигідні економіці приймаючої країни, оскільки за рахунок зменшення витрат на оплату праці зменшують собівартість виробленої продукції, що дозволяє з тією ж нормою прибутку зменшити її ціну. Це прямо впливає на конкурентоздатність як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

Отже, міжнародна міграція трудових ресурсів зумовлює чимало позитивних ефектів в економіці приймаючої країни. Проте існують і негативні ефекти впливу міжнародної міграції трудових ресурсів на економіку країни-реципієнта. Відзначимо, що міжнародна міграція трудових ресурсів здійснює великий вплив на інституційну структуру економіки. Як зазначалося, в сучасних умовах нелегальна міжнародна трудова міграція набуває дедалі більших масштабів. Зазвичай нелегальні трудові мігранти потрапляють у тіньовий сектор економіки, збільшуючи його питому вагу [69]. Цей ефект є негативним і деструктивно впливає у довгостроковій перспективі на будь-яку національну економіку країни-реципієнта міжнародних трудових мігрантів. У цьому аспекті досить перспективним виглядає дослідження зв'язку між припливом трудових мігрантів і питомою вагою тіньового сектору в економіці країни-донора, проте такі дослідження нам невідомі.

Негативний вплив міжнародної трудової міграції на економіку здійснюється і через соціально-культурні фактори. Якщо в середині ХХ століття люди іммігрували переважно сім'ями, купували чи винаймали житло, маючи намір залишитися в новій країні, народжували там дітей, то в ХХІ столітті вони прибувають поодиночі, розглядаючи нову країну лише як тимчасове місце проживання [65]. Тому з імміграцією, насамперед нелегальною, цілком справедливо пов'язують підвищення криміналізації

суспільства [70]. В такому разі економіка країни-реципієнта несе додаткові витрати на боротьбу з посиленням криміналізації суспільства.

Негативний вплив міжнародної трудової міграції на економіку країни-реципієнта проявляється й у тому, що іммігранти претендують на певну частку суспільних благ, які надає держава для своїх громадян. Але іммігранти не вносили раніше свого вкладу в створення суспільних фондів, а тому в разі доступності для них такого роду суспільних благ створюється додаткове навантаження на бюджет країни. Насамперед цей ефект посилюється, коли мігрують сім'ї з батьками, яким у країні-реципієнті виплачуватиметься пенсія [65].

Якщо міграція здійснюється з менш розвинутої країни більш розвинуту, то у разі легальної міграції особа може сподіватися на підтримку системи соціальної допомоги, зокрема по безробіттю. Враховуючи, що отримання роботи мігрантом, як і допомоги по безробіттю, має ймовірнісний характер, дохід B_{it} у країні i в період t можна записати у вигляді [65]:

$$B_{it} = \rho_{i1} W_{it} + \rho_{i2} I_{it} \quad (2.1)$$

де ρ_{i1} – ймовірність отримати роботу із заробітною платою W_{it} в країні i в періоді t ; ρ_{i2} – ймовірність отримати допомогу по безробіттю I_{it} в країні i в періоді t .

Урахування існування ненульової ймовірності отримати допомогу в умовах прийняття рішення про міжнародну міграцію пояснює виникнення ефекту «сильної пастки безробіття», суть якого полягає в тому, що в низці випадків мігрант може прийняти рішення мігрувати в іншу країну, щоб отримувати допомогу по безробіттю, оскільки її рівень вище, ніж заробітна плата в рідній країні [65]. Зрозуміло, що така ситуація є негативною для країни-реципієнта трудових ресурсів, оскільки створює навантаження на бюджет.

Наявність системи соціального захисту в розвинутих країнах зумовлює ефект «локальної пастки безробіття». Його виникнення було б неможливим без міжнародної міграції трудових ресурсів. Високий рівень соціального захисту зумовлює наявність попиту на робочу силу, яка буде зайнята на непрестижних і

низькооплачуваних роботах, і водночас – великої кількості безробітних. Місцеве населення віддає перевагу отримання соціальної допомоги зайнятості на таких роботах. Паралельно формуються споживацькі настрої окремих груп місцевого населення, знижується їх соціально-економічна активність. У такому разі, окрім прямих економічних витрат, на утримання надлишку безробітних (зумовлених комбінацією високого рівня соціального захисту та міжнародною міграцією трудових ресурсів) економіка країни-реципієнта втрачає й людський капітал, оскільки в зазначених групах місцевого населення формується установка «не працювати все життя».

Ефекти впливу міжнародної міграції трудових ресурсів на економіку країни – донора трудових ресурсів подано в табл. 2.10.

Щодо впливу трудової міграції на економіку країни-донора спектр зовнішніх ефектів, які виникають у даному разі, досліджений значно менше. Одним з найбільш розглядуваних ефектів впливу міжнародної міграції трудових ресурсів на економіку країни-донора є перекази працівників-мігрантів на батьківщину, для своїх сімей. Згідно з оцінками Світового банку (СБ), які представляють М. Колосніцина та М. Суворова, тільки офіційні перекази трудових мігрантів у 2015 році становили близько \$ 80 млрд. Крім офіційних, великий обсяг мають і неофіційні перекази. Хоча точних оцінок не існує,

Таблиця 2.10

Основні зовнішні ефекти міжнародної міграції трудових ресурсів в економіці країни-реципієнта

Позитивні	Негативні
<ul style="list-style-type: none"> – збільшення трудових ресурсів в економіці, зростання обсягів виробництва, внутрішнього ринку (за рахунок збільшення доходів); – додаткове надходження інтелектуального капіталу та знань в економіку; – згладжування структурних диспропорцій на ринку праці; – амортизація циклічного процесу безробіття; – покращання вікової структури трудових ресурсів у короткостроковій і довгостроковій (щодо міграції сімей) перспективах; – зростання конкурентоздатності продукції за рахунок нижчої вартості праці мігрантів 	<ul style="list-style-type: none"> – збільшення бюджетного навантаження за рахунок додаткових соціальних витрат (переважно у випадках постійної міграції, міграції сімей і наявності «сильної пастки безробіття»); – збільшення бюджетного навантаження за рахунок «сильної» та «локальної» пасток безробіття; – зростання тіньового сектору економіки; – додаткові витрати на нейтралізацію посилення соціальної напруги та

<p>порівняно з місцевими виробниками; – економія на пенсіях та інших соціальних виплатах (у випадку тимчасової міграції); – економія на навчанні (у разі залучення кваліфікованих робітників).</p>	<p>криміналізації (переважно у випадку нелегальної міграції).</p>
--	---

Примітка. Наведено за [100]

проте зазначається, що за розміром вони співставні з офіційними [65]. В літературі є дані про те, що на початку третього тисячоліття обсяги грошових переказів трудових мігрантів до країн, що розвиваються, перевищує розмір міжнародної технічної допомоги цим країнам з боку міжнародних фінансових організацій, обсяги портфельних інвестицій, і майже дорівнює масштабам прямих інвестицій [71]. Це вказує на те, що фінансовий потік, створюваний грошовими переказами трудових мігрантів, один з найбільших, він пов'язує країни, що розвиваються, зі світовою економічною системою. Виходячи з високої динаміки цього потоку (за 1970-2015 рр. обсяги грошових переказів трудових мігрантів з більш розвинених країн у менш розвинені зросли у 13 разів [71]), логічно очікувати, що його вплив на економіки країн-донорів трудових ресурсів ще більше зростатиме у майбутньому.

Однак попри досить велику кількість наукових напрацювань вітчизняних [72] і зарубіжних [73] фахівців стосовно впливу грошових переказів на економіку країни – донора трудових ресурсів слід погодитися з Р. Стакановим щодо того, що теоретичні й емпіричні аспекти економічного впливу грошових переказів трудових мігрантів є не до кінця зрозумілими [72].

Загальноновизнано, що грошові перекази мігрантів створюють позитивний зовнішній ефект, оскільки збільшують валовий національний дохід. В економіках багатьох країн, не лише бідних, а й середньорозвинутих (Греція, Туреччина, Португалія), грошові перекази мігрантів є вагомим доповненням до національного доходу [65], додатковим засобом боротьби з бідністю в країнах-донорах трудових ресурсів. Але грошові перекази мігрантів здійснюються зазвичай в іноземній валюті, що покращує стан платіжного балансу. Таким

чином, ці перекази працівників-мігрантів на батьківщину створюють два позитивних економічних ефекти.

Додатковий позитивний ефект від грошових переказів мігрантів для економіки країни-донора робочої сили пов'язаний з наявністю в деяких випадках мультиплікативного ефекту від таких додаткових валютних надходжень. Однак існування такого мультиплікативного ефекту та його величина залежить від спрямування отриманих на батьківщині мігрантів коштів. Так, у дослідженні мультиплікації грошових переказів мексиканських робітників-мігрантів зі США Дж. Тейлор отримав його значення, рівне 2. Це означає, що кожен долар, надісланий мексиканськими робітниками зі США на батьківщину, збільшує національний дохід Мексики на два долари [74]. Слід зауважити, що грошові перекази не лише знижують рівень бідності сімей мігрантів, збільшуючи їх доходи, а й у випадку мультиплікації здійснюють позитивний вплив на всю економіку країни, а отже, і на населення країни-донора.

До негативного ефекту міжнародної трудової міграції на економіку країни-донора потрібно віднести те, що через переважання нелегальної компоненти мігранти не беруть участі у формуванні соціальних фондів, що посилює фінансову напругу в соціальному забезпеченні населення країни-донора, а в разі повернення в пенсійному віці до рідної країни постає проблема їх пенсійного забезпечення, що може посилювати соціальну напругу в суспільстві.

Визначити вплив міжнародної міграції на продуктивність економіки країни – донора трудових ресурсів можна за допомогою наступної формули:

$$\Delta Y_e = M \cdot R + (T - L) \cdot N_m \quad (2.2)$$

де ΔY_e – величина зміни ВВП у країні-експортері трудових ресурсів унаслідок міжнародної міграції (у національних грошових одиницях); M – мультиплікатор грошових переказів трудових мігрантів (у безрозмірних одиницях); R – величина грошових переказів трудових мігрантів своїм сім'ям (виражена в національних грошових одиницях); T – середня величина

соціальних витрат на одного працівника (у національних грошових одиницях на одну особу); L – величина ВВП, продукована в середньому одним працівником (у національних грошових одиницях на одну особу); N_m – кількість трудових мігрантів, осіб.

Формула (2.2) справедлива лише у разі повної зайнятості, коли вибулі робітники-мігранти не можуть бути замінені з числа безробітних. Якщо національний ринок праці країни – донора трудових ресурсів характеризується певною кількістю безробітних, які можуть замінити мігрантів, то формула, яка описує вплив міжнародної трудової міграції на макропоказники країни-експортера трудових ресурсів, ускладнюється таким чином.

Якщо число мігрантів N_m менше, ніж кількість безробітних N_u , то відбуватиметься заміщення трудових мігрантів безробітними працівниками, але при цьому національна економіка нестиме додаткові витрати на перекваліфікацію одного безробітного V . Введення таких витрат є логічним, адже серед безробітних у всіх країнах, як правило, переважають менш кваліфіковані працівники, ніж ті, що мігрують за кордон у пошуках роботи.

Отже, за умови $N_m \leq N_u$ вплив міжнародної міграції на ВВП країни-експортера трудових ресурсів може бути описаний такою формулою:

$$\Delta Y_e = (M \cdot r + \Delta T - V) \cdot N_m \quad (2.3)$$

де r – величина міжнародних переказів мігрантів у перерахунку на одну особу (в національних одиницях); ΔT – різниця між соціальним забезпеченням безробітних і працюючих громадян (національних грошових одиниць на одну особу).

Соціальні витрати на безробітного, як правило, є вищими, ніж на працюючого, тому перехід громадян з категорії безробітних до працюючих створює позитивний вплив на ВВП за рахунок зменшення соціальних витрат.

Якщо ж міграційний потік досить інтенсивний, так що кількість працівників, що виїжджають за кордон, перевищує кількість безробітних $-N_m > N_u$, то замість виразу (2.3) потрібно записати:

$$\Delta Y_e = M \cdot r \cdot N_m + (\Delta T - V) \cdot N_u + (T - L) \cdot (N_m - N_u) \quad (2.4)$$

Хоча в формулах (2.2-2.4) вважалося, що грошові перекази міжнародних трудових мігрантів позитивно впливають на ВВП, однак існують і негативні ефекти впливу таких грошових переказів на економіку країни – донора трудових ресурсів. Найпоширенішим є ефект стимулювання зростання цін на товари та послуги, у випадку, якщо пропозиція останніх на національному (регіональному, локальному) ринках є фіксованою, або обмеженою. Це стосується, наприклад, таких товарів, як земля, нерухомість тощо. Зокрема, в низці країн ціни на землю зазвичай є вищими в місцевостях, де велика кількість робітників працює за кордоном [72].

