

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

На правах рукопису

ЧЕРНЯК ЄВГЕН ОЛЕКСАНДРОВИЧ

УДК 331.556.4

**МІЖНАРОДНА ТРУДОВА МІГРАЦІЯ У СИСТЕМІ ФАКТОРІВ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ КРАЇН**

Спеціальність 08.00.02 – Світове господарство і міжнародні економічні
відносини

**Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук**

Науковий керівник:
СТАРОСТИНА АЛЛА ОЛЕКСІЇВНА,
доктор економічних наук, професор

КИЇВ – 2016

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ АНАЛІЗУ МІЖНАРОДНИХ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ ТА ЇХ ВПЛИВУ НА МІЖНАРОДНУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ.....	14
1.1. Економічна природа міжнародних міграційних процесів.....	14
1.2. Тенденції міграційних процесів в умовах глобалізації.....	25
1.3. Фактори формування міжнародної конкурентоспроможності країн.....	37
Висновки до Розділу I.....	43
РОЗДІЛ II. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ.....	46
2.1. Вплив грошових переказів міжнародних трудових мігрантів на національну економіку.....	46
2.2. Аналітичні моделі впливу основних макроекономічних показників на міграційні потоки.....	63
2.3. Державне регулювання міжнародної трудової міграції.....	71
Висновки до Розділу II.....	93
РОЗДІЛ III. УКРАЇНА В СИСТЕМІ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ.....	96
3.1. Вплив міжнародної трудової міграції на конкурентоспроможність України.....	96
3.2. Особливості державного регулювання міжнародної трудової міграції в розвинених країнах світу.....	116
3.3. Інструменти державного регулювання міжнародної трудової міграції в Україні.....	133
Висновки до Розділу III.....	148
ВИСНОВКИ.....	152
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	154
ДОДАТКИ.....	173

ВСТУП

Актуальність теми. Одним з найпомітніших проявів глобалізації є посилення міжнародних міграційних процесів. Зазначені явища не обминули і Україну, участь якої у міграційних потоках дедалі відчутніша. Україна стала одним з основних суб'єктів євразійських міграційних процесів. Удосконалення політики з регулювання міжнародної трудової міграції дасть змогу Україні підвищити якість трудових мігрантів, що приїждять з-за кордону, а також перешкодити втраті носіїв НТП, які матимуть змогу працевлаштуватися всередині країни. Водночас завдяки змінам у міграційній політиці має зменшитися рівень безробіття в Україні.

Із удосконаленням державного регулювання міжнародної трудової міграції залучені іноземці матимуть порівняно високий рівень професійної підготовки та завдяки власним знанням сприятимуть покращанню результатів діяльності підприємств. Це дозволить підвищити конкурентні показники українських компаній на світових ринках. До того ж формування ефективної політики щодо міжнародної трудової міграції сприятиме покращанню міжнародного іміджу нашої країни та стане важливим кроком на шляху України до ЄС.

Процеси міжнародної трудової міграції на сучасному етапі ринкової трансформації економіки як відносно нове для нас явище є мало дослідженим і потребує особливої уваги з боку науковців і державних інституцій. А тим часом у світових наукових дослідженнях вже існують достатньо змістовні моделі системного втручання в процес міждержавної трудової міграції населення. Насамперед, це праці М.І. Абели [101, 135], І. Авада [101], Дж. Біяка [104], А. Бергемана [159], Дж. Борхаса [105, 106], Г. Брукера [109], С. Дустмана [122], А. Зайцевой [164-166], М. Каханця [132], О. Кирєєва [30], А. Кіма [133], Е. Коллет [120], К. Макконела [136], П. Мартіна [135], Д.Г. Пападемеріу [137, 143], Д. Рата [147-151], М. Фікса [137], К. Циммермана [159, 164, 166-168] та інших.

Вагомий внесок у процес дослідження теорії і практики міжнародної трудової міграції, удосконалення організаційних, економічних та правових важелів її регулювання зробили провідні вітчизняні вчені: В.Д. Базилевич [26, 39], В.М. Геєць [79], А.П. Гайдуцький [10-12], І.М. Грабинський [15], О.М. Кушнірчук-Ставнича [38], Е.М. Лібанова [24], О.А. Малиновська [41, 57], С.А. Мельник [43], І.П. Ольшевська [54], С.І. Пирожков [57], О.В. Позняк [24, 46, 58], Т.І. Ромащенко [63-65], А.П.Румянцев [48], А.О. Старостіна [71, 72], М.О. Стасюк [73], О.І.Ступницький [74], В.І. Федосова [78], А.С. Філіпенко [79], О.У. Хомра [57, 81], М. Хоффман та Д. Рейхель [82], С.Б. Чехович [100] та інші. Досить детальний аналіз міграції в Україні щорічно робить Представництво Міжнародної організації з міграції в Україні [47].

Незважаючи на те, що ряд важливих аспектів міжнародної трудової міграції знайшли відображення у працях зарубіжних та вітчизняних дослідників, окремі важливі проблеми, зокрема методики оцінки впливу міграційних потоків на основні макроекономічні показники розвитку та рівень конкурентоспроможності країн, питання імплементації зарубіжного досвіду в практику державного регулювання цих процесів, дослідження проблемних ситуацій, що утворюються в регіонах внаслідок міграції, взаємовплив стану економіки, соціальної сфери та міжнародної трудової міграції на їх розвиток, удосконалення системи інформаційного і статистичного забезпечення ще певною мірою залишаються поза увагою вчених і практиків.

Міжнародна трудова міграція дозволяє отримати низку переваг для національної економіки. Це, насамперед, валютні перекази, які надходять всередину країни від громадян, що працюють за кордоном; використання іноземного досвіду вітчизняними компаніями через залучення кваліфікованих іноземних робітників; підвищення кваліфікації іммігрантів, які повертаються в країну після роботи за кордоном. Основними ж проблемами, які створює міжнародна трудова міграція, є використання компаніями дешевої робочої сили з-за кордону, що призводить до збільшення

безробіття всередині країни; «відтік інтелекту», що є проблемою у контексті перспектив НТП, тощо.

Актуальність даної тематики дослідження зумовлена необхідністю розробки дієвих механізмів державного регулювання міжнародної трудової міграції у контексті використання міграційного потенціалу для підвищення конкурентоспроможності країни. Зростаючі обсяги міжнародних міграційних потоків здійснюють відчутний вплив на основні економічні показники і, як наслідок, на конкурентоспроможність національної економіки. Таким чином, регулювання міжнародної трудової міграції відіграє значну роль у виконанні такого стратегічного завдання будь-якої держави, як підвищення конкурентоспроможності національної економіки.

Проблемі міжнародної конкурентоспроможності національної економіки присвячені роботи вітчизняних та зарубіжних науковців. До них можна віднести праці Л.Л. Антонюк [4], Я.Б. Базилук [5], Я.А. Жаліла [32], І.В.Крючкової [35], М. Портера [59], Х. М. Дрзенік [20, 153], Х. Сала-і-Мартіна [153] та інших.

Актуальність зазначених проблем зумовила вибір теми дисертаційної роботи, її мету, завдання, а також логіку викладення матеріалу.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано відповідно до плану науково-дослідної роботи кафедри міжнародної економіки та маркетингу економічного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка в межах комплексної держбюджетної теми № 11БФ040-01 «Модернізація економіки України на засадах сталого соціально-економічного розвитку: закономірності, протиріччя, ризику» (номер державної реєстрації 0111U006456). Особистий внесок автора полягає в розробці комплексу рекомендацій із вдосконалення процесу регулювання міжнародної трудової міграції в Україні, які дозволяють підвищити міжнародну конкурентоспроможність національної економіки та покращити імідж країни в цілому.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є узагальнення теоретичних підходів і розробка рекомендацій щодо державного регулювання міжнародної трудової міграції для посилення міжнародної конкурентоспроможності національної економіки.

Для досягнення цієї мети у дисертації поставлено та вирішено такі основні завдання:

- систематизувати теоретичні підходи до сутності сучасних міжнародних міграційних процесів;
- визначити основні переваги та недоліки міжнародної трудової міграції для економіки країни;
- виявити закономірності сучасних міжнародних міграційних процесів;
- визначити глобальні чинники впливу міжнародних міграційних процесів на політику держави;
- виявити вплив міжнародної трудової міграції на конкурентоспроможність країн;
- узагальнити досвід провідних країн світу в галузі регулювання міжнародної трудової міграції;
- запропонувати інструменти державного регулювання міжнародної трудової міграції в Україні.

Вирішення поставлених завдань дозволить дослідити сучасні тенденції міжнародних міграційних процесів та на основі цього розробити комплекс рекомендацій щодо вдосконалення державного регулювання міжнародної трудової міграції в Україні.

Об'єктом дослідження є процеси міжнародної трудової міграції.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні засади державного регулювання міжнародної трудової міграції для посилення міжнародної конкурентоспроможності країн.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених у дисертаційній роботі завдань були використані загальнонаукові та спеціальні методи дослідження. Для розробки і обґрунтування основних положень дослідження

використано діалектичний метод пізнання – при дослідженні закономірностей та особливостей розвитку сучасних процесів міжнародної міграції, при визначенні специфіки та принципів регулювання міжнародних міграційних процесів в провідних європейських країнах, при обґрунтуванні методологічних та методичних положень щодо вдосконалення державної політики України в сфері регулювання міжнародної трудової міграції; методи аналізу та синтезу, компаративний метод – при вивченні позитивних та негативних впливів міжнародної міграції на економіку країни, їх оцінці; метод системного аналізу – при розробці комплексу інструментів державного регулювання міжнародної міграції; економетричний метод – при дослідженні соціально-економічних факторів, що впливають на міжнародну трудову міграцію та при розробці моделей прогнозування міжнародного міграційного руху в Україні. Також було використано певною мірою широке коло інших методів загальнонаукового, економіко-статистичного аналізу та дослідження міжнародних економічних відносин.

Інформаційною базою дослідження є праці вітчизняних та зарубіжних вчених щодо проблем державного регулювання міжнародної трудової міграції, грошових переказів мігрантів, міжнародної конкурентоспроможності національної економіки, офіційні видання вітчизняних та зарубіжних організацій, дані інформаційних та статистичних бюлетенів, статистичні дані Державної служби статистики України, Державної служби зайнятості України, Національного банку України, Міністерства закордонних справ України, Закони України та нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України, статистичні дані Міжнародної організації з міграції, Міжнародної організації праці, періодичні видання, наукові збірники, матеріали науково-практичних конференцій, навчальні посібники, монографії, ресурси мережі Інтернет та власні розрахунки автора. Дисертаційна робота виконана з використанням комп'ютерних технологій, зокрема програмних пакетів EViews та MS Excel.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в розробці та обґрунтуванні методологічних підходів щодо державного регулювання міжнародної трудової міграції та її впливу на міжнародну конкурентоспроможність країн.

Основні результати, що були одержані у дисертаційній роботі та становлять наукову новизну, полягають у такому:

вперше:

- розроблено комплекс рекомендацій із вдосконалення регулювання міжнародної трудової міграції в Україні на основі досвіду розвинених країн. Сформульовано поняття «сертифікат трудового мігранта» як документ, що містить низку відомостей про міжнародного мігранта, його освіту, професійні навички та соціальний статус, дозволяючи спростити процедуру якісного відбору серед мігрантів, які приїждять до країни; введено та обґрунтовано поняття «золотий мігрант» як особа, чия еміграція або імміграція призведе до максимізації позитивного впливу на ринок праці країни його походження та дозволить підвищити ефективність діяльності підприємства, яке працевлаштовує його в приймаючій країні;

удосконалено:

- теоретичні підходи щодо аналізу впливу міжнародної трудової міграції на економіку країн та охарактеризовано його позитивні та негативні аспекти. Це дозволило довести наявність впливу міжнародних міграційних процесів на міжнародну конкурентоспроможність національної економіки в цілому та на кожну з 12 основних її складових відповідно до Глобального індексу конкурентоспроможності;

- теоретичні засади оцінювання впливу грошових переказів мігрантів на основні економічні показники та врахування динаміки їх обсягів при здійсненні державного регулювання міжнародної трудової міграції. Встановлено, що обсяг грошових переказів залежить від кваліфікації працівників; з метою вивчення впливу цієї залежності на обсяг грошових переказів було розроблено економіко-математичну модель. Дана модель

показує, що обсяг переказуваних грошей міжнародним трудовим мігрантом у країну походження перебуває у прямій залежності від його кваліфікації та професійних навичок;

набули подальшого розвитку:

- концепція дауншифтіngu як добровільної відмови від повного використання власних знань та навичок, переходу із більш високо оплачуваної роботи на менш оплачувану. Запропоновано поняття «примусовий дуншифтінг» - вимушене працевлаштування внутрішніх мігрантів на гірших умовах гірших, ніж вони мали до міграції. Це явище дозволяє виробникам знизити видатки та не погіршити якість виробничого процесу за допомогою залучення на роботу внутрішніх мігрантів;

- методи оцінювання ймовірності виїзду висококваліфікованих працівників за кордон («відтік мізків») з використанням нормального наближення, які дозволяють оцінити рівень еміграції для визначеного рівня професійних навичок мігранта. Показано залежність ймовірної еміграції від середнього рівня заробітної плати у країні, що приймає мігранта та у країні його походження, а також – від рівнів середніх індивідуально-специфічних та фіксованих міграційних витрат.

Практичне значення одержаних результатів полягає у вдосконаленні методологічних підходів щодо формування державної політики з регулювання міжнародної трудової міграції та впровадженні нових методів відбору й контролю міжнародних трудових мігрантів. Застосування рекомендацій дозволить домогтися покращання основних економічних показників держави, підвищення рівню добробуту населення та подолання соціальних суперечностей, що надзвичайно важливо в умовах невизначеності зовнішнього середовища та глобалізації економічних процесів.

Методологічні підходи щодо державного регулювання міжнародної трудової міграції, оцінки впливу грошових переказів трудових мігрантів на основні макроекономічні показники та врахування динаміки їх обсягів при формуванні міжнародної міграційної політики України, проведенні

індексного аналізу конкурентоспроможності національної економіки, викладені у дисертації, були використані при виконанні НДР № 3.1.7.69 «Макроекономічна збалансованість в системі моделей розвитку економіки України» (державний реєстраційний номер 0111U003974) ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» (довідка № 135-16/198 від 14.03.2014 р.).

Методологічні підходи щодо оцінки взаємозв'язків між міграцією та показниками конкурентоспроможності національної економіки, оцінки впливу державного регулювання міжнародної трудової міграції на розвиток національного ринку праці, викладені у дисертації, були використані при виконанні НДР «Довгострокові наслідки зовнішніх трудових міграцій населення України: методологія та практика оцінювання» (державний реєстраційний номер 0112U006753) Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України (довідка № 181-6/245 від 14.07.2014 р.). Впровадження поняття «золотий мігрант» як одного з інструментів державного регулювання міжнародної трудової міграції дозволяє максимізувати ефективність окремих галузей економіки та, відповідно, покращити національну конкурентоспроможність в цілому.

Основні положення дисертаційної роботи щодо розробки комплексу рекомендацій з вдосконалення регулювання міжнародної трудової міграції в Україні на основі досвіду розвинених країн, нові методи відбору та контролю міжнародних трудових мігрантів, а також методологічні підходи щодо оцінки взаємозв'язків між міграцією та показниками конкурентоспроможності національної економіки були впроваджені у навчальний процес на економічному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка при проведенні лекцій та семінарських занять з курсів «Міжнародна економіка» та «Глобалізація економіки та регіоналізм» для студентів напряму підготовки “Міжнародна економіка” (довідка № 013/61 від 13.03.2015 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є завершеною, самостійною науковою працею, в якій висвітлені власні ідеї і розробки автора, що дозволили вирішити поставлені у роботі завдання. Аналіз закономірностей міжнародної трудової міграції та її впливу на міжнародну конкурентоспроможність країн, розроблений комплекс рекомендацій із вдосконалення регулювання міжнародної трудової міграції в Україні належать автору. Використані в дисертації положення та гіпотези інших авторів мають відповідні посилання. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, в дисертаційній роботі були використані лише ті ідеї, положення та висновки, які одержані автором особисто.