Менш поширеним негативним ефектом впливу грошових переказів мігрантів на економіку країни-донора є сприяння більшій залежності економіки країни – донора трудових ресурсів від еміграції робочої сили, зменшенню імовірних урядових інвестицій або ж притоку іноземних інвестицій [72].

Зовнішні ефекти міжнародної трудової міграції в економіці країни-реципієнта подано в табл. 2.11. Крім проаналізованих ефектів, які є проявами прямого впливу процесу міжнародної трудової міграції на економіки країн – донорів і реципієнтів трудових ресурсів, існує і непрямий вплив. Ефекти прямого впливу можна проаналізувати більш-менш коректно шляхом прямого порівняння відповідних економічних показників, зміна яких пов'язується з міжнародною міграцією робочої сили, – рівня доходів, витрат, заробітної плати, зайнятості серед мігрантів і місцевого населення.

Таблиця 2.11

Основні ефекти впливу міжнародної трудової міграції на економіку країни – донора робочої сили

Позитивні ефекти	Негативні ефекти
<ul style="list-style-type: none"> – зменшення напруги на місцевому ринку праці; – інвестиції потенційних мігрантів у освіту; – зниження рівня безробіття (і/або збільшення заробітної плати); – зниження бюджетного навантаження за рахунок виплат по безробіттю та інших бюджетних витрат (освіта, охорона здоров'я); – зростання доходів населення за рахунок 	<ul style="list-style-type: none"> – «відтік мізків», кваліфікованих кадрів, унаслідок чого – технологічне відставання; – зменшення ВВП; – можливе зростання інфляції у випадку великої переваги зовнішніх трансфертів; – скорочення трудових ресурсів у довгостроковій

трансфертів мігрантів; – попит на внутрішньому ринку товарів і послуг за рахунок трансфертів; – інвестиції сімей мігрантів за рахунок трансфертів; – можливість повернення кваліфікованих робітників, які здобули досвід та освіту за кордоном («безплатно»); – зниження рівня бідності.	перспективі.
--	--------------

Примітка. Наведено за [100]

Щодо непрямого впливу ситуація складніша, його ефекти дослідити досить складно. Так, Р. Стаканов відносить до загального непрямого економічного впливу імміграції на ринок приймаючої країни зміну ринкової поведінки окремих його суб'єктів унаслідок появи на ринку додаткової робочої сили з-за кордону. Автор наводить приклад, що імміграція висококваліфікованих робітників часто є доповнюючим фактором зростання виробництва для некваліфікованих місцевих робітників, підвищуючи загальний професійний рівень місцевого ринку та покращуючи перспективи його розвитку [72]. З цим можна погодитися, проте з існуючим в економіці інструментарієм дослідження економічних процесів кількісно виразити цей ефект неможливо. Слід урахувати і динамічні аспекти міграції трудових ресурсів, передусім високої кваліфікації. Деякі зарубіжні дослідники зазначають, що у разі навіть потенційної можливості емігрувати в майбутньому з'являються стимули до інвестицій у освіту в молодих людей з країни-експортера трудових ресурсів [75]. У такому випадку міжнародна міграція висококваліфікованих трудових ресурсів зумовлює позитивний вплив на економіку країни-експортера через вплив таких інвестицій на сферу освіти та внутрішній ринок праці країни.

Вважаємо, що доцільно ввести ефект передміграційного інвестування в освіту. На думку автора статті, існує навіть певне порогове значення таких інвестицій, за якого збільшення висококваліфікованих робітників на внутрішньому ринку за рахунок вдосконалення системи освіти та підготовки кадрів перевищить втрати від міграції частини висококваліфікованих трудових

ресурсів за кордон. Адже розвиток системи освіти сприяє підвищенню кваліфікації та майбутніх працівників, які не планують емігрувати на роботу за кордон. Це є позитивним ефектом міжнародної трудової міграції на економіку країни-донора навіть у разі «відтоку умів», як називають міжнародну міграцію високоосвічених і висококваліфікованих трудових ресурсів.

Утім не всі потенційні мігранти, які здобули додаткову освіту з метою працевлаштування за кордоном, дійсно емігрують з країни. Частина з них залишається з тих чи інших причин у рідній в країні та створює за рахунок вищої кваліфікації додаткову додану вартість, вищу за ту, яку б вони утворили, якщо б не мали більш високого рівня кваліфікації [72].

За наявності надлишкової пропозиції висококваліфікованих робітників на внутрішньому ринку міжнародна міграція частини з них взагалі не здійснює негативного впливу на економіку країни-донора висококваліфікованих трудових ресурсів. У такому разі «втеча інтелекту» звичайно зумовлює втрату певної частки робітників високої кваліфікації, однак у випадку високої їх пропозиції на національному ринку праці зазначений негативний ефект компенсується додатковою підготовкою національною системою освіти нових поколінь висококваліфікованих трудових ресурсів за рахунок грошових переказів мігрантів [74]. Отже, це можна вважати ще одним з проявів ефектів мультиплікації в непрямій дії грошових переказів мігрантів на економіку країни – донора трудових ресурсів.

Триває наукова полеміка і щодо безповоротності втрати висококваліфікованих трудових ресурсів економікою країни-донора внаслідок міжнародної міграції. Є емпіричні дані щодо наявності так званої рееміграції. При цьому, повертаючись до батьківщини, реемігранти мають додаткові навички та знання, зокрема вони знайомі із сучаснішими технологіями, в деяких випадках з ноу-хау в різних сферах, які використовуються за кордоном, новими сучасними формами організації бізнесу.

З поверненням до країни походження такі реемігранти мають наміри розпочати власну справу, повною мірою використовуючи додатково отримані

за кордоном знання та зароблені кошти [68]. Однак цей позитивний ефект проявляється не в усіх країнах, а лише в тих, де є сприятливі умови для венчурних інвестицій і високий потенціал для розвитку внутрішніх ринків.

Міжнародна трудова міграція впливає на економіку країн – донорів і реципієнтів і через майбутні стани трудових ресурсів. Адже в низці випадків у міжнародній трудовій міграції беруть участь жінки, причому переважно фертильного віку. Як слушно підмічає П. Шушпанов, перебуваючи на заробітках, жінки здебільшого дітей не народжують. Якщо ж це відбувається, то, як правило, означає, що новонароджена дитина не є громадянином країни, звідки мігрувала мати дитини [76]. І хоча такий ефект часто розглядається в демографічному аспекті, проте не можна заперечувати його економічний вплив. Адже це зменшує трудовий потенціал країни – донора трудових ресурсів у майбутньому. Зокрема, пропонується формула для визначення абсолютних демографічних втрат від ненародження дітей через зовнішню трудову міграцію жінок фертильного віку [76]:

$$Y_L = \frac{B_i \times \overline{W}_i}{\overline{W}_{Li}} - B_i \quad (2.5)$$

де B_i – кількість народжень у жінок i -ої вікової групи; i W – середньорічна чисельність жінок i -ої вікової групи; L_i W – середньорічна наявна чисельність жінок i -ої вікової групи, враховуючи тимчасово відсутніх через зовнішню трудову міграцію.

До формули (2.5) зробимо зауваження: насправді вона визначає втрати від ненародження дітей через зовнішню трудову міграцію жінок фертильного віку i -ої вікової групи. Для з'ясування повних демографічних втрат потрібно підсумувати всі вікові групи жінок фертильного віку. На наш погляд, формулу (2.1) можна модифікувати і для визначення абсолютних економічних втрат. Введемо середню кількість років, протягом яких громадяни працюють у певній країні до досягнення пенсійного віку t^* , а також середню величину ВВП, продуковану одним працівником V^* . Тоді абсолютні економічні втрати від

ненародження дітей через зовнішню трудову міграцію жінок фертильного віку V_L визначатимуться як:

$$V_L = Y^* \cdot V^* \cdot t^* \quad (2.6)$$

де Y^* – загальні демографічні втрати від ненародження дітей через зовнішню трудову міграцію жінок фертильного віку всіх вікових груп, які визначаються за формулою:

$$Y^* = \sum_{i=1}^n \left(\frac{B_i \times \overline{W}_i}{W_{Li}} - B_i \right) \quad 2.7$$

Формула (2.3) вказує, що міжнародна трудова міграція негативно впливає на економіку країни-донора, а вплив на економіку країн-реципієнтів через стан трудових ресурсів, навпаки, позитивний. Оскільки мігранти – люди молодого або середнього віку, то, як слушно зазначають М. Колосніцина та І. Суворова [65], міжнародна міграція трудових ресурсів частково чи повністю компенсує природне зменшення населення «старіючих» країн Центральної Європи [65]. Це відбувається за рахунок того, що мігранти в середньому мають більш молодий вік, ніж корінне населення країни – донора трудових ресурсів, і за рахунок більш високої народжуваності в їхніх сім'ях. Отже, поліпшується стан трудових ресурсів у довгостроковій перспективі.

Висновки до розділу 2

Аналіз міжнародної міграції показав, що у другому десятиріччі XXI ст. вона стала явищем глобального масштабу. Трудова міграція є основною складовою міжнародної міграції, її частка становить понад 95 % для Європи, Північної та Південної Америки, Океанії, майже 88 % – для Африки та 83 % – для Азії. За гендерною ознакою в міжнародній трудовій міграції існує незначне переважання жінок, однак для деяких країн (Латиноамериканські країни, Тайланд, Україна, Російська Федерація, Молдова, Філіппіни) характерне суттєве їх переважання, що свідчить про великий вплив міжнародної міграції на майбутній кадровий потенціал.

Основними міграційними напрямками, які тривалий час формували стабільну компоненту міжнародної трудової міграції, є потоки Захід – Схід (на Півдні), Південь – Північ та Схід – Захід (на Півночі). Найменшу роль у формуванні географічної картини розподілу стабільної компоненти міжнародної трудової міграції відіграє напрям Північ – Південь. Основою формування міграційного напрямку Південь – Північ є США. В напрямі Північ – Південь основними міграційними коридорами є потоки трудових мігрантів між європейськими країнами та країнами СНД. Центром, який формує напрям міграції Північ – Південь, є і Австралія (найбільший міграційний коридор – Велика Британія – Австралія, загальне переміщення 1,2 млн. осіб).

Міграційний потенціал України свідчить, що вона виступає переважно донором робочої сили, адже потенціал країн, які безпосередньо межують або ж розташовані в одному регіоні з Україною, набагато вищий. Україна експортує як некваліфіковану робочу силу так і фахівців із вищою освітою. Некваліфікована робоча сила мігрує переважно до країн європейського регіону, які або межують з Україною (Російська Федерація, Польща, Чеська Республіка), або розташовані порівняно недалеко (Італія, Португалія, Іспанія). Кваліфікована робоча сила мігрує до Російської Федерації, США, Канади, Німеччини, Австралії й Аргентини.

Міжнародна міграція трудових ресурсів здійснює неоднозначний вплив на економіки країн – донорів і реципієнтів трудових ресурсів, внаслідок чого виникає низка позитивних і негативних ефектів. З дослідження можна побачити що вплив міжнародної трудової міграції на економіки країн-реципієнтів складним чином поєднує позитивні зовнішні ефекти.

РОЗДІЛ 3

ПРОБЛЕМИ МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ: ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ

3.1. Орієнтири політики трудової міграції в Україні

Проведений аналіз участі України у міжнародній трудовій міграції демонструє необхідність удосконалення міграційної політики держави. Україна стала частиною глобального простору, на розвиток міжнародної трудової міграції і спрямованість міграційних потоків усе більше впливає кон'юнктура глобального і регіонально-інтеграційних ринків праці. З одного боку, глобалізація створює нові виклики для України, інтенсифікуючи процеси міжнародної трудової міграції та трансформуючи міграційні зв'язки, а з іншого – члени світового співтовариства ініціюють нові механізми регулювання і координації міжнародної міграції, у тому числі і міжнародної трудової міграції.

При цьому генезис і розвиток міграційних потоків є наслідком впливу великої кількості різноманітних за своєю сутністю факторів, які дуже часто виходять за межі міграційної політики. У зв'язку з цим підхід до регулювання міжнародної трудової міграції має бути комплексним та охоплювати усю сукупність факторів її розвитку, що забезпечить ефективність впливу міграційної політики на національну економіку і суспільство.

За основу формування міграційної політики України необхідно обрати домінанти політики розвинених країн світу, які втілюють глобально орієнтований підхід у розв'язанні проблем регулювання міграції (рис. 3.1).

Слід зазначити, що сучасним домінантам міграційної політики відповідає і певний тип адміністративного забезпечення (організації роботи органів державної влади), що дає змогу вирішувати більший спектр завдань, які мають міжнародний аспект [82].

Для реалізації представлених детермінант важливо враховувати можливості виконання заходів, які включені у міграційну політику розвинених



Рис. 3.1. Домінанти глобально орієнтованої міграційної політики держави

Примітка. Наведено за [81, с. 67]

країн. У зв'язку з цим домінанти міграційної політики мають бути розділені на кілька категорій: по-перше, залежно від важливості в конкретних умовах; по-друге, залежно від перехідного періоду, необхідного для адаптації змін і нововведень і, по-третє, від обсягу ресурсів, необхідних для їх повноцінної реалізації на практиці. Це дає можливість виокремити першочергові зміни, які стануть початком інтеграції України (її міграційної політики), у глобальну систему регулювання міграційних процесів. Втілення представлених домінант вимагає єдиного скоординованого підходу до проведення міграційної політики,

що викликає необхідність створення спеціальних органів і розробки інструментарію регулювання [81].

Представлені доміанти визначають особливості і сутність усіх стадій процесу розробки і реалізації міграційної політики. На сьогодні вже існує певний досвід їх практичного втілення в умовах кількох країн (з ізними проблемами і пріоритетами), який дає можливість адаптувати глобально орієнтований підхід до умов України і створити ефективну національну модель регулювання. Необхідно враховувати, що низка доміант передбачає розширення і поглиблення міжнародного співробітництва. Це вимагає прискореного включення у глобальну систему регулювання міжнародної міграції у максимально повному форматі, завдяки чому можна ефективно реалізовувати національні інтереси.

Формування наданих вище доміантів дає підстави розробити комплекс напрямів щодо регулювання міжнародної міграції.

Перший напрям спрямований на скорочення еміграції з України за рахунок покращення соціально-економічного становища країни. Особлива увага у визначенні інструментарію цього напрямку приділяється запобіганню еміграції молоді, що становить значний потенціал для країни (оскільки вона освічена, володіє мовами, новітніми технологіями тощо) та окремих категорій фахівців (наприклад, спортсменів, лікарів), передбачає протидію “відтоку мізків”.

Інструментарій забезпечення цього напрямку спрямований на підвищення рівня добробуту потенційних мігрантів та охоплює: підвищення рівня оплати праці (особливо для висококваліфікованих фахівців і молоді); надання пільгових кредитів на житло; надання спеціальних пільг (податкові, кредитні, тарифні, земельні, орендні, митні, на малий бізнес та інші); надання безкоштовних інформаційних (консультаційних) послуг; зменшення відсотків на кредити для підприємців з високою міжнародною мобільністю (зайнятих у глобальних галузях); створення нових робочих місць у певних галузях економіки і в окремих районах країни з урахуванням кон’юнктури ринку праці;

збільшення операційних витрат, пов'язаних із виїздом; зменшення диференціації регіонів у рівні зайнятості, оплати праці, вартості нерухомості; проведення спеціальної агітації і пропаганди, орієнтованих на потенційних емігрантів через: підвищення пенсій, програми навчання і перепідготовки потенційних емігрантів, спрямування коштів на боротьбу з корупцією, покращення рівня безпеки та екології [84, с. 150].

Наступний напрям у сфері регулювання еміграційними потоками спрямований на регулювання зовнішньої зайнятості громадян України. Тимчасовий характер праці за кордоном та сприяння працевлаштуванню відповідно до освітньо-кваліфікаційного рівня мігрантів стимулює збереження і можливе підвищення їх людського потенціалу та його подальшу реалізацію в Україні при поверненні. Політика регульованої зовнішньої зайнятості має, по-перше, ґрунтуватись на вивченні освітнього рівня мігрантів, подальшому працевлаштуванні за кордоном відповідно до їх кваліфікації, забезпеченні можливостей покращення професійного рівня в країнах призначення та визнання цими країнами кваліфікацій мігрантів; по-друге, має врегульовувати питання соціального і пенсійного забезпечення мігрантів, встановлювати порядок внесків до Пенсійного фонду України та зарахування страхового стажу за період роботи за кордоном. Зважаючи на те, що нині більшість українських трудових мігрантів працює у неформальному секторі країн призначення (наприклад, сфері домашнього господарства), процес регулювання зовнішньої зайнятості може включати укладання угод про працевлаштування громадян між Державною службою зайнятості України та державними асоціаціями зайнятості і кадровими агентствами, що співпрацюють із суб'єктами неформального сектору країн призначення. Такі угоди, що забезпечать соціальні права мігрантів та надають їм законного статусу, можуть створити вигідні умови легальної тимчасової еміграції [83, с. 241-252] і, відповідно, збереження їх людського потенціалу. Особливу увагу потрібно приділити розширенню міждержавного співробітництва у сфері захисту прав та інтересів емігрантів на основі норм міжнародного права. Для цього із країнами (інтеграційними

угрупованнями), які є центрами тяжіння українських емігрантів, повинні бути підписані відповідні угоди про: працевлаштування мігрантів, мінімальний рівень оплати праці, дотримання прав мігрантів тощо. Координація за дотриманням прав та інтересів мігрантів здійснюється у взаємодії з міграційними службами країн імміграції за участі дипломатичних представництв України.

Той факт, що робота українських консульських установ за кордоном є незадовільною, підтверджується тим, що українці в Італії в абсолютній більшості випадків є необізнаними з діяльністю дипломатичних установ та не отримували від них ніякої допомоги [86, с. 87]. Саме це й ілюструють таблиця 3.1 та таблиця 3.2.

Таблиця 3.1

Оцінка роботи українських дипломатичних установ в Італії

Оцінка	Кількість, у %
Не знайомі з їх роботою	58,7
Незадовільна	14,9
Задовільна	9,3
Вкрай не задовільна	9,0
Добра	4,6
Не відповіли	1,9
Відмінна	1,6

Примітка. Наведено за [85, с. 11]

Як видно з Таблиці 3.1 позитивну оцінку діяльності дипломатичних установ дали лише 15% опитаних. Очевидно, що будучи не знайомими з роботою цих інституцій, або маючи негативний досвід співпраці з ними, громадяни України змушені шукати допомогу поза межами дипломатичних установ (див. табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Джерела допомоги українським громадянам в Італії

Хто допомагав	Кількість, у %
Знайомі і друзі (українці)	33,2
Італійці	22,3
Громадські організації	17,1

Незнайомі українці	13,0
Церка	9,8
Українські дипломатичні установи	0,1
Інші	2,8
Ніхто	1,7

Примітка. Наведено за [85, с. 11]

Таблиця 3.2 вказує на фактичне самоусунення консульських установ від допомоги українським громадянам. 0,1% опитаних, які отримали допомогу від представників української влади, не може вважатись достатнім об'ємом допомоги. В цьому контексті ще більшого значення набуває співпраця з неурядовими організаціями в країнах перебування значної кількості українських мігрантів.

Українські трудові мігранти схвально ставляться до того, що держава повинна приймати участь у регулюванні виїзної трудової міграції. Найбільш ефективним, на думку опитаних заробітчан, було б формування і реалізація державної політики з міграції, у тому випадку, якщо були б поєднані зусилля центральних та місцевих органів влади. За соціологічними опитуваннями [87, с. 56], таку думку підтримали 43% трудових мігрантів, 28% вважали це виключно прерогативою центральних органів влади, а 8% підтримали ідею повної децентралізації у сфері міграційної політики [86, с. 87].

Необхідною є розробка й реалізація державної, а також, регіональних та галузевих міграційних програм, за допомогою яких можна було б забезпечити системний підхід до вирішення поставлених завдань. Український уряд має бути зацікавленим в найбільш реалістичній інформації щодо об'ємів трудової міграції, її розподілом за країнами, в які прямують мігранти, за сферами економіки, соціальним, статевим і віковим складом мігрантів. Відповідно до поставлених завдань необхідно:

1) спільно з міжнародними організаціями та країнами-реципієнтами проводити соціологічні дослідження, спрямовані на встановлення кількості українських робітників, працюючих за кордоном тимчасово, чи тих, що постійно перебувають за кордоном, тих хто залишає країну на короткий період або мають бізнес, який вимагає високої частоти перетину кордону.

2) допомога в проведенні моніторингових досліджень в країнах зі значною концентрацією українців з метою отримання статистичних даних щодо динаміки та структури зайнятості українських громадян в цих країнах.

Для посилення захисту прав та інтересів працівників-мігрантів за кордоном необхідно: активізувати переговори з країнами-реципієнтами української робочої сили щодо розширення легальних каналів працевлаштування українців на їх території, гарантій їхніх прав; підписати міждержавні угоди щодо соціального захисту та пенсійного забезпечення працівників-мігрантів, які передбачали б врахування сукупного страхового стажу, набутого на території України та країн працевлаштування; надавати мігрантам через дипломатичні представництва за кордоном, кол-центри та веб-сайти державних органів в Україні надійну інформацію щодо їхніх прав та обов'язків, налагодити систему правової та соціальної допомоги за кордоном тим мігрантам, які її потребують; підтримувати тісний зв'язок і взаємодію з організаціями мігрантів, надавати допомогу в налагодженні культурного життя й української освіти та виховання в громадах працівників-мігрантів за кордоном [88].

Необхідно виокремити такий напрямок, як залучення приватних грошових переказів та їх імплементація в економіку України, а також використання транснаціональних зв'язків мігрантів.

Важливою є передумова мінімізації негативних наслідків трудової еміграції за рахунок перетворення міграційного капіталу в інвестиційний капітал. Створення сприятливих умов для залучення міграційного капіталу орієнтовано, насамперед, на периферійні регіони і галузі економіки (реальний сектор), що відчувають дефіцит інвестиційних ресурсів. Це забезпечує зв'язок цього напрямку з регіональною політикою, елементи якої мають доповнювати відповідні національні заходи [84, с. 152].

Заходами щодо залучення грошових переказів мігрантів та використання транснаціональних зв'язків мігрантів є такі: заохочення дітей емігрантів до здобуття освіти в українських вузах; залучення українських науковців, що

працюють за кордоном, до науково-дослідних проектів в Україні; організація спільних конференцій, симпозіумів, форумів, семінарів, «круглих столів» між українськими спеціалістами і науковцями, що працюють у різних країнах; – укладення контрактів з висококваліфікованими спеціалістами в освітній, інформаційній, медичній та інших галузях передових технологій; розвиток асоціацій українських мігрантів, заохочення і використання колективних грошових переказів для спільного фінансування інвестиційних та соціальних проектів у містах та регіонах країни (створення спеціальних банківських програм і спільних інвестиційних фондів, випуск облігацій для діаспор); здешевлення послуг грошових переказів мігрантів в Україну (зменшення комісійних відсотків); підвищення відсоткових ставок на банківські депозити, що поповнюються за рахунок грошових переказів; впровадження спеціальних державних програми щодо створення інвестиційних фондів, які акумулюють грошові внески емігрантів і фінансують високоприбуткові проекти у приватному або комунальному секторі; створення вигідних умов інвестування грошових переказів у виробництво, надання відповідної інформації мігрантам, розробка привабливих для емігрантів інвестиційних програм; удосконалення системи статистичного обліку грошових переказів (проведення опитувань); поширення інформації та безкоштовні консультації щодо використання Інтернет-банкінгу та мобільного-банкінгу [84, с. 152].

Зниження вартості переказу коштів із-за кордону є найважливішим напрямом міграційної політики, адже високі трансфертні витрати змушують людей використовувати неофіційні канали переказу. Вихід бачимо в збільшенні кількості операторів та міжнародних трансфертних компаній і посиленні, таким чином, конкуренції на ринку платіжних операторів.

Ефективним інструментом зниження вартості переказу стане використання електронних платіжних систем (PayPal, WebMoney). Яскравим прикладом є міжнародна система PayPal, що виступає найпоширенішим методом Інтернет-розрахунків у світі. Сьогодні її використовують у понад 200 країнах світу. PayPal забезпечує зручний переказ грошових коштів із різних

фінансових джерел (наприклад, кредитної карти або банківського рахунка) будь-яким категоріям одержувачів, без розкриття їхньої фінансової інформації. Система функціонує на базі 24 валют і дає змогу здійснювати їх взаємну конвертацію [89].

PayPal приймає картки українських банків для оплати товарів і послуг в Інтернеті та не дає змоги вводити кошти в Україну. У травні 2015 р. Американська торгова палата підтримала ідею виходу PayPal.

На адресу НБУ та Мінекономіки надіслано офіційне прохання усунути бар'єри для виходу системи на ринок. Зокрема, дозволити переказ та зарахування коштів у іноземній валюті на рахунок PayPal, а також зарахування коштів у іноземній валюті з рахунка PayPal на банківський рахунок українського банку з можливою конвертацією в гривні [90].

Проблема полягає в тому, що вимоги американської сторони НБУ прийняв не повністю, переговори тривають. Та в перспективі, якщо PayPal повноцінно функціонуватиме на українському ринку, переказ коштів стане набагато доступнішим, що зменшить потоки нелегальної готівки із-за кордону.