Апробація результатів дисертації. Основні положення, висновки та результати дисертаційної роботи обговорювались на наукових семінарах кафедри міжнародної економіки та маркетингу Київського національного університету імені Тараса Шевченка та знайшли відображення в доповідях автора на 24 міжнародних наукових та науково-практичних конференціях: VIII Міжнародній науково-практичній конференції студентів, аспірантів та молодих вчених “Шевченківська весна: Економіка” (22-26 березня 2010 р., м.Київ); Міжнародній науково-практичній конференції “Прогнозування соціально-економічних процесів” (ПСЕП-2010) (3-5 червня 2010 р., м.Бердянськ); IX Міжнародній науково-практичній конференції студентів, аспірантів та молодих вчених “Шевченківська весна: Економіка” (21-25 березня 2011 р., м.Київ); III Міжнародній конференції “The Economies of Balkan and Eastern Europe Countries in the changed word” (EBEEC 2011) (3-5 травня 2011 р., м. Пітешті, Румунія); V Міжнародній конференції “International Conference On Information Technologies in Agriculture, Food and Environment” (НАІСТА-2011) (8-11 вересня 2011 р., м. Скіатос, Греція); Міжнародній науково-практичній конференції молодих вчених, аспірантів та студентів “Формування сучасної теорії та практики маркетингу в умовах глобалізації” (15-16 березня 2012 р., м.Київ); X Міжнародній науково-практичній конференції студентів, аспірантів та молодих вчених

“Шевченківська весна: Економіка” (19-23 березня 2012 р., м.Київ); IV Міжнародній конференції “The Economies of Balkan and Eastern Europe Countries in the changed word” (EBEES 2012) (11-13 травня 2012 р., м. Софія, Болгарія); Міжнародній науково-практичній конференції “Прогнозування соціально-економічних процесів” (ПСЕП-2012) (7-8 червня 2012 р., м.Бердянськ); Міжнародній науково-практичній конференції “The Global Challenges for Economic Theory and Practice in CEE Countries” (11-12 жовтня 2012 р., м.Київ); Міжнародній науково-практичній конференції “Соціально-екологічні аспекти формування стратегічного потенціалу сталого розвитку України та її регіонів” (18 грудня 2012 р., м.Київ); XIII Міжнародній науково-практичній конференції “Конкурентоспроможність національної економіки” (19 квітня 2013 р., м.Київ); V Міжнародній конференції “The Economies of Balkan and Eastern Europe Countries in the changed word” (EBEES 2013) (9-12 травня 2013 р., м. Стамбул, Туреччина); VI Міжнародній конференції “International Conference On Information Technologies in Agriculture, Food and Environment” (НАІСТА-2013) (19-23 вересня 2013 р., м. Корфу, Греція); Міжнародній науково-практичній конференції “Економічні механізми стимулювання соціально-економічного розвитку” (22-23 листопада, 2013 р., м.Ужгород); Міжнародній науково-практичній конференції “Соціально-демографічні зрушення: чинники та перспективи” (17-18 грудня 2013 р., м.Київ); VIII Міжнародній конференції “International Conference of Political Science, International Relations and Security Studies” (23-25 травня 2014 р., м. Сібіу, Румунія); Міжнародній науково-практичній конференції “Механізми, стратегії, моделі та технології управління економічними системами за умов інтеграційних процесів: теорія, методологія, практика” (2-4 жовтня 2014 р., м.Хмельницький); II Міжнародній конференції “Глобальні виклики для навколишнього середовища і ресурсної економіки в країнах Центральної та Східної Європи: безпека та сталий розвиток” (GCERECSEEC’2014) (9-11 жовтня 2014 р., м.Київ); VII Міжнародній конференції “The Economies of Balkan and Eastern

Europe Countries in the changed word” (EBEES 2015) (8-10 травня 2015 р., м. Кавала, Греція); II Міжнародній науково-практичній конференції “Механізми, стратегії, моделі та технології управління економічними системами за умов інтеграційних процесів: теорія, методологія, практика” (8-9 жовтня 2015 р., Хмельницький-Яремче); Міжнародній конференції “Sustainable Spatial Development Nowadays: Challenges and Perspectives” (25-26 листопада 2015 р., Париж, Франція); VIII Міжнародній конференції “The Economies of Balkan and Eastern Europe Countries in the changed word” (EBEES 2016) (5-8 травня 2016 р., м. Спліт, Хорватія); XXVIII Міжнародній конференції “Problems of Decision Making under Uncertainties (PDMU-2016)” (25-30 серпня 2016, м.Брно, Чеська Республіка).

Публікації. Основні положення та висновки дисертаційної роботи викладено у 25 наукових працях, загальним обсягом 9,25 д.а., з них 2 розділи у колективних монографіях (0,85 д.а.); 6 статей – в наукових фахових виданнях (4 входять до міжнародних наукометричних баз даних) (3,24 д.а.); 3 статті – в іноземних наукових виданнях, які входять до міжнародних наукометричних баз даних (2,00 д.а.), 14 публікацій – за матеріалами конференцій (1 входять до міжнародних наукометричних баз даних) (3,16 д.а.). Обсяг публікацій, які відображають основний зміст дисертації і належать особисто авторів, становить 7,02 д. а.

Структура та обсяг. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Повний обсяг дисертації становить 180 сторінок. Основний зміст дисертаційної роботи викладено на 153 сторінках, що містять 15 таблиць, 15 рисунків. Список використаних джерел налічує 168 найменувань.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ АНАЛІЗУ МІЖНАРОДНИХ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ ТА ЇХ ВПЛИВУ НА МІЖНАРОДНУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ

1.1. Економічна природа поняття міжнародних міграційних процесів

Поняття «міграції» з'явилося порівняно давно. Освоєння нових територій, про які людство дізналося внаслідок великих географічних відкриттів, стало потужним спонукальним фактором до масового руху населення. Пізніше такою рушійною силою стали рух капіталу і розповсюдження капіталізму. Зазначений вище період прийнято називати «старою міграцією». «Новою міграцією», відповідно, називають проміжок часу з середини XIX століття до закінчення Другої світової війни. Суттєве збільшення міграційних потоків відбулося із демократизацією суспільства у другій половині XX століття. З того самого періоду масового характеру набуває міграція робочої сили. Її обсяги стрімко збільшуються і у наш час.

Міграція робочої сили - це переселення працездатного населення з одних держав чи регіонів до інших строком більше ніж на рік, викликане причинами економічного чи іншого характеру [1; 48, с.149].

У залежності від того, чи перетинаються при цьому межі країни, розрізняють міграцію внутрішню і зовнішню. Під внутрішньою міграцією слід розуміти переміщення населення з одного регіону країни до іншого без зміни загальної кількості населення даної країни. Зовнішня ж міграція охоплює дві категорії: еміграцію (виїзд людей за межі даної країни) та імміграцію (переселення людей до даної країни з-за кордону). Внаслідок двох вказаних вище процесів, змінюється чисельність населення країни.

Можна виділити два основних види міжнародної міграції робочої сили:

1. міжнародна переселенська міграція;
2. міжнародна трудова міграція.

Міжнародна трудова міграція - це переміщення працездатного населення між державами строком більше ніж на рік під впливом суто економічних причин, тобто в пошуках заробітку. За даної форми міграції, мігрант здатен зберегти постійний зв'язок із країною походження [32, с.159].

Зазначені види міграційних процесів дуже важко розділити. Відповідно до конвенцій Міжнародної організації праці (№ 97 та № 143), «працівник-мігрант» - це особа, яка мігрує або мігрувала з однієї країни в іншу з метою отримати роботу. Дане визначення охоплює не всі категорії мігрантів. Так включаються до визначення особи, що законно в'їхали до країни як трудові мігранти, проте не підпадають під дану категорію сезонні та прикордонні робітники, робітники вільних професій та ще деякі типи трансграничних переміщень. Через дані суперечності статистика, що описує міграцію робочої сили, применшує реальний обсяг цього явища та не дає змоги точно оцінити його масштаби в світовому господарстві. Проте навіть наявна неповна статистична інформація підкреслює важливість ролі мігрантів як для економіки приймаючої країни, так і для економіки країни їхнього походження.

Розглядаючи світове господарство в цілому можна виділити такі основні потоки міжнародної трудової міграції [32, с.163].

- з країн, що розвиваються до розвинутих країн;
- між розвинутими країнами;
- між країнами, що розвиваються;
- з постсоціалістичних країн до розвинутих країн;
- міграція наукових працівників та кваліфікованих фахівців з розвинутих країн до країн, що розвиваються.

Якщо ж казати про економічну природу міжнародних міграційних процесів, то ключовим фактором, який спонукає до міграції, є незадоволення рівнем особистого добробуту. Саме це пояснює той факт, що переважна більшість міжнародних трудових мігрантів має за країну походження країну з перехідною економікою або країну, що розвивається. Необхідність оплати

за медичне обслуговування, освіти, споживчі товари, комунальні послуги спонукає людей шукати додаткових заробітків і, зрозуміло, що погляди в такому випадку спрямовуються у бік країн із вищим рівнем економічного розвитку. На даному етапі розвитку світової економіки та виробничих процесів, навіть найменш престижна професія у країнах ЄС та таких країнах як США та Канада дуже часто здатна принести працівнику більший дохід, ніж керуюча посада в країні, що розвивається.

Рівень розвитку економіки та соціального забезпечення в країні легко визначити за обсягами та напрямками міграції. Як правило, рішення мігрувати приймається людиною під дією сукупності спонукальних факторів. Вони поділяються на дві групи: суб'єктивні та об'єктивні. В основі ж потреб, для задоволення яких особа йде на такий непростий крок, лежать зовнішні чинники впливу [81, с. 41-43].

В ході досліджень міжнародних міграційних процесів, вченими Інституту дослідження праці (IZA, Бонн, Німеччина) було виявлено основні спонукальні мотиви у процесі прийняття рішення щодо міграції [108, 122, 132, 133, 168]. На їхню думку, - це сподівання одержати більшу заробітну плату, а також вік. Ще одним безумовно важливим спонукальним фактором для потенційного мігранта є сім'я. Для людей, що не перебувають у шлюбі, рішення щодо міграції є відносно легшим. Найменш схильними до міграції вважаються люди, що мають в сім'ї дітей шкільного віку. Третім важливим фактором міжнародної міграції є освітній рівень. Якщо припустити рівність всіх інших умов, то людина із вищим рівнем освіти є більш схильною до міграції. Дистанція до країни еміграції є четвертим фактором впливу на міжнародну міграцію. Ймовірність міграції обернено залежна від відстані між країною походження потенційного мігранта та бажаною приймаючою країною. Часто міжнародні мігранти обирають маршрути для міграції, що вже були освоєні раніше іншими його співвітчизниками, друзями або близькими. Відстань, на яку доведеться мігрувати, також впливає на психологічні витрати. Чим вона більша, тим більші психологічні витрати.

Пр'ятим, не менш важливим за попередні, фактором є рівень безробіття в країні.

Аналіз наукових публікацій вітчизняних вчених, присвячених проблемам міграції населення [33, 37, 46, 61, 64, 78, 81] дозволяє фактори притягання та виштовхування умовно поділити на шість груп: економічні, соціальні, культурні, політичні, екологічні та демографічні. При чому економічні фактори є домінуючими.

Економічними чинниками слід вважати обсяг заробітної плати, рівень якості життя, показник безробіття в країні, рівень економічного розвитку та тип податкової системи [78].

Таблиця 1.1.

Економічні та соціальні чинники впливу на міжнародну трудову міграцію

Чинники «виштовхування»	Чинники «притягання»
<i>Економічні</i>	
Низька заробітна плата	Висока заробітна плата
Низька якість життя	Висока якість життя
Високий рівень безробіття	Наявність вільних робочих місць
Економічна нестабільність	Стабільний розвиток економіки
Обтяжлива система оподаткування	Ліберальна система оподаткування
<i>Соціальні</i>	
Низька якість освіти	Висока якість освіти
Погані умови праці	Хороші умови праці
Неякісна система охорони здоров'я	Високоякісна медицина
Неможливість професійної самореалізації	Можливість професійної самореалізації

Джерело: [78]

Нерівномірність економічного розвитку країн світу на даний момент стає головним прискорювачем міграційних процесів, який стимулює все більше людей покидати рідну країну задля покращання власного життя. За даними міжнародних організацій, за умов однакової кваліфікації середня заробітна плата працівника в країні з низьким рівнем доходів може бути в 5 разів нижчою за аналогічну в країні з високими доходами. Часто зазначена

різниця може складати десятки разів. Так, для трудових мігрантів з України, які працюють у галузі сільського господарства рівень оплати праці є вищим у 2-3 рази, ніж на аналогічних роботах на батьківщині, для працівників, задіяних у будівництві, автотранспорті та сфері послуг – у 10-12 разів, а для фахівців із високих технологій, освітян, лікарів та робітників морського транспорту розрив може доходити до 15-40 разів [63, с. 85]. Очікувана нашими трудовими мігрантами заробітня плата становить: 1800 долларів США для лікарів, 1700 долларів США для студентів, 1400 долларів США для керівників підприємств і близько 1000 долларів США для робітників, самозайнятих та пенсіонерів. [43, с. 44]. Очевидно, що для більшості наших співвітчизників зазначені цифри залишаються лише сподіваннями. У своїй більшості вони працюють не за спеціальністю, а частина ще й на нелегальній основі. Це суттєво зменшує середні обсяги їхніх щомісячних надходжень. Проте, навіть у такій ситуації оплата праці є значно більшою, ніж на батьківщині.

Існує кілька економічних показників, що дають можливість оцінити рівень економічного розвитку країни та впливають на географію трудової міграції. Один із них – валовий внутрішній продукт (ВВП) на душу населення. Наявність значного розриву в показниках ВВП на душу населення між Україною та іншими країнами Європи і світу є одним із об'єктивних чинників, який поряд з іншими впливає на міграційні процеси, зумовлюючи, зокрема, вектор зовнішньої трудової міграції українських громадян [43, с. 45].

Нестабільна українська економіка також здійснює вплив на масштаби міграції населення [63, с. 86]. Пошук працездатним населенням стабільних заробітків за кордоном викликаний значним рівнем невпевненості у майбутньому. Розмір оподаткування та непростий алгоритм їхньої сплати також є потужним спонукальним фактором до трудової еміграції з України. Найбільш чутливими до недоліків фіскальної системи є суб'єкти підприємницької діяльності та особи з високим рівнем доходів.

На міграцію населення впливають соціальні чинники: невідповідні умови праці, неможливість професійної самореалізації, незадовільна якість системи освіти тощо. Необхідність покращання умов праці примушує займатися пошуками кращих варіантів за межами країни. В першу чергу, це стосується лікарів, вчителів, науковців тощо. Інших потужних фактором, який стимулює відтік населення, є жага в молодих людей до отримання якіснішої освіти за кордоном і, відповідно, згодом підвищення власної конкурентоспроможності під час працевлаштування за межами країни. За привабливістю освітніх програм на даний момент найпопулярнішими є США, Німеччина, Франція та Польща [49].

Серед факторів культурного середовища, що впливають на збільшення потоку мігрантів з країни, важливо виокремити расову та етнічну дискримінацію та відсутність свободи віросповідання. Прикладом цього є масово повернення до України етнічних та раніше депортованих українців після розпаду СРСР.

Особливості політичної системи, рівень демократизації країни, корумпованість влади та екологічні умови проживання в країні, такі як доступ до чистої питної води, наявність якісної їжі також впливають на міграційні процеси.

Крім того існує ціла група факторів впливу на обсяги та динаміку міжнародних міграційних процесів, пов'язана з різницею у демографічній ситуації в країнах світу. В кінці XX століття щорічний приріст населення Землі складав 100 млн. чоловік. Така динаміка цього показника зумовлена, в першу чергу, демографічним вибухом, у країнах, які розвиваються. Так, деякі вчені вважають, що до 2030 року кількість населення Південної Азії зросте вдвічі, а в Африці навіть втричі [108, с. 947].

Інколи масштабна міжнародна міграція може бути спричинена низкою політико-правових факторів. Найчастіше така міжнародна міграція є вимушеною.

Новітні досягнення науково-технічного прогресу, пов'язані, в першу чергу, із транспортом, інформаційними і комп'ютерними технологіями та комунікаціями чинять значний вплив на міграційні процеси. Вдосконалення транспортного сполучення між державами, а також поява нових, швидших видів транспорту відчутно спрощує процес трансграничного руху мігрантів, роблячи його доступнішим і комфортнішим. Через розширення світової мережі користувачів інтернету, для потенційних мігрантів стало легко та невитратно дізнаватися про актуальні та затребувані за кордоном професії, рівень оплати праці, умови праці та необхідні особливості, пов'язані із процесом працевлаштування в обраній країні. А можливість спілкуватися із рідними та близькими за допомогою сучасних комп'ютерних програм та інтернет-ресурсів значно полегшила безпосереднє перебування людини за межами батьківщини.

Аналізуючи все зазначене вище, можна визначити економічні, демографічні, політико-правові, технологічні та екологічні фактори як такі, що є основними мотиваторами для міжнародної трудової міграції. Слід, щоправда, зауважити, що їхній вплив на міграційні процеси може змінюватися з часом та залежно від регіону. Аналіз факторів впливу та вірно зроблені з нього висновки забезпечують можливість формування державою вдалої міграційної політики. Постійне вдосконалення міграційної політики дозволяє мінімізувати вплив негативних наслідків міжнародної міграції на країну в цілому.

В підсумку можна визначити головні соціально-економічні фактори впливу на міжнародну міграцію (табл.1.2).

Таблиця 2.2.

**Головні соціально-економічні фактори впливу на
міжнародну міграцію**

Країні походження мігранта	Країна, що приймає мігранта
Напружена демографічна ситуація в країні	Дефіцит висококваліфікованої робочої сили
Безробіття	Потреба у додатковій дешевій робочій силі
Низький рівень заробітної плати	Високий рівень заробітної плати
Виробнича необхідність, яка стосується фахівців, що працюють у слаборозвинених країнах	

Джерело: розроблено автором на основі [37].

Міжнародна трудова міграція є важливим чинником соціально-економічного розвитку. Її вплив зосереджено на кількісних та якісних параметрах населення, яке, з одного боку, власне і являє собою робочу силу, а з іншого, – споживає блага у суспільстві.

Міжнародну трудову міграцію можна поділити на 3 типи відповідно до її тривалості. Розрізняють постійну, тимчасову та сезонну міжнародну трудову міграцію [68, с.258].

Постійна міжнародна трудова міграція – це трансграничне переміщення трудових ресурсів, що не передбачає їх подальшого повернення до країни-експортера. Ця форма переважала до Першої світової війни і характеризувалася тим, що значні маси людей назавжди покидали свої країни і переселялись на постійне місце проживання до США, Канади, Австралії тощо.

Тимчасова міжнародна трудова міграція - це трансграничне переміщення трудових ресурсів, що передбачає обов'язкове повернення мігрантів до країни-експортера через деякий період часу.

Сезонна трудова міграція – переміщення трудових ресурсів для виконання конкретних сезонних робіт із подальшим поверненням мігранта до країни-експортера. Наприклад, сезонна сільськогосподарська робота українців в Польщі.

Також міжнародну трудову міграцію можна поділяти за характеристикою правового статусу: легальна та нелегальна міжнародна трудова міграція.

Легальна міграція відбувається на законних підставах, має документальне підтвердження, відповідає норми, що встановлені на переміщення міжнародною організацією праці тощо. Нелегальна міграція — незаконне перетинання національних кордонів в пошуках роботи та кращого життя. Вона вигідна підприємцям приймаючої країни, оскільки становить своєрідний резерв необхідної їм дешевої робочої сили.

За напрямками руху основними сторонами міжнародної трудової міграції є [30, с.322]:

- 1) еміграція — виїзд працездатного населення з даної країни в іншу;
- 2) імміграція — в'їзд робочої сили в дану країну з-за кордону;
- 3) рееміграція — повернення емігрантів на батьківщину на постійне місце проживання.
- 4) «відтік мізків» («brain drain») — міжнародна міграція висококваліфікованих працівників.

Зупинимось на основних напрямках міжнародної трудової міграції детальніше.

Еміграція. Еміграція здійснює суттєвий позитивний вплив на економіку країн з надмірною пропозицією праці, оскільки виїзд працівників за кордон зменшує показники безробіття в середині країни. Уряди деяких країн, приймаючи програму по боротьбі з безробіттям, спеціально стимулювали еміграції (наприклад, уряд Єгипту у 70-ті роки XX століття). У Пуерто-Ріко закон про мінімальну заробітну плату було розроблено виходячи з того, що принаймні 30 % працездатного населення переїде до США [30, с.327].

Також перевагою еміграції є отримання професійних навичок, ознайомлення з передовою технологією, організацією праці тощо. Але найбільшою, на наш погляд, перевагою еміграції є отримання доходів для

економіки країни-експортера внаслідок грошових переказів працівників-емігрантів. Ці перекази для багатьох країн становлять значну частину валютних надходжень. При поверненні на батьківщину, мігранти, за оцінками експертів, привозять із собою цінності та заощадження на суму, що приблизно дорівнює сумі їхніх переказів. У багатьох країнах, що розвиваються, масштаби переказів від емігрантів складають 25-50 % товарного експорту (Бангладеш, Пакістан, Єгипет). А, наприклад, у Молдові та Таджикистані перекази досягають 30% і 50% ВВП відповідно [162, с.194].

Більш детально на аналізі проблем грошових переказів трудових мігрантів зупинимося у другому розділі дисертаційного дослідження.

Серед негативних наслідків експорту робочої сили слід вказати на скорочення податкових надходжень до бюджету через зменшення кількості платників податків, погіршення демографічної ситуації в країні (зменшення кількості працездатного населення), а також «відтік мізків».

«Відтік мізків». Дана міграція висококваліфікованих працівників стосується більшості країн, що розвиваються, особливо в Африці та Азії. Також дана проблема є актуальною для країн колишнього СРСР. Більшість фахівців (особливого з технічних спеціальностей, природничих наук та у галузі високих технологій) через низький рівень якості життя та мізерну оплату праці (в порівнянні із заробітком працівників на аналогічних посадах у розвинених країнах) вимушена емігрувати до країн Західної Європи, США та Канади.

Негативний ефект від «відтоку мізків» можна поділити на чотири основні аспекти:

1. Скорочення кількості носіїв НТП зменшує науковий потенціал країни в цілому. Проблемною стає подальша підготовка наукових кадрів, сповільнюються темпи економічного зростання, виникають нові перешкоди в інтеграційних процесах, зумовлені зростанням технологічного розриву.

2. Стає неможливною компенсація витрат, яких країна походження кваліфікованого трудового мігранта зазнала в процесі його навчання та професійного підготовки.

3. В процесі підготовки фахівців, держава прогнозує певну подальшу вигоду від їхньої діяльності в технологічній, соціальній та економічних сферах. Внаслідок еміграція дана передбачувана вигода втрачається.

4. Еміграція спричиняє зміни у демографічній ситуації в країні походження мігранта. Загрозою в даному контексті є можливість порушення режиму соціальної репродукції.

Однак «відтік мізків» у більшості випадків припиняється тоді, коли економічний стан країни покращується. Наприклад, багато індійських вчених, які працювали у високотехнологічних американських корпораціях, повернулися до Індії і стали у витоків розвитку індійської промисловості із виготовлення нових комп'ютерних програм.

Імміграція. Економічні ефекти імміграції, в основному, описуються як негативні, оскільки робітники, що приїждять з-за кордону, скорочують кількість робочих місць та збільшують показники безробіття серед місцевого населення. Але треба сказати, що іммігранти часто приносять новий досвід, знання та навички. При цьому такі країни, як США, Канада та Австралія виникли в результаті імміграції. При імпорті кваліфікованих працівників і наукових кадрів приймаюча країна економить на витратах на освіту та професійну підготовку. Так, у США 230 членів Національної академії наук, 33% лауреатів Нобелівської премії - іммігранти. В інших країнах іммігранти збільшують динамізм економічного розвитку цілих галузей. Прикладом можуть слугувати китайські працівники промисловості у Індонезії та Малайзії, індійські бізнесмени в Європі. Також іммігранти у багатьох країнах заповнюють вакансії на які все одно не має претендентів серед місцевого населення. Некваліфіковані робітники з Туреччини та Північної Африки складають 60-80% імміграції у ФРН, Францію [30, с.327]. На тяжку, «чорну»

працю охоче наймаються таджики в Росії, українці у Польщі, болівійці в Аргентині.

Позитивним для приймаючої країни є також наповнення державного бюджету за рахунок податків, що сплачують іммігранти. Причому висококваліфіковані фахівці-іммігранти стають великими платниками податків.

Звісно існують і негативні наслідки імміграції, що в розвинутих країнах пов'язані, насамперед, з пониженням реальної заробітної плати некваліфікованої робочої сили через притік іммігрантів.

Також серед негативних наслідків можна виділити соціальну напруженість, загострення міжнаціональних суперечностей, підвищення криміногенного рівня в державі. Вплив притоку іноземців на густоту населення та соціальний неспокій і чвари є одними з головних аргументів, який наводять уряди приймаючих країн при обмеженні імміграції, впровадженні якісного відбору іноземців, що приїждять в країну.

За словами П.Х. Ліндєрта міграційні процеси мають наступні наслідки: "... виграють самі мігранти, їх роботодавці і робітники, що залишаються в країні імміграції; зазнають втрат конкуруючі робітники приймаючої країни і підприємці в країні попереднього місцеперебування мігрантів... Приймаюча країна виграє і за рахунок змін на ринку робочої сили, і за рахунок позитивного впливу на державний бюджет. Країна еміграції втрачає за рахунок обох цих чинників" [39, с. 442].

Отже, дослідивши основні соціально-економічні фактори впливу на міжнародну міграцію, наслідки міжнародної трудової міграції для економіки країни, перейдемо до розгляду основних тенденцій міграційних процесів.

1.2. Тенденції міграційних процесів в умовах глобалізації

Сьогодні у світі значно більше міжнародних мігрантів, ніж будь-коли. За даними Департаменту з економічних і соціальних питань ООН (UNDESA,

2009) їхня кількість складала 214 мільйонів та продовжує невпинно зростати [160, с.1]. Згідно звіту Міжнародної організації міграції «Світова міграція у 2010 році: Майбутнє міграції: розбудова дієвості заради змін» (WMR 2010) якщо мігруюче населення продовжуватиме зростати такими ж темпами, як і в минулі 20 років, у світі до 2050 року буде загалом 405 мільйонів міжнародних мігрантів [162, с.3].

У той же час кількість внутрішніх мігрантів вже сягає 740 мільйонів осіб (Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй (UNDP), 2009), тому загальна кількість мігрантів сьогодні по всьому світові вже наближається до мільярду осіб [127, с.21].

Міжнародній трудовій міграції притаманні такі тенденції [68, с.259]:

- домінуючою формою міграції є трудова міграція;
- суттєвий вплив демографічної ситуації у світі на розвиток міжнародної трудової міграції;
- залучення все більшої кількості країн до міжнародної трудової міграції;
- збільшення кількості категорій трудових мігрантів, міграційних потоків робочої сили та поява нових форм міграції;
- збільшення кількості нелегальних мігрантів;
- поступове збільшення обсягів міграції висококваліфікованих спеціалістів;
- глобалізація міжнародної трудової міграції через залучення до неї більшості країн світу;
- інтенсифікація міжнародної трудової міграції за рахунок збільшення кількості мігрантів та швидкості їхнього переміщення.

Географія сучасних міграційних процесів постійно розширюється. До них залучаються все більше різних етнічних та культурних груп. Слід також виокремити три нові тенденції міжнародної міграції: переважання жіночої міграції над міграцією чоловіків, постійне зростання кількості осіб, що живуть та працюють за межами батьківщини, не маючи на це законних прав, популяризація тимчасової міграції.

Переважає більшість міжнародних трудових мігрантів мають робочі спеціальності, проте в сучасних умовах місце має і міграція службовців. Крім цього існує потік трудових мігрантів, що покидають свою країну походження заради ще більш високої оплати праці та кращих умов праці. Це зумовлюється, в першу чергу, нерівномірністю рівня економічного розвитку країн світу. Цей тип міжнародної трудової міграції стосується переміщень висококваліфікованих фахівців та вчених.

Передбачається, що до 2050 року кількість трудових ресурсів у найбільш розвинених країнах залишиться приблизно на рівні 600 мільйонів осіб, у той же час у менш розвинених країнах вона збільшиться до 3 мільярдів у 2020-му та до 3,6 мільярдів у 2040 році (WMR, 2010) [162, с.4].

Змінюються також походження мігрантів та регіони, куди вони переїжджають. Тому окремо слід спинитися на основних напрямках міжнародної трудової міграції. В силу економічних причин основні потоки мігрантів завжди направляються з країн з низькими особистими доходами до країн з більш високим рівнем доходів.

Протягом всього післявоєнного періоду напрями міжнародної трудової міграції постійно змінювалися відповідно до змін економічних умов. Через брак адекватної статистики міжнародного переселення та широкий розвиток нелегальної міграції встановити чітку ієрархічність основних напрямів міжнародної міграції робочої сили доволі складно.

Міжнародна організація міграції класифікує країни світу на «північні» та «південні». До «північних» відносять країни з високим рівнем доходів населення, до «південних» – з низьким та середнім рівнями доходу. Відповідно до такого поділу вся міжнародна міграція робочої сили розподіляється за чотирма основними напрямками: «Північ» - «Південь» (5% від загального потоку мігрантів), «Північ» – «Північ» (22%), «Південь» – «Північ» (40%) та «Південь» – «Південь» (33%) [163, с. 25].

Існують три основні підходи до групування країн: за класифікацією Світового банку, за даними Департаменту ООН із економічних та соціальних

питань і відповідно до Програми розвитку ООН [163, с.42]. Відмінність зазначених підходів полягає у визначенні країн, що належать до «Півночі». Звіт Світового банку виділяє 70 країн із найвищим рівнем доходу і класифікує як «північні», тоді як за версією Департаменту ООН із економічних і соціальних питань до даної групи слід відносити лише 56 країн, не включаючи країни ОЕСР Чилі, Ізраїль, Мексику, Південну Корею і Туреччину та такі розвинені країни як Бахрейн, Китай, Пуерто-Ріко та ОАЕ. Третій варіант, запропонований Програмою ООН із розвитку, базується на Індексі людського розвитку. До «північних» країн рекомендується віднести 42 держави із найбільшим значенням цього показника. Індекс людського розвитку є відносним показником для виміру успішності та ефективності функціонування країни. Він включає якість охорони здоров'я, тривалість життя, рівень освіти та обсяги доходів населення. Слід зазначити, що в обчисленні індексу не враховується нерівність країн. Особливо це стосується їхнього розміру та кількості населення. Для виправлення даної похибки у 2010 році було розроблено Відкоригований індекс людського розвитку [163, с.47]. У випадку абсолютної рівності країн, цей індекс дорівнює звичайному індексу людського розвитку, а із зростанням нерівності, він стає меншим від значення звичайного індексу людського розвитку.

Необхідно виділити основні міграційні коридори за кожним із напрямів переміщення міжнародних трудових мігрантів. Для напрямку «Північ» - «Північ» такими шляхами є із Німеччини до США, із Великої Британії до Австралії та із Канади до США. Найбільш активними коридорами за напрямом «Південь» - «Південь» є Україна – Росія, Росія – Україна та Казахстан – Росія. Міграція із США до Мексики та із Туреччини до Німеччини є найхарактернішою для коридору «Південь» - «Північ». І, нарешті, із «Півночі» на «Південь» найбільше мігрують у напрямках США – Мексика, США – ПАР та Туреччина – Німеччина [163, с.53].

Також важливим фактом є те, що мігранти, мандруючі у «південних» напрямках, в більшості випадків є молодшими за віком. Натомість,

міжнародні трудові мігранти, які рушили на «Північ», посиляють більші обсяги грошових переказів до країн походження.

Слід виокремити наступні країни та регіони, що являють собою точки тяжіння міжнародних трудових мігрантів:

- **США, Канада та Австралія.** Як найбільш розвинена країна сучасного світу, США є основним напрямом міграції як некваліфікованих, так і висококваліфікованих працівників. Щороку туди приїздить майже стільки ж мігрантів, скільки і в решту країн світу разом узятих. Так склалося історично, що США завжди були країною іммігрантів. При цьому іммігранти не були тимчасовими працівниками, а в основному розглядали країну як кінцеву зупинку власної подорожі.

Основні потоки некваліфікованих міжнародних трудових мігрантів направлені в США з найближчих латиноамериканських країн – Мексики, країн Карибського басейну. Висококваліфіковані працівники іммігрують до США практично з усіх куточків світу, включаючи й Західну Європу, Латинську Америку, Китай, Індію. У 2010 р. притік іммігрантів до США та Канади становив 42, 8 млн. чоловік та 7,2 млн. чоловік відповідно [162, с.150].

- **Західна Європа.** На відміну від США, у країнах же Західної Європи міграційні процеси розвивалися за абсолютно протилежним сценарієм. Лише в останні роки міжнародні трудові мігранти почали масово залишатися на постійне проживання в даних країнах, перетворюючись із сезонних робітників на повноцінних іммігрантів.

Найрозвиненіші країни Західної Європи є об'єктом міжнародних трудових мігрантів з менш розвинених західноєвропейських країн (Португалії, Мальти, Іспанії), арабських країн Північної Африки та Близького Сходу, країн Центральної Африки, східноєвропейських країн та країн колишнього СРСР.

Міжнародній міграції робітників з африканських країн (колишніх західноєвропейських колоній) сприяє спільність мови, торгівельні та інші зв'язки, що склалися історично. Так у 2010 р. у Західній Європі працював

51 млн. мігрантів [162, с.185]. Більш того, в рамках інтеграційних процесів створено єдиний ринок робочої сили, що дозволяє вільно пересуватися робітникам між країнами ЄС та сприяє уніфікації трудового законодавства.

Проблема регулювання міжнародної трудової міграції є однією з першочергових для країн Європи. Про це свідчать статистичні дані. Так, наприклад, кількість офіційно зареєстрованих іммігрантів в Німеччині складає 14,5% всього населення країни, а в Іспанії – 13%. Ці цифри є ще значнішими, якщо зауважити, що до 1960 року кількість постійно проживаючих іноземців у цих країнах не перевищувала 1% від загальної кількості населення. При чому такі відчутні зміни характерні лише для європейського регіону. Кількість іноземних громадян США у 2009 році склала 12,5% населення, тоді як у 1900 році аналогічний показник склав 13,6% від загальної кількості. Тобто коливання показника за більш ніж сторічний період склало трохи більше одного відсоткового пункту [122, с.2].

Міжнародні міграційні потоки до країн Європи дуже різняться між собою. Так, наприклад, 70% іммігрантів в Ірландії, походять з інших країн Європи, тоді як у Великій Британії таких мігрантів лише близько 21%, а переважають тут вихідці із Південної Азії [122, с.2].

Характерною особливістю міжнародних міграційних потоків до країн Західної Європи є значна кількість вихідців з колишніх колоній даних країн. У таких країнах як Велика Британія, Іспанія, Франція та Португалія цей показник перевищує 40% від загальної кількості міжнародних мігрантів. Слід зазначити, що середнім показником кількості іммігрантів від загальної кількості населення для країн Європи є 11%. Найменшою ця цифра є для країн Північної Європи, за винятком Швеції (15%) [122, с.9].

Як показують результати соціологічних обстежень, рівень освіти іноземних мігрантів є порівняно нижчим, щодо місцевого населення [122, с.28]. Це пояснюється відчутними недоліками у освітньому процесі в країнах-походження даних мігрантів. Таким чином, такі працівники мають низькі можливості працевлаштування. В основному, вони займають

низькооплачувані посади, що не потребують спеціальних навичок та досвіду роботи. Перш за все це стосується вихідців не з країн Європейського Союзу. Країнами-лідерами за відсотком міжнародних мігрантів, зайнятих на виробничих спеціальностях, є Бельгія, Німеччина, Франція та Італія. Отже, можна зробити висновок, що основна частина міжнародних трудових мігрантів не відіграє значної ролі у розподілі доходів в середині країни.

- **Близький Схід.** Нафтодобувні країни цього регіону заохочують притік міжнародних трудових мігрантів на тяжкі низькооплачувані роботи. Робітники приїждять в основному з сусідніх арабських країн, а також з Індії, Пакістану, Бангладешу, Кореї, Філіппінів. Більше ніж половина робочої сили Саудівської Аравії, ОАЄ, Катару, Бахрейну, Кувейту та Оману складають іноземні трудові мігранти.