Отже, пропонуємо використання таких додаткових інструментів щодо покращення імплементації грошових переказів в економіку України: усунення бар'єрів щодо введення коштів в Україну через електронну платіжну систему PayPal; підписання або вдосконалення угод з міжнародними платіжними системами та міжнародними електронними платіжними системами (WebMoney, OpalTransfer та ін.) щодо зменшення тарифів їхніх послуг і розширення меж їх дії щодо грошових переказів в Україну; створення власної міжнародної електронної платіжної системи найвигіднішими тарифами для переказів в Україну; підписання угод з іноземними банками щодо встановлення низької комісії за міжнародні переказами між банківськими рахунками [84, с. 153].

Розглянемо напрями державної міграційної політики у сфері регулювання імміграційних потоків. Аналізуючи досвід Польщі, слід зазначити, що її міграційна політика після входу у ЄС була спрямована на активне залучення емігрантів, передусім із України та Білорусії. За словами прем'єр-міністра

Польщі Беати Шидло, ця держава впродовж останніх кількох років прийняла близько мільйона трудових мігрантів із України. Насамперед, вона зацікавлена в сезонних ігрантах. Однак почала активно залучати українських фахівців на офіційну роботу. Був навіть створений офіційний сайт з працевлаштування для українців. Такий підхід дав змогу польському уряду закрити діру в бюджеті пенсійного фонду. Як інформують польські ЗМІ, українці вже забезпечили пенсіями 300 тисяч поляків. Ефективна міграційна політика надала польській владі можливість знизити пенсійний вік до 65 років для чоловіків і 60 років для жінок [91].

Однак, у зв'язку із економічно-політичним становищем в Україні, держава не має коштів на проведення такої масштабної імміграційної політики та на утримання великої кількості іммігрантів у країні. Необхідно зауважити, що більшість іммігрантів приїжджають в Україну із слаборозвинених країн, із недостатнім рівнем освіти, незнанням мови, без спеціальності, з іншою культурою.

Першим напрямом у сфері регулювання імміграційних потоків є залучення трудових мігрантів, готових інвестувати в економіку країни, та іноземних студентів. Отож, варто запровадити наступні інструменти: скорочення операційних витрат, пов'язаних з в'їздом; надання тимчасового житла та допомога з пошуком постійного або довгострокового житла; врегулювання питань пенсійного забезпечення (передбачає переказ внесків (роботодавцями з України) у пенсійні фонди інших країн, щоб у мігрантів, які перебувають в Україні, не переривався процес накопичення коштів пенсійного призначення); надання додаткових пільг (податкових, кредитних, земельних, митних та ін.) і безкоштовних послуг для іммігрантів, що засновують новий бізнес, розмір яких залежить від розміру первісних інвестицій і регіону його розташування; забезпечення доступу іммігрантів до освіти, охорони здоров'я на рівні з громадянами України; створення інформаційних програм щодо навчання в Україні; спрощена система оформлення документів; безкоштовні консультаційні послуги; допомога з юридичним оформленням; зменшення мита

на ввіз імігрантами обладнання й інструментів з метою організації власного бізнесу в Україні; поширення інформації щодо пріоритетних напрямів та можливостей здобуття освіти в українських вузах [84, с. 154].

Необхідно виокремити проблему нелегальної міграції. Для цього треба оновлювати систему квотування в країні згідно з актуальними проблемами на ринку праці, а також використовувати жорстку систему контролю іміграції.

Наступним напрямом є скорочення обсягів іміграції (більш жорсткий контроль). Найефективніше він забезпечуватиметься за допомогою таких інструментів: збільшення диференціації в оплаті праці, вартості нерухомості; збільшення встановлених лімітів на в'їзд та перебування у країні; збільшення мита на в'їзд; збільшення податків для іноземців; обмеження доступу до професійної реалізації імігрантів; збільшення страхових внесків у медицині. Слід зазначити, що цей напрям виключає імігрантів, готових інвестувати в економіку країни, та іноземних студентів.

Наступний напрям стосується регулювання діяльності імігрантів на території України та показує необхідність: зменшити доступ імігрантів до ринку праці (за рахунок неврахування робочого стажу імігрантів, встановлення лімітів на в'їзд згідно з потребами національного ринку праці), збільшити доступ імігрантів до медицини (створення інформаційних програм, забезпечення рівного доступу у сфері охорони здоров'я), надати більшу можливість участі у політичному житті (збільшити можливість займання посад імігрантами у державному секторі) та полегшити умови для постійного проживання (допомога з пошуком житла, оформленням документів).

На нашу думку, в рамках цього напрямку необхідна легалізація в окремих випадках нелегальних імігрантів. Це здійснюється у формі іміграційних амністій та за рахунок загального спрощення процедур легалізації, які сприяють отриманню офіційних документів і офіційному працевлаштуванню. Легалізація може супроводжуватися заходами для оптимального розселення мігрантів відповідно до зміни територіальної структури господарського комплексу і демографії. Особливу увагу потрібно приділити захисту прав та

інтересів іммігрантів в Україні, що передбачає імплементацію норм міжнародного права і виконання міжнародних угод в сфері захисту прав та інтересів емігрантів на основі норм міжнародного права. Здійснюється в межах розширення співробітництва з окремими країнами та інтеграційними угрупованнями (у контексті посилення захисту прав та інтересів мігрантів за кордоном), за участі дипломатичних представництв інших країн.

У процесі вдосконалення правового регулювання міграції особлива увага має приділятися захисту прав та інтересів трудових мігрантів в Україні і за кордоном (особливо економічних прав). Обмежувальні норми (для іммігрантів) не мають створювати дискримінацію за національними та етнічними ознаками й погіршувати умови життєдіяльності мігрантів. Важливо забезпечити стабільність міграційного законодавства й суспільне обговорення проектів його змін [84, с. 155].

Для захисту прав трудових емігрантів за кордоном Україні потрібно ініціювати проекти міждержавної координації. Актуальним завданням для України є прийняття єдиного Міграційного кодексу [92]. Цей документ має стати основою для стратегічного регулювання міграційними потоками на основі цілісного підходу до законодавчо-правового регулювання. Останніми роками основною негативною рисою міграційної політики України була пасивність і частковість; низку заходів регулювання, що реалізовані, слід розглядати як паліатив. Часто причиною цього була відсутність єдиної «платформи» формування міграційної політики й недостатня увага до проблем міжнародної трудової міграції [93, с. 154].

Отже, результати впровадження таких інструментів передбачають більш жорстку політику щодо обсягів імміграції: залучення трудових мігрантів, готових інвестувати в економіку країни, та іноземних студентів; збільшення рівня адаптації міжнародних іммігрантів; скорочення еміграції (особливо молоді); залучення приватних грошових переказів та їх імплементація в економіку України та регулювання зовнішньої зайнятості громадян України [84, с. 156]. Дії в цьому напрямку охоплюють не лише застосування

інструментів економічної політики, а й реформування секторів, пов'язаних з розвитком людського потенціалу: освіти, науки та охорони здоров'я. Необхідним для виконання конкретних завдань у межах впровадження цих інструментів є співпраця органів виконавчої влади, громадянського суспільства та суб'єктів господарювання. Впровадження запропонованих інструментів міграційної політики, розроблених з використанням попереднього аналізу передового досвіду країн світу у сфері міграційного регулювання, дасть змогу запровадити ефективний механізм регулювання міжнародної трудової міграції в Україні.

3.2. Удосконалення інституційного регулювання міжнародної трудової міграції в Україні в контексті євроінтеграції

Держава як система інститутів має формувати та безпосередньо впливати на процес трудової міграції. Регулювання трудової міграції багато в чому визначається його інституційним забезпеченням, що являє собою систему правил, принципів, норм, установ і механізмів, які забезпечують розвиток даного процесу на ринку праці.

В економічній теорії поняття «інститут» ввів американський вчений, який зазначав, що «інститути – це стійкі звичаї мислення, характерні для великої спільноти людей» [77]. Також поняття «інститут» трактують як «колективну дію з контролю, звільнення і розширення індивідуальної дії» та розглядають такі інститути, як держава, торговельне об'єднання, профспілка, сім'я та інші [78]. У літературі можна знайти трактування терміну «інститути» як «переважаючі й найбільш стандартизовані суспільні звички» [77]. Американський економіст визначає термін «інститути» як певні правила гри: «формальні правила й неформальні обмеження (загальновизнані норми поведінки, досягнуті угоди, внутрішні обмеження діяльності), а також певні характеристики примусових заходів до їх виконання» [79]. Таким чином, інститути – це будь-які державні або громадські об'єднання, що встановлюють

правила та норми взаємодії між усіма суб'єктами системи життєдіяльності людини [80, с. 19].

За рівнем формальності інститути класифікують на формальні та неформальні. До формальних інститутів відносять державні структури національного та регіонального рівня, для виконання функцій яких створюються спеціальні організації – інституції. Такі інституції виконують законодавчі, виконавчі, правоохоронні та соціально-забезпечувальні функції [77; 78]. Неформальні інститути – це комплекс неформальних правил та норм, які виникли у суспільстві між людьми та не регулюються формальними законами. Такі інститути можна розглядати як наслідування знань, цінностей та інших чинників, які впливають та формують поведінку людини [77; 80].

Таким чином, можна сформувати певну класифікацію інститутів, які забезпечують регулювання процесу трудової міграції (рис. 3.2). Проте така класифікація є не вичерпною і може бути змінена або доповнена будь-яким інститутом чи комплексом таких.

До формальних інститутів забезпечення процесу трудової міграції будемо відносити інститути права (нормативно-правова база, громадянство, реєстрація), інститути ринку праці, інститути соціального забезпечення (освіта, медицина, ринок житла), інститути масових комунікацій.

Інститути права є основними суб'єктами регулювання трудової міграції, які виконують законодавчу, регулюючу та контролюючу функції цього процесу, забезпечують правове становище іноземних громадян на території України та українських громадян за її межами. Серед них виокремлюють: інститут нормативно-правових актів і законів, інститут громадянства, інститут реєстрації (прописка).

Діяльність інститутів права постійно піддається модифікації, що більшою мірою властиве інституту нормативно-правових актів і законів. З метою регулювання міграційних процесів у 1992-1996 р.р. в Україні було створено низку державних органів: Державний комітет у справах охорони державного кордону України (нині – Адміністрація Державної прикордонної служби

України), Державний комітет України у справах національностей і міграції (нині – Департамент у справах релігій і національностей Міністерства культури України), а також напрацьована відповідна нормально-правова база з питань міграції.

До одного із основних регуляторних органів міжнародної трудової міграції можна віднести Державну міграційну службу України (рис. 3.3), основними

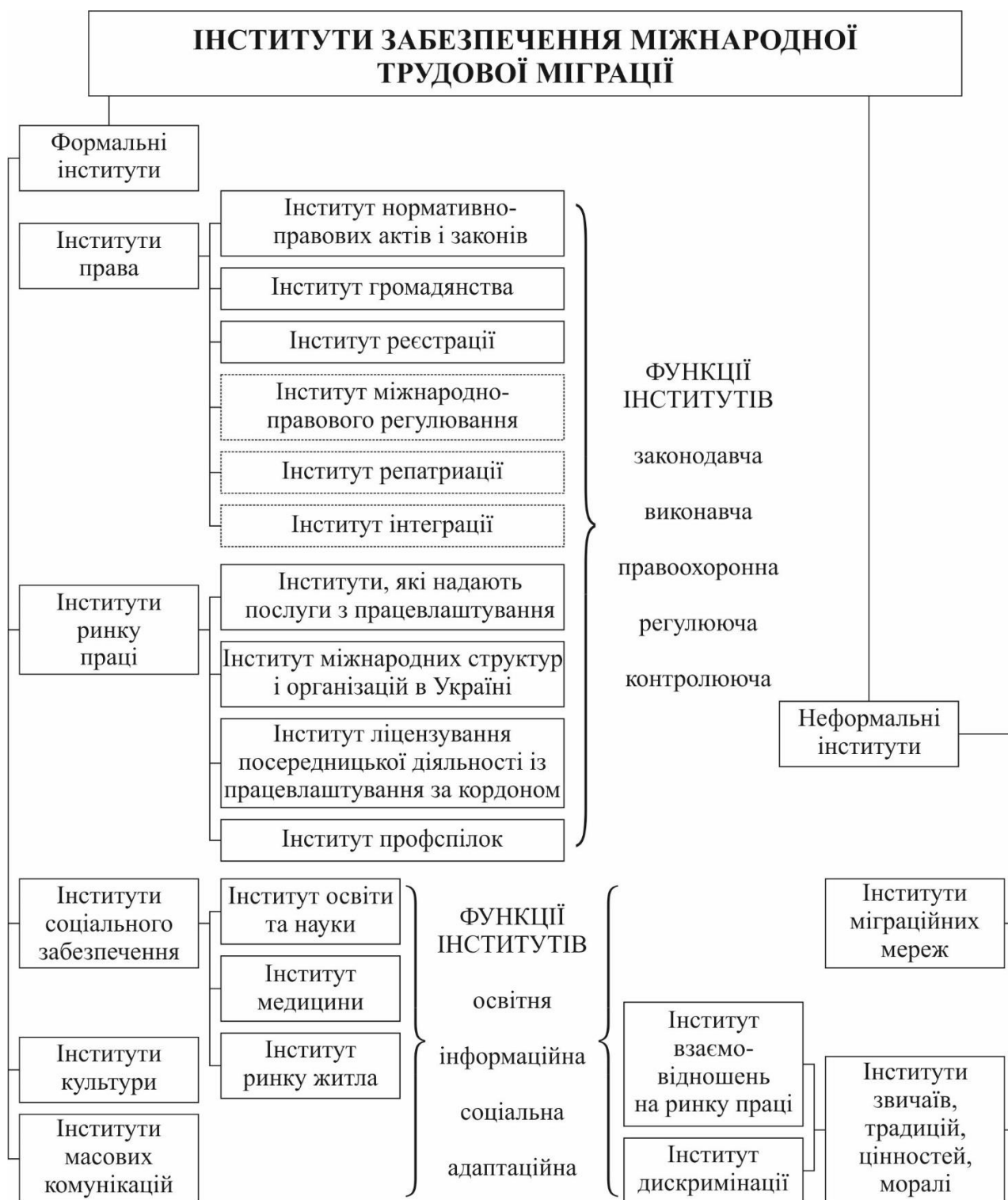


Рис. 3.2. Класифікація інститутів забезпечення процесу трудової міграції

Примітка. Наведено за [80, с. 20]