- **Інші країни, що розвиваються.** Тенденція до розвитку трудової міграції між країнами, що розвиваються з'явилася ще у 90-х роках. Зазвичай потоки міжнародних мігрантів спрямовані в ті країни, де швидше та ефективніше реформується економіка та покращуються умови життя і праці. Так, в Латинській Америці сезонні робітники відправляються на збір врожаю до Аргентини та Мексики. В Африці більшість внутрішньоконтинентальних міжнародних трудових мігрантів прямують до ПАР, Нігерії та Кот-Д'Ивуару. А, наприклад, у 1991 році, в результаті війни в Перській затоці, близько 1 млн. єгиптян покинули Ірак, 800 тис. йеменців поїхали з Саудівської Аравії і, приблизно, 500 тис. палестинців покинули Кувейт, куди на їх місце прибули робітники з Індії та Єгипту [30, с.329].

- **Нові індустріальні країни.** В зв'язку зі стрімким розвитком даних країн Південно-Східної Азії потік міжнародних трудових мігрантів туди значно зріс. Особливо популярною є сезонна трудова міграція до даних країн. Це найбільш помітно в Південній Кореї та Малайзії. Головні постачальники робочої сили для даного регіону – це країни Азії, Північної Африки.

- **Міграція між країнами колишнього СРСР.** Потік мігрантів між країнами колишнього СРСР за своїми обсягами не поступається основним напрямом міжнародної трудової міграції. Окремо слід виділити кількість міжнародних мігрантів, що виїздить з інших країн на роботу до Росії. Найбільша їхня частка прибуває з України. Слідом за нею розташовуються Казахстан та Білорусь з Молдовою.

Підсумовуючи зазначене, треба зупинитися на статистичних даних, що описують інтенсивність та кількісні параметри сучасних міграційних процесів.

Наявний обсяг потоку міжнародної міграції можна розрахувати за допомогою наступного рівняння [147, с.4]:

$$M_t = (1 - \delta)M_{t-1} - R_t + N_t, \quad (1.1)$$

де M_t – шуканий обсяг потоку мігрантів; M_{t-1} – наявна кількість мігрантів, R_t – мігранти, що повернулися, and N_t – нові мігранти, δ – смертність та кількість мігрантів, що асимілювалися у приймаючій країні.

Як приклад, розглянемо Європу та Центральну Азію. За даними Міжнародної організації міграції, кожен третій міжнародний мігрант проживає в Європі. Мігранти складають 8,7% населення Європи [162, с.183]. Пять основних країн регіону за показниками притоку грошових переказів від трудових мігрантів це: Російська Федерація (5,5 мільярдів доларів США), Сербія (5,4 мільярдів доларів США), Україна (4,5 мільярдів доларів США), Боснія та Герцеговіна (2,6 мільярдів доларів США) та Таджикистан (1,8 мільярдів доларів США) (WMR, 2010) [162, с.193]. Загалом ці країни отримують 70 відсотків всіх грошових переказів від трудових мігрантів, що надходять до Східної Європи та Центральної Азії.

Російська Федерація є лідером регіону (Європа та Центральну Азія) не тільки з прийому, але й з виїзду робочої сили. При цьому міграційне сальдо Російської Федерації близьке до «0». Статистика свідчить, що в цій країні живе і працює 12 млн. зареєстрованих міжнародних трудових мігрантів і,

приблизно, така ж кількість працюючих росіян зареєстровано в інших країнах світу (рис.1.1).

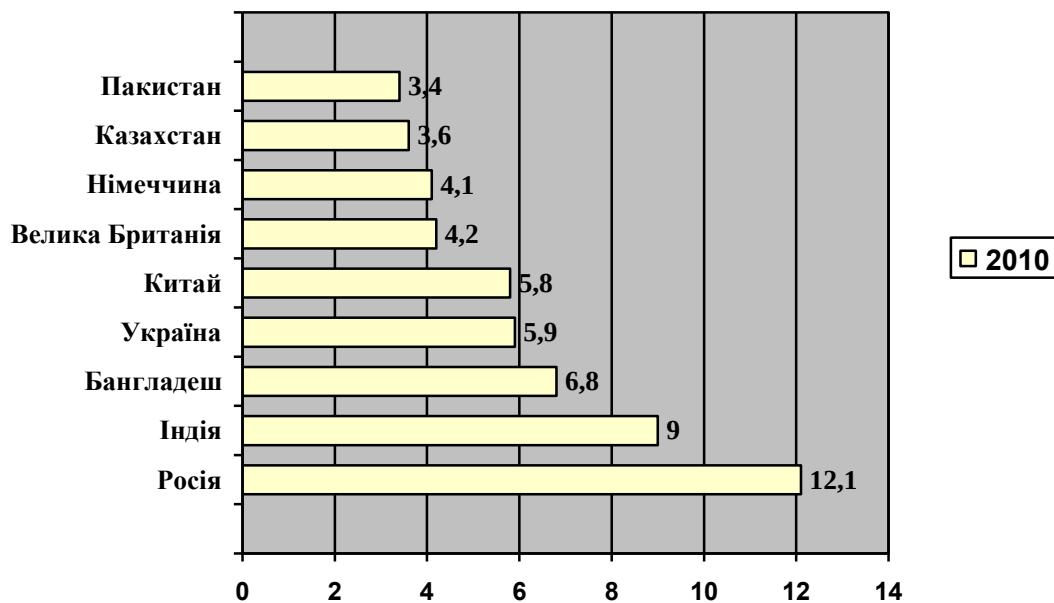


Рис.1.1. Країни-лідери регіону Європи та Центральної Азії за кількістю зареєстрованих міжнародних мігрантів (в млн.чол.) у 2010 р.

Джерело: побудовано автором за даними WMR, 2010 [162, с.187].

Слідом за Російською Федерацією за кількістю офіційно зареєстрованих міжнародних мігрантів в регіоні лідирують Україна (5,9 млн. чол.), Велика Британія (4,2 млн. чол.), Німеччина (4,1 млн. чол.) та Казахстан (3,6 млн. чол.) (UNDESA, 2009; WMR, 2010) [160, с.7; 162, с.184].

Загальна кількість міжнародних мігрантів в Європі та Центральній Азії виросла на 8,6% , порівняно з 2005 роком. Ця цифра виглядає вагоміше, якщо звернути увагу на те, що загальна кількість населення в країнах регіону за той самий період відчутно знизилася. В регіоні є декілька країн, де кількість мігрантів вже перевищила 10% населення: Казахстан (19,5%), Україна (11,6%), Молдова (11,4%), Білорусь (11,4%) та Вірменія (10,5%) (WMR, 2010) [162, с.191] (рис.1.2).

Саме в Європі знаходяться 4 з 10 основних маршрутів грошових переказів міжнародних трудових мігрантів. Це наступні маршрути: Російська

Федерація – Україна, Україна – Російська Федерація, Туреччина – Німеччина, Казахстан – Російська Федерація (World Bank, 2008) [139, с.16].

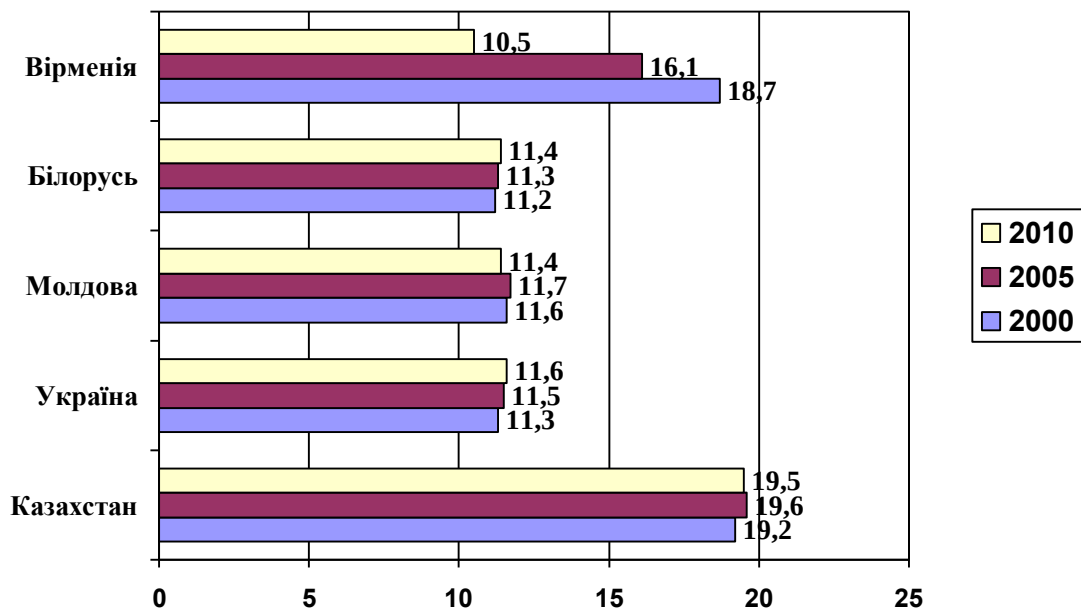


Рис.1.2. Кількість мігрантів у деяких країнах Східної Європи та Центральної Азії у процентах до загальної кількості населення.

Джерело: побудовано автором за даними UNDESA, 2009; WMR, 2010 [160, с.7; 162, с.191].

Слід також окремо охарактеризувати ситуацію з потоком міжнародних трудових мігрантів в Україні.

Таблиця 1.3.
Потік міжнародних трудових мігрантів в Україні

Рік	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Притік міжнародних трудових мігрантів в Україну, тис.чол.	44,227	46,507	37,281	32,917	30,810	31,684	76,361	54,100
Відтік міжнародних трудових мігрантів з України, тис.чол.	29,982	29,669	22,402	19,470	14,677	14,588	14,517	22,187

Джерело: побудовано автором за даними Державної служби статистики України [19].

На рис. 1.3 наведено графіки кількості прибулих трудових мігрантів в Україну та вибулих трудових мігрантів з України за 2006 – 2013 рр.

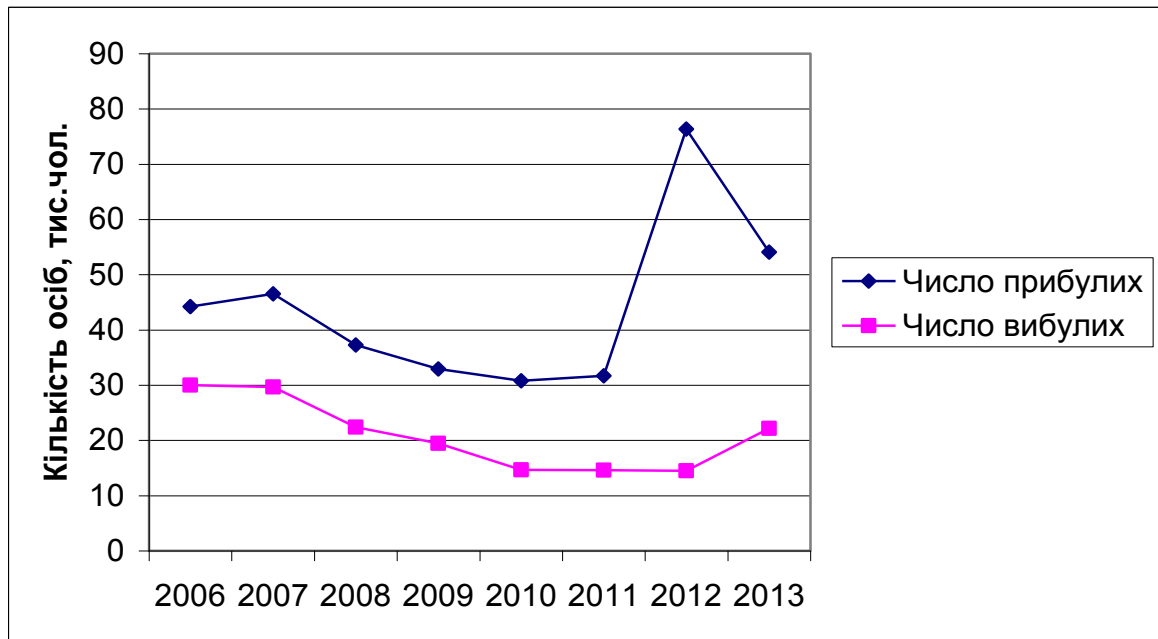


Рис. 1.3. Потік мігрантів в Україні за 2006-2013 роки.

Джерело: побудовано автором за даними Державної служби статистики України [19].

Кількість емігрантів має тенденцію до спадання впродовж 2006-2012 років. Якщо у 2006 році цей показник становив майже 30 тис. осіб, то у 2012 він дорівнює приблизно 15 тис. осіб. Кількість іммігрантів трималася на рівні 45 тис. осіб впродовж 2006-2007 років, а з 2008 по 2011 рік цей показник скоротився до 30 тис. осіб. Але у 2012 році в Україну прибуло 76,361 тисяч трудових мігрантів, а в 2013 році – 54,1 тисяч трудових мігрантів (див. табл.1.3). З 2006 року сальдо зовнішньої міграції додатне (за даними Державної служби статистики України [19]).

На жаль, статистичної інформації щодо прибулих трудових мігрантів в Україну та вибулих трудових мігрантів з України у 2014 році Державна служба статистики України не наводить. У 2015 році кількість іммігрантів до України склала 30,659 тис.осіб, а кількість емігрантів з України – 21,409 тис.осіб [19].

Серед країн-експортерів робочої сили в Україну у лідерах знаходяться Російська Федерація, Білорусь, Казахстан, Узбекистан, Молдова, Азербайджан, Грузія, Армєнія, Таджикистан, Киргизія. Існує інша статистика, яка враховує і притік нелегальних мігрантів. Відповідно до неї кількість нелегальних мігрантів, що в'їхали на територію України за той самий період складає 44 тис. чоловік. Дані робітники працюють переважно на підприємствах з невеликими фінансовими можливостями, які таким чином скорочують свою звітність із заробітної плати.

Такі цифри мають своє віддзеркалення і в іншій статистиці. Це статистика кількості безробітних в Україні. За останні 2 роки кількість безробітних зросла на 500 тис. чоловік. Слід зазначити, що сукупний показник кількості трудових мігрантів, що приїхали в середину країни за той самий період становить 300 тис. чоловік. Однією з причин втрати робочих місць є саме збільшення конкуренції на ринку праці за рахунок мігрантів.

Слід зазначити, що сучасній міжнародній трудовій міграції властива хвилеподібність. Спочатку до приймаючої країни приїжджають емігранти-розвіники, згодом – до них приїздять родичі та друзі. Таким чином, хвиля еміграції зростає. Через деякий час вона затухає, а потім процес повторюється. Причому спостерігається збільшення потоку емігрантів під час кризи, а збільшення потоку іммігрантів – під час економічного зростання [68, с.260].

Головною ж проблемою сучасних міжнародних міграційних процесів залишається нерівність попиту та пропозиції на ринку праці. Така ситуація створює тиск як на країни-імпортери, так і на країни-експортери праці. Встановлення зв'язку між пропозицією та попитом – це важливий аспект міграційної політики. Він є запорукою покращання ефективності управління трудовою мобільністю та забезпечення того, щоб кваліфікація робітників діставалася саме тих сфер, де на неї існує попит. Тому головним завданням, що потребує нагального вирішення урядами країн, є грамотна оцінка обсягів власного ринку праці та регуляція в'їзду та виїзду робочої сили. При цьому

керівництво обсягами даних потоків має здійснюватися без порушень прав людини.

Завершуючи дослідження тенденцій сучасних міграційних процесів, зробимо висновок про значне збільшення масштабів міжнародної трудової міграції, причому це відбувається майже в усіх країнах та регіонах.

1.3. Фактори формування міжнародної конкурентоспроможності країн

Зростаючі обсяги міжнародних міграційних потоків чинять відчутний вплив на основні економічні показники і, як наслідок, на конкурентоспроможність національної економіки.

Спроможність економічної політики держави керувати міжгалузевим переливом капіталів, забезпечувати ефективні структурні зрушення та адаптивність національної економіки до зовнішніх чинників визначає конкурентоспроможність країни [34, с.24].

Згідно з роботами [4, 5, 34, 35, 59], можна виокремити певні особливості, притаманні міжнародній конкурентоспроможності, а саме:

- Міжнародна конкурентоспроможність є невід’ємною характеристикою будь-якого господарства, що базується на товарному обміні та є учасником міжнародного поділу праці. На етапі виникнення міжнародних економічних відносин, проявляється міжнародна конкурентоспроможність національної економіки. Окремі фірми та держава в цілому безпосередньо зацікавлені у високому рівні конкурентоспроможності, оскільки вони є учасниками міжнародних економічних відносин. Саме тому імплементація заходів, пов’язаних із підвищенням конкурентоспроможності, притаманна кожній економіці, в якій діють закони товарного виробництва.

- Для підвищення міжнародної конкурентоспроможності національної економіки необхідним є збільшення кількості джерел власного розвитку господарюючих суб’єктів. З іншого боку підґрунтям для покращання

конкурентоспроможності національної економіки є наявність конкурентних відносин між цими самими господарюючими суб'єктами. Вона призводить до втрати певної частини прибутку та перенаправлення його у розвиток власного підприємства.

- Конкурентоспроможність визначається рівнем економічного розвитку країни та перебуває у залежності від уміння суб'єктів економічних відносин користатися наявними ринковими умовами максимально ефективно для себе. Крім того, важливим є загальний позитивний сукупний ефект. Для його досягнення висока прибутковість підприємств є важливою, але не єдиною умовою.

- Держава є відповідальною за рівень конкурентоспроможності національної економіки. Вона визначає напрямки економічної політики, є гарантом дотримання зобов'язань перед міжнародними організаціями та країнами-партнерами. Таким чином, саме держава застосовує низку заходів із подолання внутрішніх та зовнішніх негативних чинників впливу на економіку, які мають на меті не допущення зниження параметрів соціально-економічного розвитку країни.

Міжнародна конкурентоспроможність національної економіки формується у декілька етапів. Вона включає в себе конкурентоспроможність товарів національних виробників, конкурентоспроможність підприємств та ефективну державну економічну політику.

Конкурентоспроможність товару можна визначити як сукупність його особливих характеристик, яка відрізняє його від аналогів за співвідношенням між задоволенням певної потреби споживача та витратами на купівлю й подальше обслуговування даного товару, а також його відповідністю вимогам конкретного ринку. Ціна товару та витрати на його подальшу експлуатацію називаються ціною споживання. Ціна споживання завжди перевищує ціну продажу [34, 59].

Не дивлячись на високу ціну виробництва, що обумовлюється інноваційною складовою конкурентоспроможності товару, раціональний

споживчий вибір базується на мінімізації ціни споживання. Товар такого типу потребує нижчих споживчих витрат, пов'язаних з його експлуатацією. Це пояснюється його вищим рівнем надійності та ресурсоефективності. Тим не менше, раціональність споживчого вибору може бути порушена. На прийняття ірраціонального рішення впливають диференціація доходів та асиметричність інформації. Наприклад, в разі низької платоспроможності попиту, споживчий вибір буде здійснюватися на користь товарів із найнижчою ціною виробництва. Інші характеристики товару в такій ситуації стають вторинними і, як наслідок, не результиуючими у кінцевий вибір. Можливість ірраціонального вибору є одним із найважливіших факторів, що спричиняє основні викривлення у визначенні конкурентоспроможності товару.

Поняття «конкурентоспроможності товару» не можна однозначно визначити. Це пояснюється тим, що сам товар не виступає у ролі суб'єкту конкурентної боротьби, не має змогу самостійно впливати на її перебіг. Товар розглядаються як пасивний об'єкт конкуренції. Тому конкурентоспроможність товару є не окремим рівнем конкурентоспроможності, а елементом конкурентоспроможності підприємства.

Конкурентоспроможність підприємства - це сукупність показників стану підприємства, які визначають його позицію на конкретному ринку. Конкурентоспроможність підприємства визначається як на національному, так і на світовому ринку. Окрім зазначеної вище конкурентоспроможності товару, на неї впливають чинники економічних умов виробництва та збуту продукції підприємства в цілому. Тому, варто зазначити, що конкурентоспроможність підприємства полягає не у підтримці сталого рівня конкурентоспроможності товару, а у здатності до вдосконалення, модернізації або переорієнтації виробництва відповідно до наявної ринкової кон'юнктури [4,5, 34].

Правильно обрана підприємством стратегія, ефективність її операцій та якість середовища, в якому воно веде бізнес, лежать в основі продуктивного використання національних ресурсів. Саме адекватне та вчасне реагування на рівні мікроекономічного середовища забезпечує дієвість макроекономічної політики. В іншому випадку, макроекономічні інструменти можуть вирішити лише окремі цілі, проте не загальне стратегічне завдання. Наприклад, за умов відсутності механізмів забезпечення ефективності інвестицій, державне стимулювання притоку інвестиційних ресурсів приведе лише до їхньої втрати, наявності зловживань із податковими та кредитними стимулами і, як результат, дестабілізації економіки держави в цілому. Зростання обсягів капіталовкладень, яке виникає в такій ситуації, не буде фактором збільшення національної конкурентоспроможності та не спричинить структурних та інноваційних перетворень у економіці, на які, власне, і було спрямовано зазначені заходи з боку держави.

Там само низько ефективною була політика приватизації. Це помітно на прикладі України. Позитивний економічний ефект від приватної власності став помітним лише після подальшої реалізації низки інших макроекономічних перетворень. Було збільшено кількість ліквідних ресурсів у національній економіці, спрощено доступ до кредитних ресурсів, було надано перевагу девальваційним чинникам зростання, покращено зовнішньоекономічну кон'юнктуру.

Ключовим завданням у підвищенні конкурентоспроможності національної економіки є забезпечення створення ефективних конкурентних стратегій національних підприємств. Для цього необхідно сформулювати середовище діяльності підприємства, в якому забезпечено доступність та рівномірність інформації, налагоджено інфраструктуру, наявні розвинені наукові інститути та створено систему соціального партнерства. Отже, завданням держави є забезпечення сприятливих умов для розвитку національних товаровиробників, зниження рівня ринкової та економічної невизначеності та не прогнозованості [34, с.18].

Природа конкурентоспроможності підприємства є суперечливою. З одного боку, вона визначається рівнем реалізації потенціалу підприємства у обраній ним ринковій ниші, а з іншого – у спроможності підприємства цю ринкову нишу розгирювати та утримувати у процесі боротьби із конкурентами.

Вплив з боку конкурентів примушує підприємство постійно знаходитися у русі. В основу даного руху покладено намагання до вдосконалення технологій виробничого процесу та менеджменту на підприємстві. Фактором, який сприяє успіху у конкурентній боротьбі, є спрямованість підприємства на впровадження інновацій як у виробництві товару, так і самому товарі та процесі його збуту. Крім того, підприємство намагається розширювати ринок за рахунок ще неосвоєних його сегментів, де конкуренція слабша, або взагалі, на разі, відсутня. Таким чином, перемога досягається шляхом уникнення конкурентної боротьби.

На Всесвітньому економічному форумі в м.Давос (Швейцарія) щорічно публікується „Глобальний звіт про конкурентоспроможність” (Global Competitiveness Report), у якому пропонується оцінювати рівень конкурентоспроможності країн світу за допомогою Глобального індексу конкурентоспроможності (ГІК).

З 2004 року ГІК став головним індексом для виміру міжнародної конкурентоспроможності країн.

ГІК (Глобальний індекс конкурентоспроможності) - це широкий індекс, який визначає національну конкурентоспроможність на основі мікро- та макроекономічних показників. Для максимально повного охоплення поточної економічної ситуації індекс має 12 складників: якість інститутів, інфраструктура, макроекономічна стабільність, здоров'я і початкова освіта, вища освіта і професійна підготовка, ефективність ринку товарів і послуг, ефективність ринку праці, розвиненість фінансового ринку, технологічний рівень, розмір ринку, конкурентоспроможність бізнесу, інноваційний потенціал.

ГІК формують два види даних. Із 110 змінних або індикаторів, які складають Індекс, приблизно одна третина - це статистичні дані. Статистичні дані несуть інформацію про кількісні показники: валовий внутрішній продукт, вартість телефонних дзвінків, кількість комп'ютерів на душу населення і таке інше. Такі дані, зазвичай, отримують від міжнародних організацій (Всесвітній банк, різні організації ООН, Міжнародний телекомунікаційний союз), доповнених, при необхідності, із національних джерел. Решта даних – це дані отримані внаслідок опитування бізнес-керівників, яке проводиться за методологією Всесвітнього економічного форуму.

Мета дослідження – зібрати якісні показники специфічних ризик конкурентоспроможності і представити порівнювані дані за питаннями, для яких нема точних статистичних даних. Це високоспеціалізоване опитування проводиться Форумом у 148 країнах (станом на 2014 рік), які покриває ГІК [158, с.28]. Керівникам бізнесу пропонується оцінити специфічні особливості бізнес-клімату у країнах, де вони працюють. На кожне питання респонденти висловлюють свою думку стосовно загального стану країни, де вони мешкають у порівнянні з міжнародними нормами. Для проведення опитування у кожній з країн Форум покладається на підтримку більш ніж 150 Організацій-Партнерів. Зазвичай, такі Організації-Партнери – є економічними відділеннями відомих університетів, незалежними дослідницькими центрами або бізнес-організаціями. В Україні партнером Форуму є Центр соціальних економічних досліджень України (CASE).

Для гарантії отримання послідовної вибірки опитуваних компаній з усього світу Форум розробив та надав деталізовані інструкції з опитування представників вищого ешелону бізнесу, при цьому найбільша увага приділяється великим компаніям. Крім проведення опитування в різних країнах, партнери Форуму самі можуть брати участь в опитуванні. З розміром економіки змінюється і масштаб опитування.

Як тільки дані зібрані, вони проходять жорсткий контроль якості. Дотримуючись уважної перевірки даних опитування, відповіді кожного з учасників додаються до загального показника рівня країни, та комбінуються з показниками минулого року, використовуючи при цьому метод змінюваного середнього зваженого показника (weighted moving average).

Метод зважування складається з двох елементів, що перетинаються: з одного боку ми надаємо однакову вагу кожній відповіді, через забезпечення більшої ваги для найбільшої з двох респондентських вибірок. У той же час застосовується коефіцієнт дисконтування до результатів попереднього року, чим забезпечуємо більшу вагу найбільш свіжим даним.

Отримані фінальні результати кожної з країн використовуються для підрахунку ГІК та інших інструментів порівняння, розроблених Всесвітнім економічним форумом [107, с.67].

Висновки до Розділу I

1. Міжнародна трудова міграція - це переміщення працездатного населення між державами строком більше ніж на рік під впливом суто економічних причин, тобто в пошуках заробітку. На відміну від переселенської міграції, вона припускає збереження постійного зв'язку мігранта зі своєю батьківщиною.

2. Розглянуто основні форми міжнародної міграції. Найбільш впливовим для основних економічних показників є трудова міграція. Її показники корелюються з показниками безробіття, а грошові перекази трудових мігрантів лежать в основі економічної категорії міграційного капіталу.

3. Виділено основні потоки трудової міграції: з країн, що розвиваються в розвинуті; між розвиненими країнами; між країнами, що розвиваються; з постсоціалістичних країн до розвинених країн; міграція наукових працівників та кваліфікованих фахівців з розвинених країн у країни, що розвиваються.

4. Досліджено основні закономірності сучасних міграційних процесів. Сьогодні у світі значно більше міжнародних мігрантів, ніж будь-коли. За даними Департаменту з економічних і соціальних питань ООН (UNDESA, 2009) їхня кількість складає 214 мільйонів та продовжує невпинно зростати. У той же час кількість внутрішніх мігрантів вже сягає 740 мільйонів осіб (Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй (UNDP), 2009), тому загальна кількість мігрантів сьогодні по всьому світові вже наближається до мільярду осіб.

5. У розділі розглянуто тенденції міжнародних міграційних процесів: переважання міграції робочої сили у загальному обсязі міграційних потоків; зростання демографічних факторів у розвитку міжнародної трудової міграції; розширення географії міжнародної трудової міграції; розширення масштабів міжнародної трудової міграції; збільшення обсягів нелегальної міграції; збільшення частки висококваліфікованих спеціалістів у міграційних потоках; глобальний характер міжнародної трудової міграції; інтенсивний характер міжнародної трудової міграції. Здійснено аналіз закономірностей міжнародної трудової міграції за групами країн та регіонами.

6. Процеси міжнародної трудової міграції не обминули і Україну, участь якої у них стає дедалі відчутнішою. Україна стала країною прийому емігрантів і водночас країною, що зумовлює імміграцію, одним з основних суб'єктів євроазійських міграційних процесів. У 2012 році, за даними Державної служби статистики України [19], в Україну прибуло 76,361 тис. трудових мігрантів, а у 2013 року – 54, 1 тис. трудових мігрантів. Ці мігранти працюють переважно на підприємствах з невеликими фінансовими можливостями, які таким чином скорочують свою звітність із заробітної плати.

7. За останні два роки кількість безробітних в Україні зросла на 500 тис. чоловік. Слід зазначити, що сукупний показник кількості трудових мігрантів, що приїхали в середину країни за той самий період становить 300

тис. чоловік. Очевидно, що однією з причин втрати робочих місць є саме збільшення конкуренції на ринку праці за рахунок мігрантів.

8. Узагальнюючи дослідження закономірностей сучасних міграційних процесів, зроблено висновок про значне збільшення масштабів міжнародної трудової міграції, причому це відбувається майже в усіх країнах та регіонах.

9. Міжнародна конкурентоспроможність національної економіки формується у декілька етапів. Вона включає в себе конкурентоспроможність товарів національних виробників, конкурентоспроможність підприємств та ефективну державну економічну політику. На сучасному етапі економічного розвитку основним методом для оцінювання міжнародної конкурентоспроможності національної економіки використовується Глобальний індекс конкурентоспроможності.

Основні результати дослідження цього розділу містяться в роботах [72, 84, 85, 89, 91, 92, 112, 113, 118].

РОЗДІЛ II. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

2.1. Вплив грошових переказів міжнародних трудових мігрантів на національну економіку

Міжнародна трудова міграція чинить суттєвий вплив на основні економічні показники. Цей вплив, як і вплив будь-якого іншого фактора, необхідно оцінювати кількісно. Для цього використовується така категорія як обсяг грошових переказів міжнародних трудових мігрантів.

Вплив грошових переказів мігрантів на економіку країни став популярним об'єктом досліджень в новітній науковій літературі. Перше за все вкажемо на фундаментальну монографію А.П.Гайдуцького [10], присвячену теоретичним і методологічним основам міграційного капіталу, дослідженню економічної природи формування міграційного капіталу в Україні.

Грошові перекази міжнародних трудових мігрантів – це доходи мігрантів, які, за вирахування витрат на їх перебування в країні працевлаштування, спрямовуються на батьківщину і використовуються для підвищення економічного та соціального рівня життєдіяльності рідних і близьких мігрантів, розвитку місцевих територій і країн загалом. Вкажемо на те, що це не лише заробітна плата, одержана за кордоном, а ще й частина заощаджень, призначена для розвитку домогосподарств в країні походження мігранта, шляхом інвестицій і вкладень. Таким чином виконується капіталоутворююча функція, яка забезпечує сталий соціально-економічний розвиток для країн-реципієнтів даних грошових переказів [10, с.41].

Грошові перекази – основний фактор міжнародної трудової міграції, який впливає на економічний розвиток країн третього світу. Обсяг грошових переказів мігрантів за 2014 рік склав 583 млрд. дол. США, з яких приблизно 436 млрд. дол. США було відправлено до країн, що розвиваються. Це число є на 4 відсотка більшим за аналогічний показник 2013 року. Тоді сума

грошових переказів мігрантів до країн, що розвиваються склала 418 млрд. дол. США [151, с.4]. Зазначені дані також свідчать і про перший з 1985 року спад в обсягу грошових переказів міжнародних трудових мігрантів у 2009 році. Фахівці схильні списувати такий показник на результати світової економічної кризи. Головним аргументом, який вказує на важливість та висхідний тренд даного показника, є те, що навіть цей, нижчий ніж у 2008 році, результат є вищим за той, який було зафіксовано у 2007 році (385 млрд. дол. США) [162, с.117].

У таблиці 2.1 наведено обсяги грошових переказів трудових мігрантів у млрд. дол. США з 2008 р. [150, с.5; 151, с.4].

Таблиця 2.1.

Обсяги грошових переказів трудових мігрантів (млрд. дол. США)

Рік	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Обсяг грошових переказів (млрд.дол.США)	443	418	453	507	533	557	583
Темпи зростання (%)	15%	-6,7%	8,7%	11,7%	4,1%	4,59%	4,73%

Джерело: [149, с.3; 150, с.5; 151, с.4].

У топ-10 країн, з яких надходить найбільше грошових переказів, входять Російська Федерація (26,1 млрд. дол. США), Швейцарія (19 млрд. дол. США), Німеччина (15 млрд. дол. США), Іспанія (14,7 млрд. дол. США), Італія (12,7 млрд. дол. США), Люксембург (10,9 млрд. дол. США) та Нідерланди (8,4 млрд. дол. США) [162, с.185].

Станом на 2009 рік найбільшими одержувачами переказів мігрантів були Індія і Китай (понад 47 млрд. дол. США кожна), Мексика (22,164 млрд. дол. США), Філіппіни (19,688 млрд. дол. США), Франція (15,252 млрд. дол. США), Іспанія (9,987 млрд. дол. США), Німеччина (9,865 млрд. дол. США) (рис.2.1) [162, с.118]. У 2014 році ситуація змінилася і тепер перша десятка країн-одержувачів грошових переказів виглядає наступним чином: Індія (понад 70 млрд. дол. США), Китай (понад 64 млрд. дол. США), Філіппіни (28 млрд. дол. США), Мексика (25 млрд. дол. США), Нігерія (21 млрд. дол.

США), Єгипет (20 млрд. дол. США), Пакистан (175 млрд. дол. США), Бангладеш (15 млрд. дол. США), В'єтнам (12 млрд. дол. США), Ліван (біля 9 млрд. дол. США) (рис.2.2) [151, с.5].

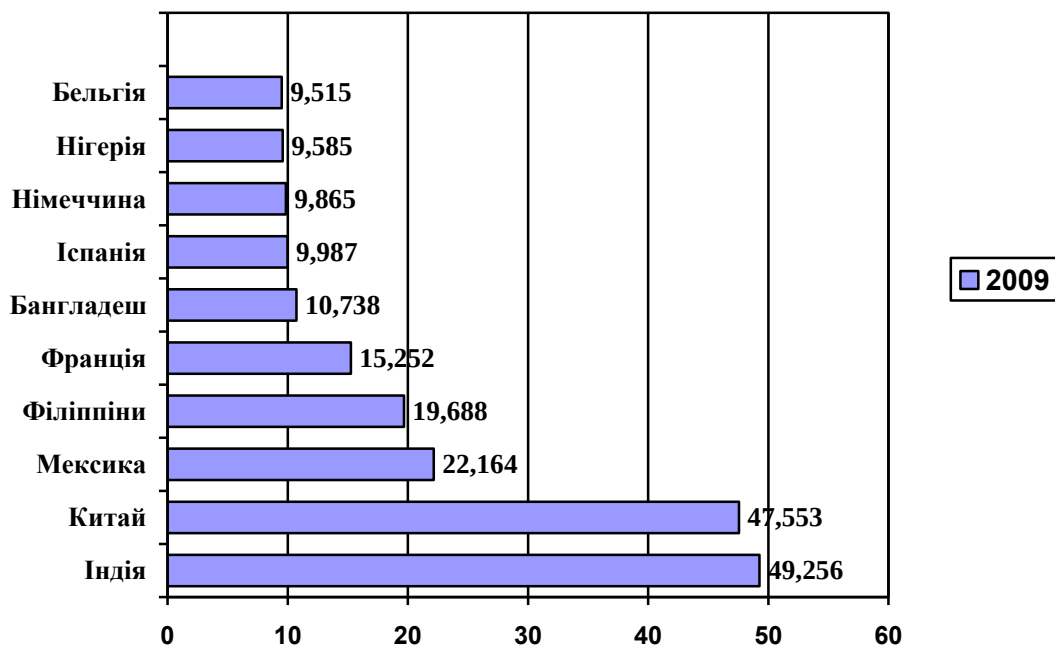


Рис.2.1. Топ-10 країн за обсягами отриманих грошових переказів (в млрд. дол. США) у 2009 р.