завданнями якої є: реалізація державної політики у сферах міграції (імміграції та еміграції), у тому числі протидії нелегальній (незаконній) міграції, громадянства, реєстрації фізичних осіб, біженців та інших визначених законодавством



Рис. 3.2. Організаційна структура Державної міграційної служби України

Примітка. Складено автором на основі даних ДМС

категорій мігрантів; внесення на розгляд Міністра внутрішніх справ пропозицій щодо забезпечення формування державної політики у сферах міграції (імміграції та еміграції), у тому числі протидії нелегальній (незаконній) міграції, громадянства, реєстрації фізичних осіб, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів.

Зараз правова та інституційна база міграційної політики знаходиться в стані розвитку. Міграційні процеси регулюються Конституцією України та низкою законів, серед яких: Закони України «Про імміграцію», «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства в Україні», «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту», «Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні», «Про громадянство» та інші нормативно-правові акти. Анексія Криму та воєнні дії на Сході України спровокували прийняття нових законодавчих актів, до яких належить Закони України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» та «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України». Але реальна ситуація ні від наявності законів, ні від їх виконання практично не змінюється на краще, тому що практика застосування існуючих законодавчих та інституційних механізмів є безсистемною, неконтрольованою і нерегульованою на міжвідомчому рівні. Не треба забувати і про те, що в сфері трудової міграції наших співвітчизників, закордоном вони залишаються практично без державної підтримки своєї країни.

Також значну роль у розвитку територіальної мобільності робочої сили здійснюють неформальні інститути. Ці інститути формують морально-етичні цінності, звичаї, переконання, табу, традиції, моральні та етичні норми, відображаючи загальний цивілізаційно-культурний рівень індивідів та суспільства в цілому. Серед основних неформальних інститутів можна виділити: інститути міграційних мереж та інститути звичаїв, традицій, цінностей, моралі. Ці інститути, на відміну від формальних, створювалися протягом багатьох років [80, с. 23].

В Україні взаємодія між формальними і неформальними інститутами в сфері міграційної політики та на ринку праці виявляється не дуже ефективною. Деякі формальні інститути обмежують територіальну мобільність робочої сили. Серед вагомих перешкод нерозвиненість та недоступність ринка житла для більшості населення, особливо у великих містах; невідповідність рівня освіти та структури підготовки фахівців до потреб і вимог ринку праці [80, с. 23].

Основою державної еміграційної політики мають стати міждержавні угоди України з країнами – потенційними споживачами нашої робочої сили, які базуватимуться на міжнародному праві, що забезпечить політичні та соціальні гарантії працівникам-емігрантам, виходячи з таких принципів: юридичної й економічної свободи громадян будь-якої країни; економічної доцільності обміну трудовими ресурсами; визнання міждержавного обміну робочою силою важливим елементом міжнародних економічних відносин; ротації основної маси мігрантів [94, с. 47]. Такі угоди, крім правового й соціального захисту наших співвітчизників за кордоном (тих, хто зберіг українське громадянство), мають передбачати планомірний цілеспрямований добір на роботу українських громадян, їх професійну підготовку та перепідготовку на місці, міждержавні гарантії щодо мінімальних умов проживання тощо. До речі, у країнах Західної Європи (Німеччина, Швейцарія, Франція) беруть на роботу насамперед тих, хто прибув за міжурядовими угодами.

Нагромаджений західними країнами досвід у сфері обміну трудовими ресурсами втілюється у відповідному міжнародному порядку й законодавстві, які ми маємо уважно вивчити, оскільки наша країна є новачком у цьому процесі. Хоча протягом 1993–1997 рр. Україна уклала міждержавні угоди щодо регулювання міграції з Чехією, Польщею, Німеччиною, Росією, Словаччиною, Молдовою, Білоруссю, Вірменією, Ізраїлем та деякими іншими державами, вони поки що не приведені у відповідність з міжнародними правовими нормами і фактично не реалізуються.

Необхідно також внести зміни до двосторонніх угод України з основними країнами-реципієнтами щодо розширення міграційних квот, визначити ступінь

їхньої дієвості й ефективності в регулюванні трудової міграції, а з рештою країн, де працюють українські трудові мігранти, укласти такі угоди.

Наявність цих угод та внутрішніх нормативно-правових документів, а також інші заходи міграційної політики дозволять ефективніше регулювати трудові міграційні процеси, стримувати нелегальну міграцію, зберегти висококваліфікований працересурсний потенціал, забезпечивши йому надійний соціальний захист, і водночас поповнити державний бюджет України.

Велике значення для поліпшення соціально-економічних наслідків міграції має співробітництво України з Міжнародною організацією з міграції (МОМ), членами якої є 46 держав і яка за 40 років своєї діяльності брала участь у долях майже 5 млн. осіб. Ця організація забезпечує впорядковану і планову міграцію, має сформовану організаційну структуру, веде обмін досвідом і надає потенційним мігрантам і державним організаціям інформацію про ситуацію на ринку праці цієї чи іншої країни, в тому числі що до професій, кваліфікацій, умов найму.

Із травня 1993 р. Україна має статус спостерігача в МОМ. У лютому 1996 р. між Україною і Міжнародною організацією з міграції підписано угоду про співробітництво та відкриття представництва цієї організації в Києві. Розвиваються зв'язки між нашою державою та Управлінням Верховного Комісара ООН у справах біженців, яке з 1994 р. має своє представництво у столиці України, активно працює в Криму, надає технічну, методичну, консультативну, фінансову допомогу в організації міграційної служби, прийомі та облаштуванні біженців.

Серйозною соціально-економічною проблемою у сфері міграції є розробка системи виплати пенсії в разі роботи за кордоном, а також уніфікація пенсійного законодавства в цілому. Україна досі не уклала відповідних двосторонніх угод, навіть із країнами СНД. Крім того, для правового забезпечення міждержавної міграції Україна має приєднатися до міжнародних угод і конвенцій з цивільного й кримінального права, медичного обслуговування, страхування тощо.

Слід зважати на те, що політика західних країн не рідко має кон'юнктурний характер. Так до падіння тоталітарних режимів у колишніх соціалістичних країнах західні держави постійно звинувачували східноєвропейські країни в порушенні прав людини, західна пропаганда безустанно твердила про «залізну завісу», про «закрите суспільство» тощо. Але тільки-но «залізна завіса» впала і процедура виїзду було лібералізовано – захід змінив політику на протилежну. Вводять явні й приховані перепони дипломатичного, фінансового, економічного характеру, спрямовані на максимальне обмеження міграційних зв'язків зі Східною Європою. Це, безумовно, не сприяє зростанню взаєморозуміння і співробітництва між Заходом і Сходом Європи, породжує нелегальну еміграцію, змушуючи східноєвропейські держави знову вдаватися до адміністративних обмежень, а вони, як відомо, не можуть довго стримувати об'єктивні процеси.

Необхідний перехід до гнучкої еміграційної політики. Вона передбачає, насамперед, створення спеціалізованих бірж праці, які б перебрали на себе посередницькі функції щодо наймання українських громадян для роботи за кордоном, відповідали за захист їх інтересів на зарубіжних ринках праці, добирали місця праці, укладали контракти (індивідуальні і колективні), гарантували дотримання зобов'язань сторони, що приймає. Аби запобігти обману українських громадян і їхній дискримінації, до цільно було б одночасно зі створенням спеціалізованих бірж праці з міжнародною сферою діяльності заборонити і поставити під суворий міжнародний контроль всіляку іншу посередницьку діяльність із наймання наших громадян за кордоном. Зловживаючи недобресовісною рекламою, ця діяльність стимулює еміграційні очікування і часто обертається незаконною торгівлею «живим товаром» з порушенням прав особистості.

Дослідження показують, що тільки один процент серед бажаючих працювати за кордоном за контрактом достатньою мірою володіє іноземною мовою. І тут держава також може на дати допомогу, організувавши спеціальні курси для тих, хто виїжджає працювати закордон.

Звичайно, методи державного регулювання не спроможні відчутно стримати «відтік мізків», вони можуть лише раціоналізувати цей процес, знизивши його негативні наслідки. Певні втрати цінних людських ресурсів унаслідок еміграції неминучі, але держава має прагнути за допомогою економічних методів зберегти для потреб України найпродуктивнішу частину робочої сили. І шлях тут один – створення для неї в межах своєї держави необхідних умов для праці й творчості. Одночасно слід формувати такий правовий і економічний режим, який спонукав би емігрантів до повернення на батьківщину і створив би можливості для подальшого використання їхніх доходів як інвестиційного джерела розвитку економіки України.

Міжнародна організація з міграції розробляє такі програми, вони вже апробовані в країнах «третього світу». Проте важливий не сам факт повернення, ефективна зайнятість людини у вітчизняній економіці. MOM спочатку з'ясовує, які фахівці потрібні країні, скільки їх за кордоном, а далі вже ведеться робота персонально з кожним таким фахівцем. MOM удалося повернути на батьківщину, наприклад, африканців, які працювали в розвинутих країнах, надавши їм велику моральну й матеріальну підтримку, включаючи покриття різниці в заробітній платні вдома і за кордоном.

Загалом нинішня еміграційна ситуація в Україні не відповідає національним інтересам. Широкомасштабна еміграція населення найактивнішого репродуктивного віку негативно впливає на шлюбність і народжуваність, що своєю чергою позначається на відтворенні населення країни в цілому, а також її трудового потенціалу. Це також загострює потребу в розробці й реалізації активної державної міграційної політики.

У нинішніх умовах міграційна політика держави має охоплювати систему правових, адміністративних, організаційно-фінансових заходів та інформаційне забезпечення урядових структур і громадських об'єднань для впорядкування міграційного простору, регулювання міграційного руху населення з позицій національних пріоритетів, кількісного та якісного складу міграційних потоків, їх соціальної, демографічної та економічної структури.

Міграція – це двосторонній процес. Вона охоплює не тільки експорт власної робочої сили, але й імпорт зарубіжної. У вирішенні складних і водночас нагальних економічних і технологічних проблем Україна не може обійтися без ввезення тисяч, а, можливо, й десятків тисяч іноземних фахівців. Упровадження у виробництво закордонних технологій, освоєння ноу-хау, створення спільних підприємств, відкриття філіалів і дочірніх підприємств іноземних фірм, їх участь у приватизації об'єктивно спричинюють приплив із-за кордону бізнесменів, менеджерів, комерсантів, конструкторів, інженерів, технологів, програмістів, операторів та інших спеціалістів тощо.

Можливі різні канали потоку іммігрантів.

Перший канал – повернення на батьківщину частини тих українців, які живуть і працюють у Росії, інших країнах колишнього Союзу. Як відомо, це приблизно 8 млн осіб, серед них чимало досвідчених, висококваліфікованих спеціалістів, у яких Україна має потребу: фізики-ядерники, електроніки, нафтовики, гідроенергетики, геологи, зв'язківці, будівельники, транспортники, докери, лікарі та ін. Україна зацікавлена в їх поверненні на батьківщину, а також у роботі їх за контрактом в країнах Європи, насамперед на спільних з Україною об'єктах. Цю проблему необхідно вирішувати на державному рівні. Її порушували неодноразово, в тому числі й самі етнічні українці, яким судилося опинитися за межами своєї батьківщини.