Джерело: побудовано автором за даними WMR, 2010 [162, с.118].

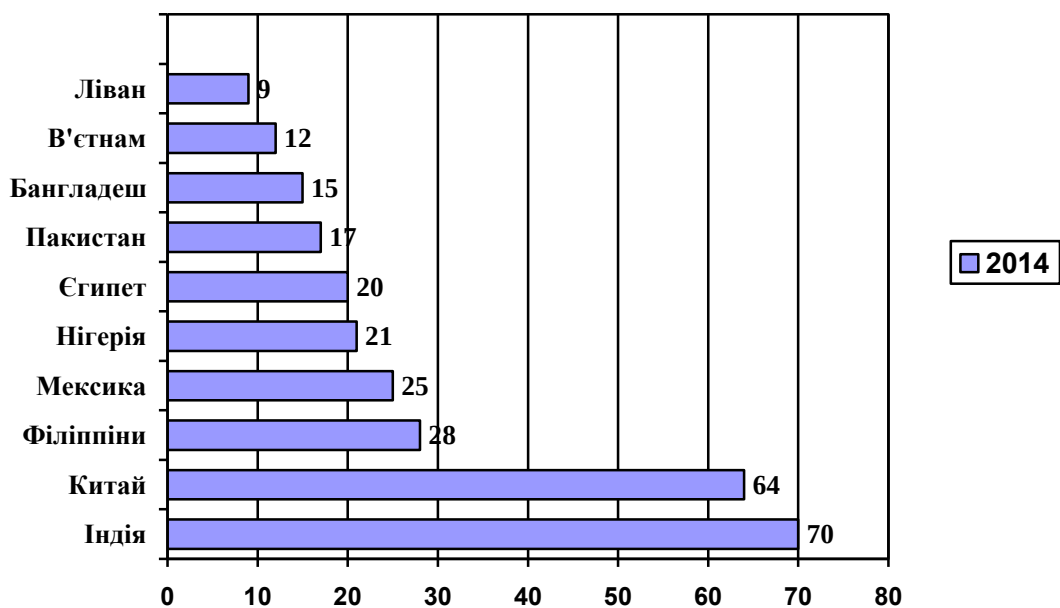


Рис.2.2. Топ-10 країн за обсягами отриманих грошових переказів (в млрд. дол. США) у 2014 р.

Джерело: побудовано автором за даними [151, с.5].

Характерною особливістю топ-10 зразка 2014 року є відсутність розвинених європейських країн, таких як Франція, Іспанія, Німеччина та Бельгія. Натомість покращили свої позиції країни азійського регіону (Пакистан, В'єтнам та Ліван). Це можна пояснити якісними змінами у державному регулюванні міжнародної еміграції у зазначених країнах.

У 2008 році для десяти країн світу грошові перекази міжнародних трудових мігрантів складають 20 і більше відсотків ВВП [162, с.118]. У випадку Таджикистану, ця цифра складає трохи менше ніж 50% (рис.2.3).

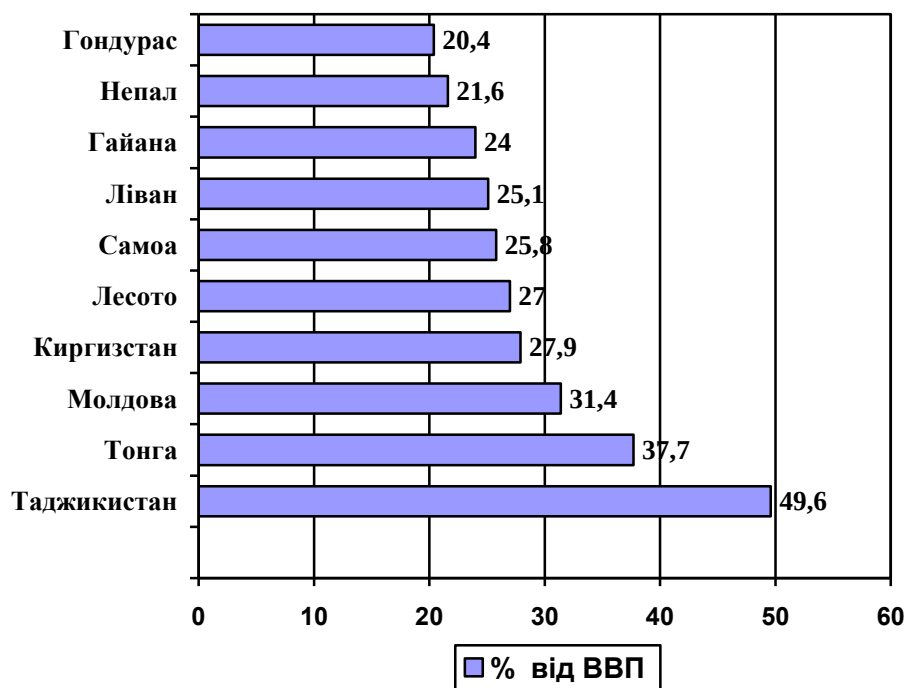


Рис.2.3. Найбільші отримувачі грошових переказів мігрантів у ВВП країни (%) у 2008 р.

Джерело: побудовано автором за даними WMR, 2010 [162, с.118].

У 2013 році список країн-лідерів за відсотком грошових переказів трудових мігрантів у ВВП країни не зазнав істотних змін. До чільної десятки увійшли Вірменія, Гаїті та Гамбія. Покинули ж її Ліван, Гондурас і Гайана (рис.2.4). [151, с.5]

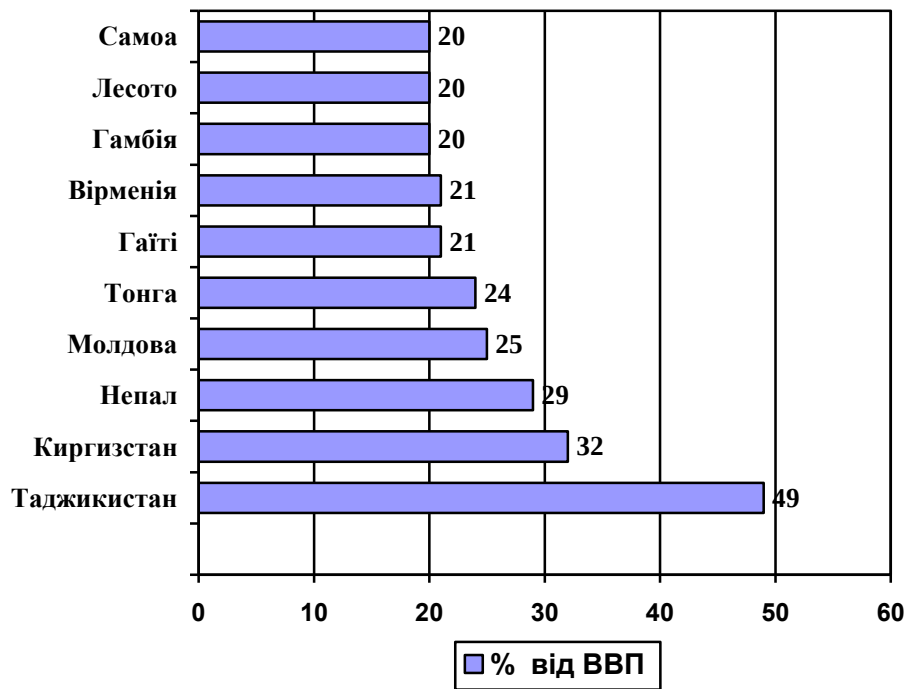


Рис.2.4. Найбільші отримувачі грошових переказів мігрантів у ВВП країни (%) у 2013 р.

Джерело: побудовано автором за даними [151, с.5].

Серед країн Західної та Центральної Європи найбільший відсоток від ВВП грошові перекази міжнародних трудових мігрантів у Болгарії (5,3 %), Іспанії (4,7%), Швейцарії (3,2%), Бельгії (3,1%), Німеччині (2%) (рис.2.5). [162, с.190].

Серед країн колишнього СРСР та Східної Європи за обсягами отриманих грошових переказів від міжнародних мігрантів у 2009 році серед лідерів були Російська Федерація (5,5 млрд. дол. США), Сербія (5,4 млрд. дол. США), Україна (4,5 млрд. дол. США), Боснія та Герцеговіна (2,6 млрд. дол. США) та Таджикистан (1,8 млрд. дол. США) (рис.2.6). На дані країни припадає 70 відсотків від суми всіх грошових переказів в цьому регіоні. Саме серед країн Східної Європи є деякі найбільш залежні від грошових переказів

трудоу мiгрантiв економiки. Це такi країнi як Таджикистан, Молдова, Киргизстан та Боснiя i Герцеговина [162, с.193].

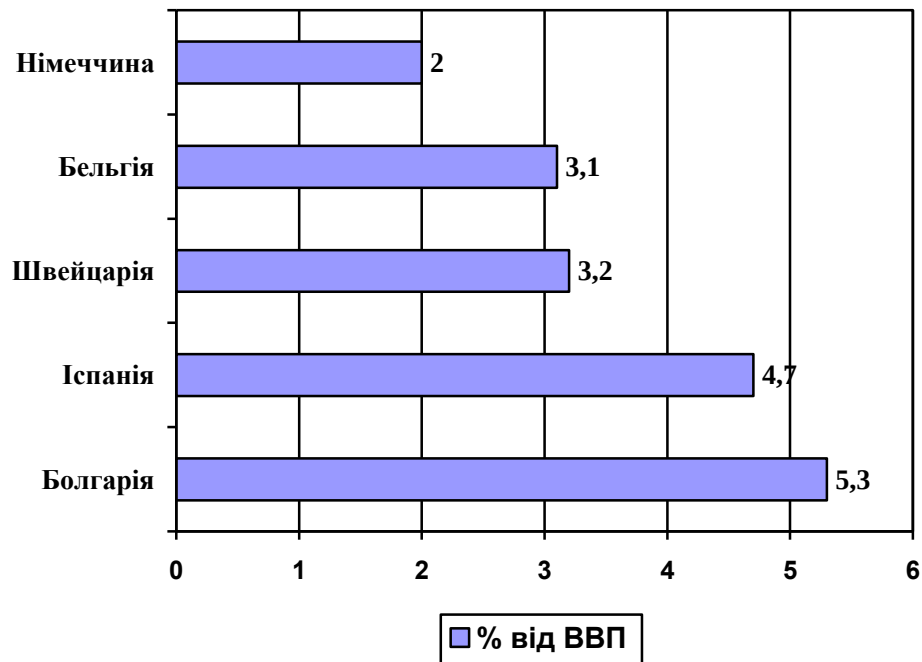


Рис.2.5. Топ-5 найбільших реципієнтів грошових переказів мігрантів у ВВП серед країн Західної та Центральної Європи (%) у 2008 р.

Джерело: побудовано автором за даними WMR, 2010 [162, с.190].

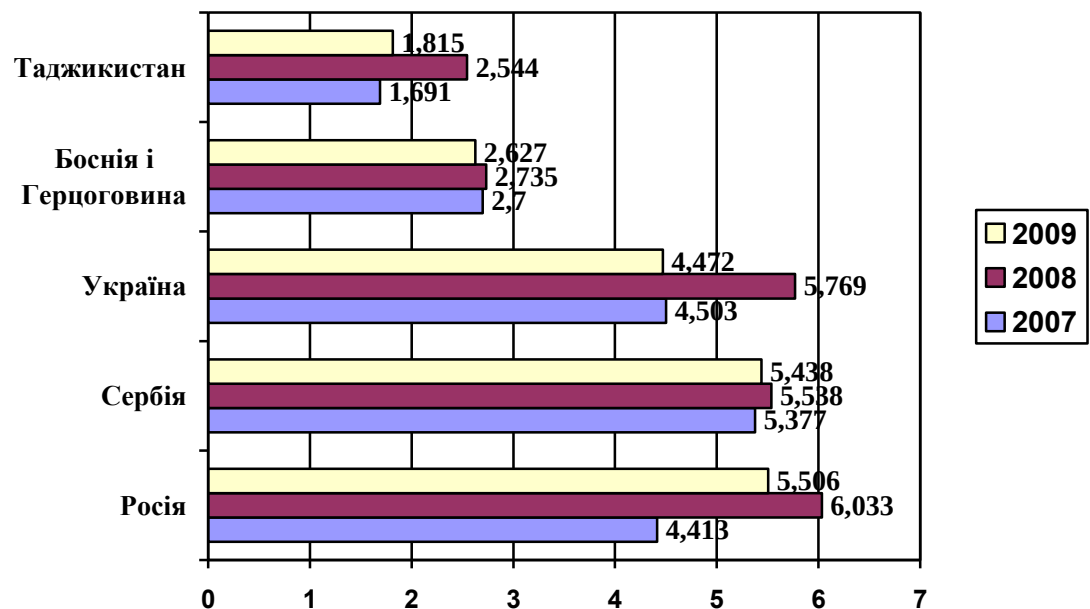


Рис.2.6. Топ-5 країн за обсягами грошових переказів серед країн Східної Європи та колишнього СРСР за 2007 – 2009 роки (млрд. дол. США).

Джерело: побудовано автором за даними WMR, 2010 [162, с.193].

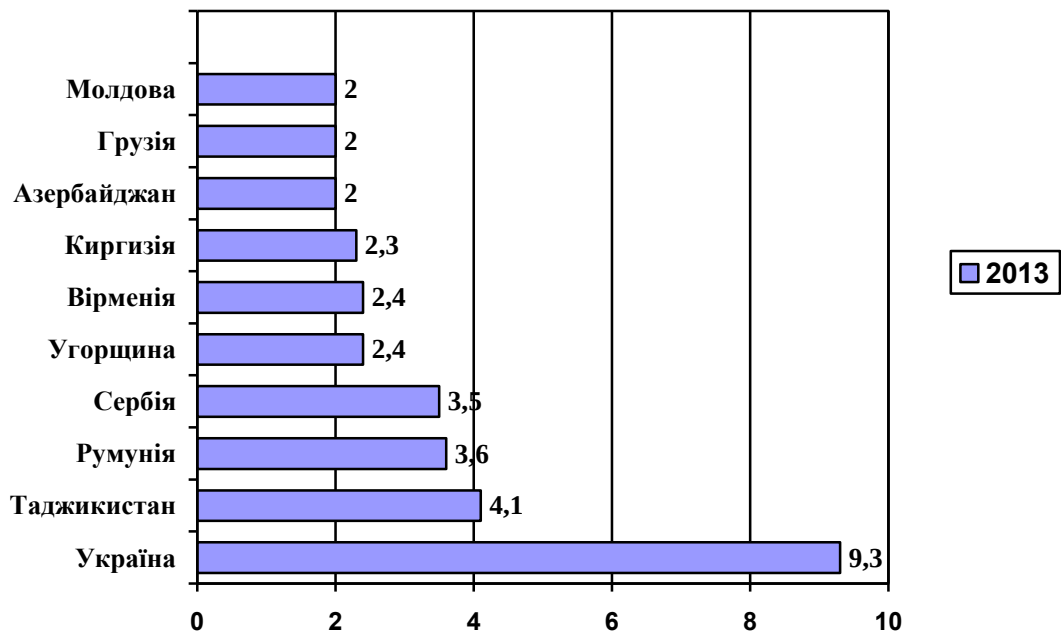


Рис.2.7. Топ-10 країн за обсягами грошових переказів серед країн Східної Європи та колишнього СРСР у 2013 році (млрд. дол. США).

Джерело: побудовано автором за даними [149, с.15].

Обсяг грошових переказів мігрантів до країн Східної Європи та колишнього СРСР зріс у 2013 році на 10% та досяг 42,6 мільярдів доларів США [150, с.17]. Ціни на газ та нафту дозволили утримувати в Російській Федерації, яка є регіональним лідером за кількістю відправлених з неї грошових переказів, рівень безробіття нижчий за 6 відсотків. Тим часом найбільший обсягів отриманих переказів в регіоні мають Україна (9,3 мільярдів доларів США), Таджикистан та Румунія (4,1 та 3,6 мільярди доларів США відповідно) (рис.2.7). Значення грошових переказів мігрантів для країн Східної Європи та колишнього СРСР легко оцінити за відсотком, які вони становлять у ВВП зазначених країн. Представники цього регіону посідають 4 з 10 позицій у чільній десятці країн світу за відсотком грошових переказів мігрантів у ВВП країни. Лідером тут виступає Таджикистан із 49% грошових переказів трудових мігрантів у загальному обсязі ВВП (рис.2.4).