Другий канал – це рееміграція патріотично налаштованих представників діаспори, які мешкають у Північній і Південній Америці, Австралії та інших частинах світу. Серед них багато цінних фахівців різних сфер – політичної, культурної, виробничої, фінансової, з навичками роботи в ринковій економіці, зі знанням іноземних мов. Уже сьогодні є приклади активної участі в консультативній і експертній, а також викладацькій діяльності представників діаспори. Необхідно зробити все для того, щоб якась частина цих людей побажала повернутися на історичну батьківщину і зробити свій внесок у розбудову української держави. Стимулювати їх повернення могли б

законодавчі гарантії придбання власного житла, землі, свободи підприємницької діяльності.

Третій канал – це запрошення на роботу спеціалістів і робочих кадрів із країн Європи, Азії, Америки за ліцензіями. На відміну від багатих країн Заходу, які використовують працю переважно малото некваліфікованих кадрів, Україна має потребу у кваліфікованих кадрах: менеджерах, біржових і банківських працівниках тощо. Необхідно стимулювати приплив закордонних кадрів (поряд із капіталом) у сферу послуг, яка в нас надзвичайно відстала в розвитку. А поки що іноземні робітники зайняті в тих галузях виробництва України, де внаслідок важких умов праці відчувається нестача робочих рук.

Доцільним є прийняття Верховною Радою України Міграційного кодексу, який має стати ключовим законодавчим актом, який інституціоналізуватиме трудову міграцію і юридично закріпить державну програму зайнятості українських робітників за кордоном. Питання необхідності створення міграційного кодексу існує вже тривалий час. Так дослідник А.Мозоль відзначає: «кожний етап створення міграційного кодексу має завершуватися підготовкою окремих частин майбутнього Міграційного кодексу. Орієнтовна структура такого кодексу повинна включити: нормативно-правове формулювання, яке застосовується з метою встановлення правової поведінки суб'єктів міграційної політики; визначення правового статусу і порядку для учасників міграційного процесу; процесуальні питання; закон про міграційні процедури; питання юридичної відповідальності тощо» [4]. Таким чином, систематизація міграційного права сприятиме тому, що воно може стати самостійною галуззю в системі законодавства України.

Необхідним є встановлення цілковитого контролю з боку держави за діяльністю посередницьких організацій, які працюють у сфері працевлаштування українських громадян за кордоном. Також, не здійснюючи перешкод для діяльності таких легально працюючих організацій, можливим є створення Державного підприємства з працевлаштування за кордоном. Діяльність такої установи надаватиме якісну альтернативу при виборі

структури, що сприятиме зайнятості за кордоном. Керівництво такого підприємства має призначатись за згодою Державної міграційної служби, або ж бути її структурним підрозділом і у своїй діяльності керуватись Міграційною стратегією та Міграційним кодексом.

Поряд із забезпеченням ліцензування та контролю за діяльністю приватних посередницьких фірм доцільно активізувати безпосередню участь у працевлаштуванні за кордоном державних служб зайнятості спільно з Державним підприємством з працевлаштування за кордоном. Державна служба зайнятості може створити бази даних щодо бажаючих виїхати для роботи закордон, сприяти об'єктивному інформуванню українських трудових мігрантів щодо умов і можливостей виїзду на роботу за кордон, надавати їм юридичні консультації.

Окремим напрямом роботи могла б стати підготовка робітників перед виїздом, яка б включала мовні курси, професійне навчання за спеціальностями, які користуються попитом у країні-реципієнті робочої сили.

Важливим напрямом удосконалення політики зовнішньої міграції є вдосконалення інформаційно-аналітичного забезпечення. Для цього, окрім регулярного моніторингу структури та динаміки зовнішніх міграційних процесів, необхідно також відслідковувати процеси трудової міграції всередині країни. Оцінивши її обсяги, динаміку, розрахувавши потенціал подальшого зростання чи скорочення, можна визначити підходи до максимально можливої оптимізації внутрішньої трудової міграції з метою зменшення обсягів і покращання структури зовнішньої трудової міграції некваліфікованих робітників, або ж робітників, що їдуть працювати не за спеціальністю, здобутою ними в Україні. Гострота та неоднозначність проблем, якими характеризуються масштаби і напрями міжнародних міграційних процесів в Україні, дають підстави говорити про необхідність запровадження державного організаційно-адміністративного механізму, який би забезпечив втручання держави в міграційні процеси.

Висноки до розділу 3

За основу формування міграційної політики України необхідно обрати доміанти політики розвинених країн світу, які втілюють глобально орієнтований підхід у розв'язанні проблем регулювання міграції. До таких доміант належать: адаптація національної системи регулювання міжнародної трудової міграції до вимог глобального середовища та включення в глобальну систему регулювання міграційних процесів.

Формування зазначених доміантів дає підстави розробити комплекс напрямів щодо регулювання міжнародної міграції, який повинен включати: скорочення еміграції з України за рахунок покращення соціально-економічного становища країни; регулювання зовнішньої зайнятості громадян України; розробка й реалізація державної, а також, регіональних та галузевих міграційних програм, за допомогою яких можна було б забезпечити системний підхід до вирішення поставлених завдань; посилення захисту прав та інтересів працівників-мігрантів за кордоном; залучення приватних грошових переказів та їх імплементація в економіку України, а також використання транснаціональних зв'язків мігрантів; зниження вартості переказу коштів із-за кордону; залучення трудових мігрантів, готових інвестувати в економіку країни, та іноземних студентів; оновлення системи квотування в країні згідно з актуальними проблемами на ринку праці, а також використання жорсткої системи контролю імміграції; скорочення обсягів імміграції (більш жорсткий контроль); регулювання діяльності іммігрантів на території України.

У нинішніх умовах міграційна політика держави має охоплювати систему правових, адміністративних, організаційно-фінансових заходів та інформаційне забезпечення урядових структур і громадських об'єднань для впорядкування міграційного простору, регулювання міграційного руху населення з позицій національних пріоритетів, кількісного та якісного складу міграційних потоків, їх соціальної, демографічної та економічної структури.

Основою державної еміграційної політики мають стати міждержавні угоди України з країнами – потенційними споживачами нашої робочої сили, які

базуватимуться на міжнародному праві, що забезпечить політичні та соціальні гарантії працівникам-емігрантам.

Необхідним є встановлення цілковитого контролю з боку держави за діяльністю посередницьких організацій, які працюють у сфері працевлаштування українських громадян за кордоном. Також, не здійснюючи перешкод для діяльності таких легально працюючих організацій, можливим є створення Державного підприємства з працевлаштування за кордоном. Діяльність такої установи надаватиме якісну альтернативу при виборі структури, що сприятиме зайнятості за кордоном.

Поряд із забезпеченням ліцензування та контролю за діяльністю приватних посередницьких фірм доцільно активізувати безпосередню участь у працевлаштуванні за кордоном державних служб зайнятості спільно з Державним підприємством з працевлаштування за кордоном. Державна служба зайнятості може створити бази даних щодо бажаючих виїхати для роботи закордон, сприяти об'єктивному інформуванню українських трудових мігрантів щодо умов і можливостей виїзду на роботу за кордон, надавати їм юридичні консультації.

ВИСНОВКИ

Міграція населення відіграє важливу роль у сучасному світі й охоплює майже всі країни світу. Переміщення робочої сили через кордони країн є частиною соціального процесу міграції населення. На цей процес впливають різні демографічні, політичні, соціально-економічні й інші чинники. В свою чергою, міжнародна міграція також впливає на розвиток соціально-економічних систем наднаціонального, національного та глобального рівнів.

Аналіз міжнародної міграції показав, що у другому десятиріччі XXI ст. вона стала явищем глобального масштабу. Основними міграційними напрямками, які тривалий час формували стабільну компоненту міжнародної трудової міграції, є потоки Захід – Схід (на Півдні), Південь – Північ та Схід – Захід (на Півночі). Найменшу роль у формуванні географічної картини розподілу стабільної компоненти міжнародної трудової міграції відіграє напрям Північ – Південь. Основою формування міграційного напрямку Південь – Північ є США. В напрямі Північ – Південь основними міграційними коридорами є потоки трудових мігрантів між європейськими країнами та країнами СНД. Центром, який формує напрям міграції Північ – Південь, є і Австралія (найбільший міграційний коридор – Велика Британія – Австралія, загальне переміщення 1,2 млн. осіб).

Міграційний потенціал України свідчить, що вона виступає переважно донором робочої сили, адже потенціал країн, які безпосередньо межують або ж розташовані в одному регіоні з Україною, набагато вищий. Україна експортує як некваліфіковану робочу силу так і фахівців із вищою освітою. Некваліфікована робоча сила мігрує переважно до країн європейського регіону, які або межують з Україною (Російська Федерація, Польща, Чеська Республіка), або розташовані порівняно недалеко (Італія, Португалія, Іспанія). Кваліфікована робоча сила мігрує до Російської Федерації, США, Канади, Німеччини, Австралії й Аргентини.

За основу формування міграційної політики України необхідно обрати доміанти політики розвинених країн світу, які втілюють глобально орієнтований підхід у розв'язанні проблем регулювання міграції. До таких доміант належать: адаптація національної системи регулювання міжнародної трудової міграції до вимог глобального середовища та включення в глобальну систему регулювання міграційних процесів.

Формування зазначених доміантів дає підстави розробити комплекс напрямів щодо регулювання міжнародної міграції, який повинен включати: скорочення еміграції з України за рахунок покращення соціально-економічного становища країни; регулювання зовнішньої зайнятості громадян України; розробка й реалізація державної, а також, регіональних та галузевих міграційних програм, за допомогою яких можна було б забезпечити системний підхід до вирішення поставлених завдань; посилення захисту прав та інтересів працівників-мігрантів за кордоном; залучення приватних грошових переказів та їх імплементація в економіку України, а також використання транснаціональних зв'язків мігрантів; зниження вартості переказу коштів із-за кордону; залучення трудових мігрантів, готових інвестувати в економіку країни, та іноземних студентів; оновлення системи квотування в країні згідно з актуальними проблемами на ринку праці, а також використання жорсткої системи контролю імміграції; скорочення обсягів імміграції (більш жорсткий контроль); регулювання діяльності іммігрантів на території України.

Скорочення еміграції з України за рахунок покращення соціально-економічного становища країни повинно бути спрямоване на підвищення рівня добробуту потенційних мігрантів та охоплює: підвищення рівня оплати праці (особливо для висококваліфікованих фахівців і молоді); надання пільгових кредитів на житло; надання спеціальних пільг (податкові, кредитні, тарифні, земельні, орендні, митні, на малий бізнес та інші); надання безкоштовних інформаційних (консультаційних) послуг; зменшення відсотків на кредити для підприємців з високою міжнародною мобільністю (зайнятих у глобальних галузях); створення нових робочих місць у певних галузях економіки і в

окремих районах країни з урахуванням кон'юнктури ринку праці; збільшення операційних витрат, пов'язаних із виїздом; зменшення диференціації регіонів у рівні зайнятості, оплати праці, вартості нерухомості; проведення спеціальної агітації і пропаганди, орієнтованих на потенційних емігрантів через: підвищення пенсій, програми навчання і перепідготовки потенційних емігрантів, спрямування коштів на боротьбу з корупцією, покращення рівня безпеки та екології.

Для посилення захисту прав та інтересів працівників-мігрантів за кордоном необхідно: активізувати переговори з країнами-реципієнтами української робочої сили щодо розширення легальних каналів працевлаштування українців на їх території, гарантій їхніх прав; підписати міждержавні угоди щодо соціального захисту та пенсійного забезпечення працівників-мігрантів, які передбачали б врахування сукупного страхового стажу, набутого на території України та країн працевлаштування; надавати мігрантам через дипломатичні представництва за кордоном, кол-центри та веб-сайти державних органів в Україні надійну інформацію щодо їхніх прав та обов'язків, налагодити систему правової та соціальної допомоги за кордоном тим мігрантам, які її потребують; підтримувати тісний зв'язок і взаємодію з організаціями мігрантів, надавати допомогу в налагодженні культурного життя й української освіти та виховання в громадах працівників-мігрантів за кордоном.

Заходами щодо залучення грошових переказів мігрантів та використання транснаціональних зв'язків мігрантів є такі: заохочення дітей емігрантів до здобуття освіти в українських вузах; залучення українських науковців, що працюють за кордоном, до науково-дослідних проектів в Україні; організація спільних конференцій, симпозіумів, форумів, семінарів, «круглих столів» між українськими спеціалістами і науковцями, що працюють у різних країнах; – укладення контрактів з висококваліфікованими спеціалістами в освітній, інформаційній, медичній та інших галузях передових технологій; розвиток асоціацій українських мігрантів, заохочення і використання колективних

грошових переказів для спільного фінансування інвестиційних та соціальних проектів у містах та регіонах країни (створення спеціальних банківських програм і спільних інвестиційних фондів, випуск облігацій для діаспор); здешевлення послуг грошових переказів мігрантів в Україну (зменшення комісійних відсотків); підвищення відсоткових ставок на банківські депозити, що поповнюються за рахунок грошових переказів; впровадження спеціальних державних програми щодо створення інвестиційних фондів, які акумулюють грошові внески емігрантів і фінансують високоприбуткові проекти у приватному або комунальному секторі; створення вигідних умов інвестування грошових переказів у виробництво, надання відповідної інформації мігрантам, розробка привабливих для емігрантів інвестиційних програм; удосконалення системи статистичного обліку грошових переказів (проведення опитувань); поширення інформації та безкоштовні консультації щодо використання Інтернет-банкінгу та мобільного-банкінгу.