Фахівці Світового Банку сходяться у тому, що середній приріст грошових переказів мігрантів для країн Східної Європи та колишнього СРСР у періоді з 2014 по 2016 роки складатиме 8%, ймовірні обсяги відтоку коштів, які пересилають мігранти, працюючі у даному регіоні, залишаються не певними [150, с.18]. Так, наприклад, основними чинниками, що впливають на кількість грошових переказів мігрантів з Російської Федерації, є коливання цін на нафту та динаміка зміни курсу рубля. Обидва ці показники важко прогнозувати через події, які відбуваються на Сході України. За час кризи у Криму, курс рубля відносно долару США впав на 8% та, відповідно, на 10% відносно євро. Найбільшою приймаючою трудових мігрантів країною в регіоні лишається Російська Федерація (11 мільйонів трудових іммігрантів), серед них 2,9 мільйонів осіб з України, 2,5 мільйонів осіб – з Казахстану, 1,1 мільйонів осіб з Узбекистану. Країни Східної Європи та колишнього СРСР є економічно залежними від обсягів грошових переказів трудових мігрантів, що надходять з Російської Федерації. Тому, послаблення рубля та реєміграція з Російської Федерації, зумовлена ускладненням умов працевлаштування, може спричинити скорочення цього показника [150, с.18].

Тим часом у Європи посилюються анти-іммігрантські настрої, що дістало вираження у результатах референдуму в Швейцарії, відповідно до яких, більшість громадян проголосувало за квотування потоку трудових мігрантів.

Відповідно до нових статистичних даних, кількість міжнародних трудових мігрантів станом на 2013 рік становила 247 мільйонів осіб, що відчутно перевищує показник 2012 року – 232 мільйони. Очікується, що 2015 року цей показник становитиме 250 мільйонів осіб [151, с.1].

Обсяг грошових переказів міжнародних трудових мігрантів до країн, що розвиваються 2014 року склав 436 мільярдів доларів США. Це на 4,4 відсоткові пункти більше ніж було зафіксовано 2013 року [151, с.4]. Висхідний тренд даного показника характерний для більшості країн, що розвиваються, окрім країн Східної Європи та колишнього СРСР. Така

ситуація пояснюється змінами у зовнішній політиці Російської Федерації та девальвацією рубля.

Очікується, що у 2015 році зростання загального обсягу грошових переказів міжнародних трудових мігрантів до країн, які розвиваються буде на рівні 0,9%. Показник має досягнути позначки у 440 мільярдів доларів США [151, с.1]. Проте в окремих регіонах можлива протилежна ситуація. На країни, що розвиваються з таких регіонів як Східна Азія, Середній Схід та Північні Африка очікує сповільнення темпів зростання обсягів грошових переказів міжнародних трудових мігрантів, а для Східної Європи та колишнього СРСР зниження даного показника на 12,7% порівняно із 2014 роком. Основними причинами такого спаду є падіння світової ціни на нафту, що спричинило зниження показників приросту економіки Російської Федерації, посилення позицій долара щодо рубля та впровадження більш жорстких заходів із контролю міжнародної трудової імміграції у більшості приймаючих країн регіону. Зростання притоку грошових переказів міжнародних трудових мігрантів до країн цього регіону прогнозується на 2017 рік. Це пояснюється загальним позитивним прогнозом щодо зростання світової економіки у цей період часу.

Загальний обсяг грошових переказів міжнародних трудових мігрантів до країн Східної Європи та колишнього СРСР почав падати 2014 року. Тоді падіння склало 6,3 відсоткових пункти [151, с.19]. Проте воно не було таким помітним через 11,1 відсотковий приріст даного показника у 2013 році. Центральний банк Російської Федерації повідомляє про 33% зменшення потоку грошових переказів міжнародних трудових мігрантів з Російської Федерації у останній чверті 2014 року. Так, перекази в Україну впали на 51%, до Узбекистану на 43%, на 31% до Вірменії та на 27% до Таджикистану. Зниження цього показника пояснюється спадом в економіці Російської Федерації та знеціненням рубля щодо долара США [151, с.19].

Уповільнення економічного зростання Російської Федерації впливає на обсяг грошових переказів міжнародних трудових мігрантів трьома шляхами:

1) значна частина міжнародних трудових іммігрантів втратила свої робочі місця та опинилася у ситуації, коли дуже складно знайти нові; 2) знецінення рубля та інших національних валют країн Східної Європи та країн колишнього СРСР щодо долара США зменшило реальний рівень заробітків трудових іммігрантів, що ускладнило та 3) здорожчило процес переводу грошових переказів до країн-походження. Найбільше постраждали країни Центральної Азії, які найсильніше залежать від потоку грошових переказів трудових мігрантів з Російської Федерації.

За новими приписами російського законодавства у сфері регулювання міжнародної трудової міграції, які набрали чинності у січні 2015 року, мігрантам, що залишалися на території Російської Федерації на строк, який на рік перевищує тривалість їхньої візи, заборонено в'їзд до країни терміном на 10 років. Це спонукає частину іммігрантів повернутися додому раніше, ніж вони планували до того і спричинити скорочення обсягів грошових переказів до країн регіону.

Різні автори неоднаково оцінюють обсяг грошових переказів міжнародних трудових мігрантів в Україні. Так, згідно з А. Гайдучьким, в Україну щорічно поступає 25,6 млрд.дол.США [10, с.222], Ю. Ожійвська розрахувала суму грошових переказів в 8,4 млрд.дол.США [55]. А. Гайдучький в основу розрахунків цієї суми використав дані про місячну оплату українських працівників за кордоном.

Перекази заробітків емігрантів становлять суттєву частину ВВП України, окрім того, певні фінансові накопичення сприяють розвитку малого бізнесу серед зворотних мігрантів. Поглиблений аналіз інвестиційної діяльності трудових мігрантів засвідчив, що сума грошових переказів складає чверть ВВП країни, і є значно більшою за обсяги надходжень сукупних іноземних інвестицій в країну. А. Гайдучький розрахував суму грошових переказів міжнародних трудових мігрантів в розрахунку на кожного мігранта окремо, що складає 4320 дол.США на рік, або 360 дол.США грошового переказу щомісяця [10-12].

У 2012 році в Україні було проведено вибіркове обстеження з питань трудової міграції в рамках проекту Європейського Союзу та Міжнародної організації праці «Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами» [23]. Воно виявило, що кількість громадян України, які виїхали працювати за кордон. Ця цифра становила близько 1,2 млн. українців або 3,4% населення у віці 15-70 років, які з 1 січня 2010 року до 17 червня 2012 року працювали або шукали роботу за кордоном. Цей показник перевищує 5% від кількості тогочасного економічно активного населення країни. При чому частина емігрантів, які виїхали з країни на постійній основі, склала 17,4%. Інші ж являють собою сезонних, або циркулюючих мігрантів, які не розглядають свою трудову міграцію як перший крок до постійного проживання за кордоном [23, с.29].

Особливістю міжнародної трудової міграції з України, за результатами обстеження, є регіональна нерівномірність. Більшість трудових мігрантів – представники Західної України. Вони складають приблизно 70% емігрантопотокa. При чому рівень безробіття (станом на 2012 рік) по Україні є приблизно рівним: на заході – 8,4%, на півдні – 6,6%, на сході – 7,1%, на півночі – 7,3%, у центрі – 8,7% [23, с.38].

Згідно до обстеження, більшість трудових мігрантів, як і раніше, прямували до Російської Федерації та країн ЄС. Однак цього разу розподіл склався таким чином: 51% трудових мігрантів з України працевлаштувалися у країнах ЄС і 43,5% в Російській Федерації [23, с.36]. Це свідчить про зміну пріоритетів та прагнення до виграшу не лише у рівні заробітної плати, а й якості життя та умов праці.

Найбільше наших співвітчизників очікувано працевлаштувалося у Польщі. Дещо менше у Чехії та Італії (Таблиця 2.2).

Слід зазначити, що результати дослідження необхідно сприймати, враховуючи певну похибку, адже неможливо було опитати та оцінити обсяги трудової еміграції людей, які виїхали з країни разом із родинами.

Дані Обстеження з питань трудової міграції 2012 року дають змогу створити профіль українського трудового мігранта. Станом на 2012 рік, більшість трудових емігрантів становили чоловіки (приблизно 65%) старші за 40 років (більше 41,5% з усіх трудових мігрантів), із середнім рівнем освіти (69,5%), які переважно (більше 54%) були вихідцями із сільської місцевості [23, с.30].

Таблиця 2.2.

Основні напрями трудової міграції з України

Країна	Число трудових мігрантів, тис. осіб	Частка в загальному числі мігрантів, %
Всього	1 181,6	100,0
ЄС, у тому числі	602,5	51,0
Польща	168,4	14,3
Італія	156,0	13,2
Чехія	153,0	12,9
Іспанія	52,6	4,5
Німеччина	27,8	2,4
Угорщина	23,0	1,9
Португалія	21,7	1,8
Російська Федерація	511,0	43,2
Білорусь	21,5	1,8
Інші	46,6	4,0

Джерело: [31, с.5].

Середня зарплата українського трудового мігранта складала приблизно 930 дол.США на місяць. Такий рівень доходів перевищував середній місячний заробіток в Україні майже втричі (станом на 2011 рік середня зарплата в Україні складала 320-330 дол. США) [23, с.55]. Найчастіше українські трудові мігранти знаходили роботу, що не потребувала особливих навичок та професійної кваліфікації. Переважна більшість працювала на

будівництвах та у сфері послуг. Вийнятком можна вважати працевлаштування у Польщі, що переважно мало сезонний характер та, відповідно, оплачувалося скромніше, ніж в інших приймаючих країнах.

Згідно із даними опитування, середньостатистичний український трудовий мігрант доправляв додому (шляхом грошових переказів, або власноруч) близько 4 тисяч доларів США на рік. Помноживши цю цифру на загальну кількість трудових мігрантів за кордоном, можна підрахувати, що сума заробітків, яка надійшла до України 2011 року, може сягати 4,6 млрд. дол. США [31, с.7].

За даними Національного Банку України [53] сума грошових коштів, яку було переказано, або ввезено іншими неофіційними каналами, склала 7 млрд. дол. США. Таку різницю у цифрах можна пояснити тим, що опитування не охопило перекази коштів від постійних українських трудових емігрантів, що перебувають у країнах ЄС та Російській Федерації. Цікаво, що близько 6 млрд. дол. США складають кошти, отримані безпосередньо в якості оплати праці, а ще 1 млрд. дол. США класифікується як «інші приватні трансферти». Ще однією особливістю є зменшення обсягів переказів відповідно до тривалості перебування за кордоном. Так, 4 із 6 зазначених вище мільярдів доларів США були надіслані до України особами, що на той момент працювали за кордоном менше 1 року. На усіх інших припадає вдвічі менше – близько 2 млрд дол. США.

Також існує ймовірність того, що реальний обсяг надходжень від трудових мігрантів був більшим за вказані НБУ цифри. Таке припущення базується на низці розбіжностей у статистиці НБУ та результатах, які були отримані внаслідок Обстеження з питань трудової міграції 2012 року.

Розбіжність можна знайти у способах доправлення коштів трудових мігрантів до України. Національний Банк України визначає кількість коштів, доправлену за допомогою офіційних грошових переказів, як 85% від загальної суми. Тоді як за результатами опитування більше 60% грошей були

ввезені в Україну безпосередньо трудовими мігрантами, або передані ними через неофіційні канали.

Крім того список країн, з яких за офіційними даними надійшла значна частина коштів трудових мігрантів, не збігається із переліком приймаючих країн із найчисельнішими діаспорами українських працівників. Тобто, за даними НБУ, близько 40% всіх грошових коштів від українських трудових мігрантів (2,7 млрд. дол. США) надійшло з країн, де працює не більше 4% від загальної кількості наших заробітчан. В той же час, обсяг переказів з таких країн як Польща, Чехія та Іспанія є порівняно незначним [31, с.8]. Серед традиційних для українських трудових мігрантів приймаючих країн, вагомий внесок у загальну суму створили лише кошти, переказані з Російської Федерації.

Такий дисбаланс можна пояснити доволі просто. Під час обстеження з питань міжнародної трудової міграції акцент було зроблено на країнах із найбільшими громадами українських працівників. Тоді як рівнем їхніх професійних навичок було знехтувано. На практиці ж виходить, що невеликі за кількістю, проте більш кваліфіковані та краще оплачувані громади вітчизняних працівників переказують до України значніші суми коштів. До таких емігрантів належать інженери, науковці, фахівці у галузі високих технологій, лікарі.

Для того, щоб проаналізувати зміни, які відбулися у структурі грошових переказів мігрантів у 2013 році, звернемося до офіційної статистики Національного Банку України [53]. У 2013 році обсяги приватних грошових переказів із-за кордону зросли. Вони склали 8,5 млрд. дол. США, що на 13,4% більше за відповідний показник 2012 року. На 0,4% збільшилося співвідношення обсягів грошових переказів до ВВП (із 4,3% у 2010-2012 рр. до 4,7% 2013 року). Популярнішими серед українських трудових мігрантів стали міжнародні платіжні системи для переказу коштів. За допомогою даних систем було здійснено 47,8% усіх грошових переказів, що на 5,1% більше ніж було 2012 року. Неформальними каналами, тобто передачею готівки, або

матеріальних цінностей від одного господарства до іншого, до України надійшло 1,2 млрд. дол. США. Це, приблизно, 13,6% від загальних обсягів грошових переказів в Україну.

Як вже зазначалося вище, в структурі грошових переказів міжнародних мігрантів виділяють оплату праці та інші приватні трансферти. До першої групи належить 66,2% всіх грошових переказів, отриманих 2013 року. Даний показник має висхідний тренд. Тоді як друга група переказів поступово зменшується. Падіння її обсягу за рік склало 0,8%. Сума переказів, які надійшли як оплата праці, склала 2013 року 5,7 млрд. дол. США, що на 22,4% більше ніж у 2012 році. Інші приватні трансферти склали 2,9 млрд. дол. США. У їхній структурі переважають перекази від робітників, що працюють за кордоном більше року. Їхня частка складає 53,1%.

Для грошових переказів міжнародних трудових мігрантів в Україну 2013 року була характерна сконцентрованість. Дві третини з них надійшли з 7 країн.

За обсягами грошових потоків в Україну традиційно лідирує Росія – 2,7 млрд. дол. США. Якщо додати до цього показника суми грошових переказів з інших країн СНД, отримаємо 40,3% від загального обсягу. З країн ЄС, надійшло близько 30,8%. Лідером по даній групі країн виступає Німеччина – 5,6%. Із США було отримано 8,7% від загального обсягу грошових переказів з-за кордону.

Станом на 2013 рік грошові перекази міжнародних трудових мігрантів склали 4,5% ВВП України.

Із зазначеного вище можна зробити висновок, що обсяг переказів міжнародних трудових мігрантів – вагомий макроекономічний показник. Їхній приплив забезпечує зростання пропозиції іноземної валюти в країні.

Крім глобальних економічних показників грошові перекази дозволяють вплинути і на тимчасові непередбачувані ситуації в економіці. Так, завдяки грошовим переказам міжнародних трудових мігрантів у кінці 2009 року було

зменшено негативні наслідки від тайфуну на Філіппінах та подолано наслідки землетрусу в Індонезії.

Також важливо зазначити, що обсяг грошових переказів від кваліфікованих та некваліфікованих працівників неоднаковий. Для встановлення пропорцій між даними категоріями у валовому обсязі грошових переказів, було розроблено відповідну економіко-математичну модель.

Почнемо з декомпозиції сумарних переказів на два аддитивних компоненти: перекази кваліфікованих працівників (h^s) та перекази некваліфікованих працівників (h^u). Агрегований показник сумарних переказів, висланих мігрантами, що народилися у країні i (країна-отримувач) та проживають у країні j (країна-відправник) за певний проміжок часу t (R_{ijt}), може бути виражений як:

$$R_{ijt} = M_{ijt}^s T_{ijt}^s + M_{ijt}^u T_{ijt}^u, \quad (2.1)$$

де M_{ijt}^k - це загальна кількість мігрантів типу k -типу (k означає s – для кваліфікованих, u – для некваліфікованих, $s + u$ для загальної кількості мігрантів), а T_{ijt}^k - кількість переказаних коштів на одного мігранта.

Для визначення вагомості внеску кваліфікованих працівників у загальний обсяг переказів, рівняння (2.1) може бути переписане наступним чином:

$$R_{ijt} = M_{ijt}^{s+u} T_{ijt}^u \left(1 + \frac{M_{ijt}^s}{M_{ijt}^{s+u}} \cdot \frac{T_{ijt}^s - T_{ijt}^u}{T_{ijt}^u} \right). \quad (2.2)$$

Нехай $\sigma_{ijt} = M_{ijt}^s / M_{ijt}^{s+u}$ - частка кваліфікованих мігрантів у загальному мігрантопотоці з країни i до країни j , а $\Delta_{ijt} = (T_{ijt}^s - T_{ijt}^u) / T_{ijt}^u$ - відношення різниці кількості коштів, переказаних одним кваліфікованим працівником, і кількості коштів, переказаних одним некваліфікованим працівником, до кількості коштів, переказаних одним некваліфікованим працівником (може бути як додатною, так і від'ємною). Знайшовши логарифми правої та лівої

частини рівняння (2.2) та використовуючи лінійну апроксимацію ($\ln(1+x) \approx x$ при малих x) при невеликих значеннях $\sigma_{ijt}\Delta_{ijt}$, отримаємо:

$$\ln R_{ijt} = \ln M_{ijt}^{s+u} + \ln T_{ijt}^u + \sigma_{ijt}\Delta_{ijt} . \quad (2.3)$$

Якщо кваліфіковані мігранти переказують більше некваліфікованих ($\Delta_{ijt} > 0$), то загальна кількість переказів має зростати із підвищенням рівня освіченості мігрантів. У випадку зворотної ситуації ($\Delta_{ijt} < 0$), кількість переказів скоротиться із зниженням рівня освіти мігрантів.