У нинішніх умовах міграційна політика держави має охоплювати систему правових, адміністративних, організаційно-фінансових заходів та інформаційне забезпечення урядових структур і громадських об'єднань для впорядкування міграційного простору, регулювання міграційного руху населення з позицій національних пріоритетів, кількісного та якісного складу міграційних потоків, їх соціальної, демографічної та економічної структури.

Основою державної еміграційної політики мають стати міждержавні угоди України з країнами – потенційними споживачами нашої робочої сили, які базуватимуться на міжнародному праві, що забезпечить політичні та соціальні гарантії працівникам-емігрантам.

Необхідно також внести зміни до двосторонніх угод України з основними країнами-реципієнтами щодо розширення міграційних квот, визначити ступінь їхньої дієвості й ефективності в регулюванні трудової міграції, а з рештою країн, де працюють українські трудові мігранти, укласти такі угоди.

Наявність цих угод та внутрішніх нормативно-правових документів, а також інші заходи міграційної політики дозволять ефективніше регулювати

трудо́ві міграційні процеси, стримувати нелегальну міграцію, зберегти висококваліфікований працересурсний потенціал, забезпечивши йому надійний соціальний захист, і водночас поповнити державний бюджет України.

Необхідним є встановлення цілковитого контролю з боку держави за діяльністю посередницьких організацій, які працюють у сфері працевлаштування українських громадян за кордоном. Також, не здійснюючи перешкод для діяльності таких легально працюючих організацій, можливим є створення Державного підприємства з працевлаштування за кордоном. Діяльність такої установи надаватиме якісну альтернативу при виборі структури, що сприятиме зайнятості за кордоном.

Поряд із забезпеченням ліцензування та контролю за діяльністю приватних посередницьких фірм доцільно активізувати безпосередню участь у працевлаштуванні за кордоном державних служб зайнятості спільно з Державним підприємством з працевлаштування за кордоном. Державна служба зайнятості може створити бази даних щодо бажаючих виїхати для роботи закордон, сприяти об'єктивному інформуванню українських трудових мігрантів щодо умов і можливостей виїзду на роботу за кордон, надавати їм юридичні консультації.

Методи державного регулювання не спроможні відчутно стримати «відтік мізків», вони можуть лише раціоналізувати цей процес, знизивши його негативні наслідки. Певні втрати цінних людських ресурсів унаслідок еміграції неминучі, але держава має прагнути за допомогою економічних методів зберегти для потреб України найпродуктивнішу частину робочої сили. І шлях тут один – створення для неї в межах своєї держави необхідних умов для праці й творчості. Одночасно слід формувати такий правовий і економічний режим, який спонукав би емігрантів до повернення на батьківщину і створив би можливості для подальшого використання їхніх доходів як інвестиційного джерела розвитку економіки України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гальків Л. І. Статистичне оцінювання міграційних процесів в Україні у контексті втрат людського капіталу / Л. І. Гальків // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20(5). – С. 124-131.
2. Кривенко Ю. І. Міграційні процеси за умов глобалізації (соціально-філософський аспект) / Ю. І. Кривенко [Електронний ресурс] // Гілея. – 2010. – № 39. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2010
3. Ионцев В.А. Экономика народонаселения. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 667 с.
4. Гуменюк Ю. П. Теоретичні аспекти дослідження впливу міжнародної міграції робочої сили на розвиток економічної системи / Ю. П. Гуменюк, Г. П. Гоголь // Вісник національного університету «Львівська політехніка». – 2009. – Вип. 657. – С. 484–497.
5. Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов від 15.04.1994 (ратифіковано 11.07.95) [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/997_012
6. Рыбаковский Л. Л. Миграция населения. Три стадии миграционного процесса (Очерки теории и методов исследования): [монография] / Л. Л. Рыбаковский. – М. : Наука, 2001. – 114 с.
7. Мойсей В.І. Тенденції і проблеми міжнародної міграції в умовах сучасного світу / В.І. Мойсей // Стратегія розвитку України. – 2013. – №1. – С. 135–141.
8. Мойсей В.І. Ефекти впливу міжнародної міграції трудових ресурсів на економіку країн-реципієнтів та країн-донорів / В. І. Мойсей // Економічний форум. – 2012. – №4. – С. 90–96.

9. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб; Київ. нац. екон. ун-т. - К., 2005. - 403 с.

10. Petersen W. A General Typology of Migration// The politics of population. / Ed. W. Peterson. – Garden City, New York: Doubleday. – 1964. – P. 271–290.

11. Корчевська Л.О. Інтеграція України до світового ринку праці через використання трудового потенціалу: автореф. дис. на здобуття наук. Ступеня канд. екон. наук: спец. 08.05.01 / Корчевська О. Л. – Донецьк. нац. ун-т. – Донецьк, 2006. – 20 с.

12. П'ятковська О. Класифікація видів міжнародної трудової міграції: окреслення операційних понять / О. П'ятковська // Галицький економічний вісник. – 2011. – № 1(30). – С. 30–34.

13. Ровенчак О. Визначення та класифікації міграцій: наближення до операційних понять / О. Ровенчак // Політичний менеджмент. – 2006. – № 2. – С. 127–139.

14. Borjas G. Economics of Migration / G. Borjas // International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences. – 2000. – Section 3.4. – Article 38. – 21p.

15. Hanson G.H. The Economics and Policy of Illegal Immigration in the United States [Електронний ресурс] / G. H. Hanson. – Washington, DC : Migration Policy Institute. – 2009. – 19 p. – Режим доступу: <http://www.migrationpolicy.org/pubs.pdf>

16. Tapinos G. Irregular Migration: Economic and Political Issues Combating the Illegal Employment of Foreign Workers /G. Tapinos. –Workers Paris : OECD Publishing, 2000. – 182 p.

17. Авдеев Е. Н. Теоретические аспекты исследования трудовой миграции [Електронний ресурс] / Е. Н. Авдеев. – Режим доступу : <http://geoecko.mrsu.ru/2008-2/pdf/6-Avdeev.pdf>

18. World Migration 2008 R. Managing Labor Mobility in the Evolving Global Economy / Ed.-in-Chief G. Appave, R. Cholewinski. – Geneva : IOM, 2008. – Vd. 4. – 504 p.

19. International Pendulum Migration to Morocco: Multi-Local Residential Strategies of Ageing Migrants in the Todra Valley / International Migration Institute. – Oxford, 2006. – 20 p.

20. Європейська конвенція Ради Європи про правовий статус трудящих-мігрантів від 24.11.1977 № ETS N 93 (ратифіковано 16.03.2007) [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_307

21. International Migration Report 2009: A Global Assessment [електроннийресурс] – Unated Nations. – 2014. – 360 p. – Режим доступу: <http://www.un.org/esa/population/publications/migration/WorldMigrationReport2009>

22. Ступницький О. І. Міжнародна міграція робочої сили та механізми її регулювання : підручник / О. І. Ступницький. – К. : Вид-во: Київ.ун-ту, 2008. – 270 с.

23. Чайка-Петегірич Л. Б. Розвиток міжнародної міграції робочої сили в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.02 / Чайка-ПетегіричЛ.Б.; Київський національний ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2008. – 22 с.

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

25. Малиновська О.А. Міграційна політика Європейського союзу: виклики та уроки для України / О. А. Малиновська. – К. : НІСД, 2014. – 48 с.

26. Корчевська Л.О. Інтеграція України до світового ринку праці через використання трудового потенціалу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.05.01 / Корчевська О. Л. – Донецьк. нац. ун-т. – Донецьк, 2006. – 20 с.

27. Migration Profiles – Common Set of Indicators.[електронний ресурс] – United Nations, DESA-Population Division and UNICEF. – Режим доступу: <http://esa.un.org/MigGMGProfiles/indicators/indicators.htm>

28. Пробоїв О. А. Україна в контексті міграційних процесів під час політичної нестабільності в світі / О. А. Пробоїв, І. І. Грицюк // Інноваційна економіка. – 2011. – № 3. – С. 21–27.

29. Гуменюк Ю. Міжнародний ринок унікальної робочої сили: перспективи мігрантів / Ю. П. Гуменюк // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2010. – № 691. – С. 321–327.

30. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Common Immigration Policy for Europe: Principles, actions and tools (COM(2008) 359 final) [Електронний ресурс]–Режимдоступу: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0359:FIN:EN:PDF>

31. Дослідження ситуації у сфері трудової міграції: Україна. Аналітична доповідь [Електронний ресурс] [О. Малиновська, Т. Петрова, О. Позняк, С. Чехович] // Документ для обговорення на Національному тристоронньому семінарі з питань зовнішньої трудової міграції у рамках проекту МОП «Можливості професійного навчання, зайнятість та міграційна політика як чинники запобігання й скорочення масштабів торгівлі жінками в Україні» (2–4 лист. 2005 р.). – 2005. – 56 с. – Режим доступу: <http://www.ilo.org.ua.pdf>

32. Синковець Н.І. Аналіз основних теорій міжнародної трудової міграції в сучасному економічному просторі / Н.І. Синковець [Режим доступу] : journals.iir.kiev.ua/index.php/ec_n/article/download/2927/2622

33. Вербовий М. В. **Доктринальні засади міжнародної трудової міграції** / М. В. Вербовий. // Демократичне врядування. - 2011. - Вип. 7. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2011_7_9

34. Causes of International Migration: proceedings of a workshop, Luxembourg, 1994 [Електронний ресурс] / Eurostat. – Режим доступа: https://books.google.com.ua/books?id=NvR92C_aRo4C&pg=PA96&dq=neoclassical+economic+theory+of+international+migration&hl=ru&sa#v

35. Lingxin Hao. Color lines, country lines: Race, Immigration and Wealth Stratification in America [Электронный ресурс] / Lingxin Hao // – 2007. Режим доступа:

<https://books.google.com.ua/books?id=ueyFAwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=ru#v=onepage&q&f=false>

36. Danilova E. Multi-faced Transformations: challenges and studies [Электронный ресурс] / Danilova E., Makarovic M., Zubkovych A. // – 2015. – Режим доступа:

<https://books.google.com.ua/books?id=cybXCgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=ru#v=onepage&q&f=false>

37. Roel Peter Wilhelmina Jennissen. Macro-economic determinants of international migration in Europe [Электронный ресурс] / Roel Peter Wilhelmina Jennissen // – 2004. – Режим доступа:

<https://books.google.com.ua/books?id=SscoZI-Urj0C&pg>

38. Akm Ahsan Ullah. Rationalizing Migration Decisions: Labour Migrants in East and South-East Asia [Электронный ресурс] / Akm Ahsan Ullah // – 2010. Режим доступа:

<https://books.google.com.ua/books?id=WQDtCwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=ru#v=onepage&q&f=false>

39. Caroline B. Brettell. Migration Theory: Talking Across Disciplines [Электронный ресурс] / Caroline B. Brettell, James F. Holfield // – 2015. – Режим доступа:

<https://books.google.com.ua/books?id=wERHBAQAQBAJ&pg=PA69&dq=neoclassical+economic+theory+of+international+migration&hl>

40. Ивахнюк И. В. Развитие миграционной теории в условиях глобализации / Ивахнюк И. В. // – Век глобализации. – 1/2015. – 36-51.

41. World in the mirror of International Migration [Электронный ресурс] / Scientific Series: International Migration of Populations: Russia and the

Contemporary World // – 2002. – Vol. 10. – Режим доступа:
http://demostudy.econ.msu.ru/books/volume%2010_eng-1.pdf

42. International Migration Report 2016: A Global Assessment [электронный ресурс] – United Nations. – 2017. – 360 p. – Режим доступа:
<http://www.un.org/esa/population/publications/migration/WorldMigrationReport2009>.

43. Sarkar P. Are poor countries coming closer to the rich?/ P. SARKAR // Review. Binghamton. – 1999. – Vol. 22. – № 4. – P. 387–406.

44. Migrants by origin and destination: The role of South-South migration // Population Facts. United Nations. – 2016. – № 3.

45. Migration and Remittances Factbook 2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
<http://siteresources.worldbank.org/INTLAC/Resources/Factbook2011-Ebook.pdf>

46. McConnell C. Contemporary Labor Economics. – New York: McGraw-Hill/Irwin, / C. McConnell, S. Brue, D. Macpherson // 2003. – 654 p.

47. Колосницына М. Г. Международная трудовая миграция: теоретические основы и политика регулирования / М. Г. Колосницына, И. К. Суворова // Экономический журнал ВШЭ. – 2005. – № 4. – С. 543–565.

48. World Migration 2014 R. Managing Labor Mobility in the Evolving Global Economy / Ed.-in-Chief G. Appave, R. Cholewinski. – Geneva : IOM, 2015. – Vd. 4. – 504 p.

49. World Migration Report 2015 [Электронный ресурс]. – International Organization for Migration. – 2016. – Режим доступа:
http://publications.iom.int/bookstore/free/WMR_2009_ENGLISH.pdf

50. World Migration Report 2016 [Электронный ресурс]. – International Organization for Migration. – 2017. – Режим доступа:
http://publications.iom.int/bookstore/free/WMR_2010_ENGLISH.pdf

51. Дослідження ситуації у сфері трудової міграції: Україна. Аналітична доповідь [Електронний ресурс] [О. Малиновська, Т. Петрова, О. Позняк, С. Чехович] // Документ для обговорення на Національному тристоронньому семінарі з питань зовнішньої трудової міграції у рамках проекту МОП «Можливості професійного навчання, зайнятість та міграційна політика як чинники запобігання й скорочення масштабів торгівлі жінками в Україні» (2–4 лист. 2015 р.). – 2015. – 56 с. – Режим доступу: <http://www.ilo.org.ua.pdf>

52. Migration Profiles – Common Set of Indicators.[електронний ресурс] – United Nations, DESA-Population Division and UNICEF . – Режим доступу: <http://esa.un.org/MigGMGProfiles/indicators/indicators.htm>

53. Варецька О. Соціально-економічне підґрунтя трудової міграції населення України / О. Варецька // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 5. – С. 34–39.

54. Герасименко Г. В. Гендерні аспекти трудових міграцій населення України / Г. В. Герасименко, О. В. Позняк // Демографія та соціальна економіка. – 2006. – № 1. – С. 46–54.

55. Панкратова Р. А. Гастарбайтер: международная трудовая миграция на Дальний Восток РФ: современное состояние и тенденции / Р. А. Панкратова // Российское предпринимательство. – 2007. – № 10. – Вып. 2. – С. 135–140.

56. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2015 року: Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>

57. Unemployment, total (% of total labor force) – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS>

58. Українське суспільство 1992-2016. Стан та динаміка змін. Соціологічний моніторинг[електронний ресурс] / За ред. д.ек.н. В.Ворони, д.соц.н. М.Шульги. – К.: Інститут соціології НАН України, 2013. – 566 с. – Режим доступу: <http://www.isoc.kiev.ua/institute/soc-mon-2013.pdf>

59. Звіт щодо методології, організації проведення та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні [електронний ресурс] / Міжнародна організація праці. Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи — Будапешт МОП, 2013. — режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---srobudapest/documents/publication/wcms_244746.pdf.

60. Економічна енциклопедія [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://studentbooks.com.ua/content/view/54/39/1/0/>

61. Бабич Д. Відтік мізків: Топ-5 країн, куди емігрують кращі українські фахівці / Д. Бабич // Голос.Уа — Режим доступу: http://ua.golos.ua/social_problem/13_02_14_utechka_mozgov_top5_stran_kuda_e_migriru_yut_luchshie_ukrainskie_spetsialisty

62. Статистичний щорічник України за 2016 рік // [ред. О. Г. Осауленко]. — К. : Август Трейд, 2017. — 558 с.

63. Гуменюк, Ю. П. Теоретичні аспекти дослідження впливу міжнародної міграції робочої сили на розвиток економічної системи [Текст] / Ю. П. Гуменюк, Г. П. Гоголь // Вісник національного університету «Львівська політехніка». — 2009. — Вип. 657. — С. 484-497.

64. Hein de Haas. International Pendulum Migration to Morocco: Multi-Local Residential Strategies of Ageing Migrants in the Todra Valley [Text]: ASEF Workshop on “Pensioners on the Move”: Social Security and Trans-border Retirement Migration in Asia and Europe (5-7 January 2006, Singapore) / Hein de Haas. — International Migration Institute, Oxford University, UK, 2006. — 20 p.

65. Колосницяна, М. Г. Международная трудовая миграция: теоретические основы и политика регулирования [Текст] / М. Г. Колосницяна, И. К. Суворова // Экономический журнал ВШЭ. — 2005. — № 4. — С. 543–565.

66. Borjas, G. J. Immigration and the Economic Status of African-American Men [Text] / G. J. Borjas, J. Grogger, G. H. Hanson // *Economica*. – 2010. – Vol. 77. – P. 255–282.

67. Dustmann, C. Return Migration: The European Experience [Text] / C. Dustmann, S. Bentolila, R. Faini // *Economic Policy*. – 1996. – Vol. 11, № 22. – P. 213–250. doi:10.2307/1344525

68. Friedberg, R. M. The Impact of Immigrants on Host Country Wages, Employment and Growth [Text] / R. M. Friedberg, J. Hunt // *Journal of Economic Perspectives*. – 1995. – Vol. 9, № 2. – P. 23–44. doi:10.1257/jep.9.2.23

69. Communication from the Commission – Policy Plan on Legal Migration (COM(2005) 669 final) [Electronic resource]. – Available at: \www/URL: <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX:52005DC0669>

70. Simpson, N. B. The Short- and Long-Run Determinants of Less Educated Immigrant Flows into U.S. States [Text] / N. B. Simpson, . Sparber // *Southern Economic Journal*. – 2013. – Vol. 80, № 2. – P. 414–438. doi:10.4284/0038-4038-2011.377

71. Лабінська, Г. М. Українська трудова міграція в контексті міжнародної міграції робочої сили [Текст] / Г. М. Лабінська, О. М. Прокопюк // *Економічний простір*. – 2010. – № 34. – С. 66–80.

72. Шумилов, О. В. Международное трудовое и миграционное право СНГ [Текст]: дисс. ... канд. юр. наук / О. В. Шумилов; Всероссийская академия внешней торговли. – М.: Книжный мир, 2007. – 96 с.

73. Hicks, J. The Theory of Wages [Text] / J. Hicks. – L.: Macmillan, 1932. – 247 p.

74. Tapinos, G. Irregular Migration: Economic and Political Issues Combating the Illegal Employment of Foreign Workers [Text] / G. Tapinos. – Paris: OECD Publishing, 2000. – 182 p.

75. Borjas, G. J. The Labor Demand Curve is Downward Sloping: Reexamining the Impact of Immigration on the Labor Market [Text] / G. J. Borjas // The Quarterly Journal of Economics. – 2003. – Vol. 118, № 4. – P. 1335–1374.

76. Beine, M. Measuring International Skilled Migration: A New Database Controlling for Age of Entry [Text] / M. Beine, F. Docquier, H. Rapoport // The World Bank Economic Review. – 2007. – Vol. 21, № 2. – P. 249–254. doi:10.1093/wber/lhm007

77. Чухно, А. А. Інституціонально-інформаційна економіка [Текст]: підручник / А. А. Чухно, П. М. Леоненко, П. І. Юхименко; за ред. А. А. Чухна. – К.: Знання, 2010. – 688 с.

78. Ковбасюк, Ю. В. Державна служба [Текст]: підручник у 2 т. / под ред. Ю. В. Ковбасюк. – Одеса: НАДУ, 2012. – Т. 1. – 372 с.

79. Норт, Д. Институциональные изменения: рамки анализа [Текст] / Д. Норт // Вопросы экономики. – 1997. – № 3. – С. 6-17.

80. Тілікіна Н. В. Аналіз інституційного та законодавчого забезпечення регулювання територіальної мобільності робочої сили / Н. В. Тілікіна // Технологический аудит и резервы производства. – 2016. – № 4(6). – С. 18-25. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tatrv_2016_4%286%29__4

81. Кшитштоф П. Характеристика концепції міграційної політики України та напрями її розвитку / П. Кшитштоф // Наукові праці МАУП. Серія : Політичні науки. Юридичні науки. – 2013. – Вип. 2. – С. 66-71. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npmaupp_2013_2_12.

82. Кислицина О.В. Концепція регулювання міжнародної трудової міграції України в умовах глобалізації // Культура народів Причорномор'я. Межвуз. центр “Крым”. – 2011. – № 197. – С. 62-66.

83. Населення України. Трудова еміграція в Україні. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. – 233 с.

84. Лошенко О. Вдосконалення інструментарію державної міграційної політики в Україні / О. Лошенко // Світ фінансів. 2017. – № 3 (52). – 147-156. – Режим доступу : <http://sf.tneu.edu.ua/index.php/sf/article/view/1019/1027>

85. Шегда Н. Українська імміграція в Італії / Н. Шегда. – Рим, 2006. – 35 с.

86. Стаканов Р. Оптимізація державного регулювання української трудової міграції в контексті макроекономічного розвитку / Р. Стаканов // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – 2012. – № 38-39. – С. 86-90.

87. Українська трудова міграція до країн Європейського Союзу у дзеркалі соціології. – К., 2005. – 128 с.

88. Міграційна політика в Україні: формування, зміст, відповідність сучасним вимогам [Електронний ресурс] // Інститут економічних досліджень та політичних консультацій. – 2014. – Режим доступу : http://www.ier.com.ua/files/publications/Policy_Briefing_Series/PB_01_migration_2013_ukr.pdf.

89. Official site of the PayPal. Available at:<https://www.paypal.com/ua/webapps/mpp/home>.

90. Коли ж PayPal прийде в Україну: Свіжий зріз щодо переговорів НБУ з компанією [Електронний ресурс] // Finance.UA. – 2015. – Режим доступу : <http://news.finance.ua/ua/news/-/359299/koly-zh-paypal-pryjde-v-ukrayinu-svizhyj-zrizshodo-peregovoriv-nbu-z-kompaniyeyu>

91. Міграційна політика в Україні та Польщі: відчуті різницю... [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zahist.org.ua/news/migratsiynapolitika-v-ukrayini-ta-polshhi-vidchuti-riznitsyu/>.

92. Лукьянцев Г. Европейские стандарты в области прав человека. Теория и практика функционирования Европейской Конвенции о защите прав человека основных свобод / Г. Лукьянцев. – М. : Звенья, 2000. – С. 79.

93. Кислицина О.В. Міжнародна трудова міграція в умовах глобалізації : дис. ... канд. ек. наук : 08.00.02 – світове господарство і міжнародні економічні відносини / О.В. Кислицина. – Донецьк, 2011. – 237 с.

94. Горбачова І. Інституційні регулятори зовнішньої міграційної політики України / І. Горбачова // Україна. Аспекти праці. – 2014. - № 4. – С. 46-51. – Режим доступу : http://ir.znau.edu.ua/bitstream/123456789/4731/1/Uap_2014_4_46-51.pdf

95. Біль М.М. Управління міграційними процесами в контексті їх впливу на інтелектуально-трудоий потенціал України / М.М. Біль // Сталий розвиток економіки. – 2010. - №1. – С.49-54.

96. Зовнішні трудові міграції населення України / За ред. Е.М. Лібанової, О.П. Позняка. – К.: РВПС України НАН України, 2009. – С. 153-154.

97. Координація міграційної політики України: уроки Польщі / уклад. П. Казьміркевич, О. Львова, В. Чумак □Електронний ресурс□. – Режим доступу: http://www.icps.com.ua/files/articles/55/1/Migration_UP_UKR_Last.pdf

98. Проблеми та можливості державного управління процесом трудової міграції з України / О.М. Шевченко // Державне управління: удосконалення та розвиток □Електронний ресурс□. – Режим доступу: <http://www.dy.nauka.com.ua/index.php?operation=1&iid=142>

99. Beine, M. Measuring International Skilled Migration: A New Database Controlling for Age of Entry [Text] / M. Beine, F. Docquier, H. Rapoport // The World Bank Economic Review. – 2007. – Vol. 21, № 2. – P. 249–254. doi:10.1093/wber/lhm007

100. Мойсей В.І. Зовнішні економічні ефекти міжнародної міграції робочої сили : автореф. дис. на здобуття ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.02 / В.І. Мойсей – Львів, 2015. –20 с.

101. Шушпанов П. Г. Зовнішня трудова міграція населення регіону: соціально-демографічний аспект : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 / Шушпанов П. Г. – К., 2009. –20 с.

102. Юськів Б. М. Європейська трудова міграція в умовах глобальної кризи: чинники і наслідки / Б. М. Юськів // Слов'янський вісник: зб. наук. праць. – 2011. – Вип. 11. – С. 289–293.

103. Якуб'як М. Перспективи економічних відносин між Україною та Європейським союзом / М.Якуб'як; за ред. М. Якуб'як, А. Колесніченко. – К. : CASE-Україна, 2006. – 90 с.