Дана модель показує, що обсяг переказуваних грошей міжнародним трудовим мігрантом у країну походження перебуває у прямій залежності від його кваліфікації та професійних навичок.

Оскільки перекази, по своїй суті, – це приватні передачі фондів, будь-які зобов'язання для сторін не виникають. Вони витрачаються в першу чергу на те, щоб забезпечувати елементарні умови існування домогосподарств. Загалом, при накопиченні певної критичної маси, грошові перекази мігрантів здійснюють позитивний вплив на поточний рахунок платіжного балансу та антициклічний – на економіку країни в цілому. При кредитуванні країн, що розвиваються, на міжнародному ринку позичкового капіталу нормальною практикою є використання майбутніх потоків переказів як гарантії або забезпечення кредиту. Крім цього більшість країн – одержувачів за рахунок потоків переказів ефективно бореться з бідністю, оскільки їхні обсяги перевищують розміри офіційної фінансової допомоги. Це є наглядною демонстрацією того, як реалізується принцип самопомоги.

Також позитивний вплив трансфертів від міжнародних трудових мігрантів можна простежити у диверсифікації ризиків, доступі до ринків позичкового капіталу, які є неофіційними, та слабкіших обмеженнях на позики, що офіційний банківський сектор накладає на дрібні інвестиції. Інвестування грошових переказів стимулює зростання виробництва, а при направленні їх на споживання спостерігається позитивний мультиплікаційний ефект.

Слід сказати, що повністю реалізувати переваги значного припливу капіталу ніде фактично не вдалося. Для перетворення масштабних потоків грошових переказів міжнародних мігрантів на ключовий фактор розвитку економіки, міжнародні організації та уряди країн, що розвиваються мають ще чимало попрацювати. Якщо цього не станеться, дані потоки можуть вплинути на економічний розвиток негативно: збільшити диференціацію доходів, посприяти концентрації землі в руках родин мігрантів, спричинити падіння цін на нерухомість та збільшення безробіття.

2.2. Аналітичні моделі впливу основних макроекономічних показників на міграційні потоки

В даному параграфі для аналізу міжнародних міграційних потоків побудовано аналітичні (економетричні) моделі на прикладі України.

Для того, щоб встановити взаємозв'язок між міжнародною міграцією та економічними показниками України проведемо економетричний аналіз. Використаємо квартальні дані Державної служби статистики України [19] з 2006 по 2014 рік (див. Додаток, таблиці A1, A2). Дослідження проводилися за допомогою програмних засобів MS Excel та EViews.

Серед можливих економічних факторів, що здатні чинити вплив на міграційний рух, було обрано такі: ВВП (*GDP*), ВВП на душу населення (*GDP per capita*), індекс реальної заробітної плати (*IORW*), капітальні інвестиції (*CI*), середня заробітна плата (*AW*), безробітне населення (*U*) та індекс споживчих цін (*CPI*). Позначимо кількість емігрантів з України – $Y_{\rightarrow}$, кількість іммігрантів до України – $Y_{\leftarrow}$. Перш за все, за допомогою коефіцієнта кореляції було визначено тісноту зв'язку.

Таблиця 2.3.

Кореляція кількості мігрантів та економічних показників України

	<i>GDP</i>	<i>GDP per capita</i>	<i>IORW</i>	<i>CI</i>	<i>AW</i>	<i>U</i>	<i>CPI</i>
$Y_{\leftarrow}$	0,32	0,31	0,38	0,39	0,34	-0,16	-0,16
$Y_{\rightarrow}$	-0,44	-0,06	-0,29	0,057	-0,55	-0,68	0,17

Джерело: розраховано автором на основі даних Державної служби статистики [19].

Варто зазначити, що ВВП, капітальні інвестиції та середня заробітна плата розраховані у цінах 4 кварталу 2005 року для того, щоб позбутися інфляційного тренду.

Результати кореляційного аналізу для України лише частково відповідають загальним макроекономічним тенденціям. Так, спостерігається взаємозв'язок ВВП на душу населення лише із кількістю міжнародних іммігрантів. Збільшення індексу реальної заробітної плати та капітальних інвестицій призводить до зростання кількості прибулих до України, але, зростання середньої заробітної плати призводить до зменшення кількості вибулих, тому що покращується загальна економічна ситуація країни, і працездатним особам немає сенсу покидати кордони. Проте зв'язку між капітальними інвестиціями та кількістю вибулих з України не простежується (таблиця 2.3).

Зростання середньої заробітної плати призводить до покращання умов життя, тим самим зменшуючи кількість вибулих з України. За результатами кореляційного аналізу середня заробітна плата та кількість іммігрантів до України знаходяться у прямій залежності, адже заробітна плата є ключовим чинником трудової міграції, і її збільшення повинно покращувати привабливість країни для мігрантів. Рівень безробіття знаходиться в оберненій залежності з кількістю прибулих до України. Це можна обґрунтувати тим, що погіршення ситуації на ринку праці (зменшення

попиту на робочу силу на внутрішньому ринку) призводить до небажання мігрувати в таку країну через страх залишитися безробітним [6]. Кількість вибулих з України за результатами аналізу також знаходиться в оберненій залежності з рівнем безробіття. Пояснити це можна тим, що збільшення рівня безробіття в країні призводить до погіршення економічної ситуації, зменшення купівельної спроможності населення, а отже, і зменшення можливостей до міграції (міжнародна міграція характеризується значними витратами). Останнім економічним показником є ІСЦ, його неконтрольоване підвищення є наслідком економічної нестабільності, а тому буде зменшувати кількість іммігрантів та збільшувати кількість емігрантів.

Для детальнішого дослідження взаємозв'язків зовнішньої міграції з економічними показниками України був проведений економетричний аналіз [25]. Спочатку необхідно визначити впливові чинники кількості вибулих. За результатами перевірки гіпотези про значущість коефіцієнтів [69, с. 10] впливовими показниками виявилися: капітальні інвестиції, середня заробітна плата та рівень безробіття.

Таблиця 2.4.

Фактори, що впливають на кількість емігрантів з України

Показник	Позначення	Рівняння моделі	R^2
Капітальні інвестиції	CI	$\ln(Y_{\rightarrow,t}) = 8,197 + 0,028 \ln(CI_t)$	0,001
Середня заробітна плата	AW	$Y_{\rightarrow,t} = 7998,875 - 1,2759 AW_t$	0,30
Рівень безробіття	U	$\ln(Y_{\rightarrow,t}) = 12,171 - 1,81 \ln(U_t)$	0,48

Джерело: розраховано автором на основі даних Державної служби статистики [19].

У побудованих одно факторних моделях, що включають середню заробітну плату та безробіття, наведених у таблиці 2.4, було ідентифіковано наявність автокореляції залишків [69, с. 55-57], що може бути пояснене неправильно визначеною функціональною формою моделей.

Одночасне ж включення вибраних факторів до моделі (рівень безробіття

(U), капітальні інвестиції (CI) та середня заробітна плата (AW)) продемонструвало наступний результат:

$$\ln(\hat{Y}_{\rightarrow,t}) = 13,30 - 1,23 \ln(U_t) + 0,094 \ln(CI_t) - 0,43 \ln(AW_t), \quad R^2 = 0,64, \quad (2.4)$$

де $\hat{Y}_{\rightarrow,t}$ – прогнозоване значення кількості емігрантів у час t .

Однак капітальні інвестиції в цьому випадку також є незначущим показником, тому остаточна модель матиме наступний вигляд:

$$\ln(\hat{Y}_{\rightarrow,t}) = 14,14 - 1,41 \ln(U_t) - 0,36 \ln(AW_t), \quad R^2 = 0,6391. \quad (2.5)$$

Дана модель є адекватною, незалежні змінні значущі, гетероскедастичність залишків відсутня (рис.2.4). Оскільки в цій моделі наявна автокореляція залишків, для розрахунку стандартних похибок коефіцієнтів було застосовано коваріаційну матрицю Неві-Вест.

Модель записана у логарифмічній формі, а отже коефіцієнти біля незалежних змінних є коефіцієнтами еластичності. Одним з факторів моделі є середня заробітна плата: збільшення заробітної плати покращує купівельну спроможність людей, можливості до самореалізації та умови життя загалом, все це в сукупності усуває потребу залишити країну та шукати кращої долі за кордоном. Оплата праці є визначальним фактором міграції, її зростання на 1% зменшить кількість емігрантів з України на 0,36%. Збільшення кількості безробітних, на перший погляд, повинно збільшити кількість емігрантів з України, але, відповідно до моделі, коефіцієнт біля рівня безробіття має від'ємне значення, тому що збільшення рівня безробітних призводить до погіршення економічної ситуації в країні, зменшення коштів у людей, необхідних для міграції. Отже, збільшення рівня безробітних на 1% від свого середнього значення зменшить кількість вибулих з України на 1,41%.

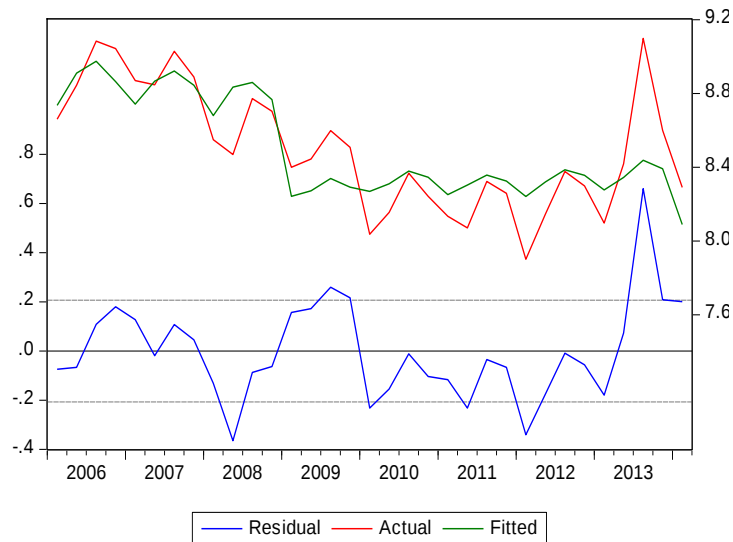


Рис. 2.8. Фактичні, оцінені значення залежної змінної та залишки моделі впливу AW та U на кількість емігрантів з України (логарифмічна шкала).

Джерело: розраховано автором на основі даних Державної служби статистики [19].

Проведемо аналогічний економетричний аналіз кількості прибулих до України. Фактори, що досліджувалися, подані у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5.

Фактори, що впливають на кількість іммігрантів до України

Показник	Позначення	Рівняння моделі	R^2
Капітальні інвестиції	CI	$Y_{\leftarrow,t} = 6297,86 + 0,088CI_t$	0,157
Рівень безробіття	U	$\ln(Y_{\leftarrow,t}) = 10,43 - 0,58 \ln(U_t)$	0,046

Джерело: розраховано автором на основі даних Державної служби статистики [19].

При цьому, як свідчать результати перевірок, норма безробіття не впливає на залежну змінну, тому утворення множинної регресії з даними незалежними змінними призвело до наступного результату:

$$\ln(\hat{Y}_{\leftarrow,t}) = -0,98 + 0,44 \ln(CI_t) + 0,59 \ln(Y_{\leftarrow,t-1}), R^2 = 0,54. \quad (2.6)$$

$\hat{Y}_{\leftarrow,t}$ – оцінене значення кількості іммігрантів в момент часу t .

Дана модель адекватна, всі коефіцієнти значущі, гетероскедастичність та автокореляція залишків відсутні. Реальні та прогнозовані значення зображені на рис.2.9.

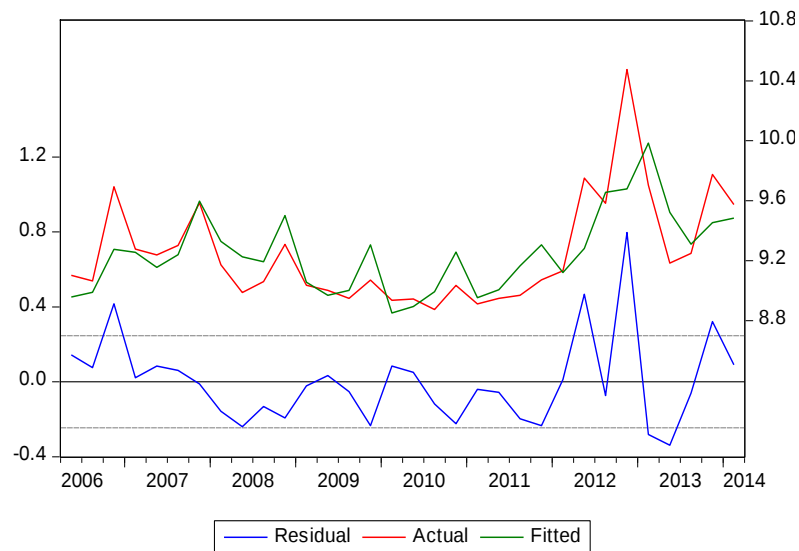


Рис.2.9. Фактичні та оцінені значення залежної змінної та залишки по моделі впливу CI та Y_{t-1} на кількість іммігрантів(логарифмічна шкала).

Джерело: розраховано автором на основі даних Державної служби статистики [19].

Капітальні інвестиції є фактором, що характеризує економічний розвиток країни, є наслідком загальної економічної ситуації, тому що при збільшенні цього показника збільшується і заробітна плата, і кількість робочих місць, і кількість житла, і привабливість країни для мігрантів загалом. За допомогою коефіцієнта еластичності [69, с. 11] було визначено ступінь впливу даного показника: при збільшенні капітальних інвестицій на 1%, кількість прибулих до України збільшиться в середньому на 0,44%.

Отже, розглянуті взаємозв'язки зовнішньої міграції та показників соціально-економічного розвитку України свідчать про стійкі залежності впливу міграційних процесів на економічний розвиток, і впливу економічних показників на зовнішні міграційні процеси.

Тепер побудуємо прогнози міжнародного міграційного руху України в залежності від ВВП на душу населення. За допомогою розроблених вище моделей було досліджено взаємозв'язки зовнішньої міграції та показників

соціально-економічного розвитку. У зв'язку з цим постає проблема прогнозування міграційного руху населення, тому що необхідно передбачувати кількість мігрантів та, відповідно до цієї кількості, проводити певну міграційну або коригувати економічну політику.

Міграція є складним та багатоаспектним соціально-економічним процесом, на який впливає ряд різноманітних факторів, тому було вирішено розробляти прогнози у короткостроковій перспективі.

Моделі для прогнозування будувалися окремо для емігрантів та іммігрантів України. Для моделювання сезонності були використані фіктивні змінні q_i , $i = \overline{1,3}$, які дорівнюють «1» у i -му кварталі та «0» у всіх інших кварталах, тому що зовнішня міграція України характеризується циклічними коливаннями.

Модель для прогнозування кількості іммігрантів має наступний вигляд:

$$Y_{\leftarrow,t} = \beta_0 + \beta_1 Y_{\leftarrow,t-1} + \beta_2 q_1 + \beta_3 q_2 + \beta_4 q_3 + \varepsilon_t \quad (2.7)$$

де $Y_{\leftarrow,t}$ – кількість іммігрантів до України у t -му кварталі, ε_t – залишки.

Таким чином, специфікація даної моделі наступна:

$$Y_{\leftarrow,t} = 6760,29 + 0,464 Y_{\leftarrow,t-1} - 3707,67 q_1 - 4004,19 q_2 - 4586,05 q_3,$$

$$R^2 = 0,42. \quad (2.8)$$

Побудована модель є адекватною, всі її коефіцієнти є значущими, гетероскедастичність та автокореляція залишків відсутні.

Середня абсолютна похибка у відсотках обчислюється за формулою

$$MAPE = \frac{100}{p} \sum_{t=1}^p \left| \frac{y_t - \hat{y}_t}{y_t} \right|, \quad (2.9)$$

де p – кількість періодів прогнозу, y_t – реальні значення показника у час t , $\hat{y}_t$ – прогнозні значення показника у час t . [25, с.25].

Згідно моделі (2.8) прогноз кількості іммігрантів до України складає: у 2014 році - 41125 осіб, а у 2015 році - 28138 осіб. Згідно останніх даних Державної служби статистики України реальна кількість іммігрантів до

України у 2015 році склала 30659 осіб [19]. Таким чином, похибка прогнозу складає $MAPE = 8,22\%$.

Для прогнозування кількості емігрантів з України спочатку була запропонована наступна модель:

$$Y_{\rightarrow,t} = \beta_0 + \beta_1 Y_{\rightarrow,t-4} + AW_{t-4} + \beta_3 q_1 + \beta_4 q_2 + \beta_5 q_4 + \varepsilon_t, \quad (2.10)$$

де $Y_{\rightarrow,t}$ – кількість емігрантів з України у t -му кварталі, AW_{t-4} – середня заробітна плата у цінах 4-го кварталу 2005 року у $t-4$ кварталі, q_i , $i=1,2,4$ – фіктивні змінні, які дорівнюють «1» у i -му кварталі та «0» у всіх інших кварталах.

Однак в процесі дослідження виявилось, що кількість вибулих з України не залежить від сезонного фактору. Тому специфікація даної моделі в кінцевому випадку матиме наступний вигляд:

$$Y_{\rightarrow,t} = 6891,42 + 1,05Y_{\rightarrow,t-4} - 2,06AW_{t-4} + [ar(1) = 0,64, ma(1) = -1,49], \quad (2.11)$$

$$R^2 = 0,89.$$

В моделі також було враховано той факт, що залишки утворюють процес авторегресії та рухомого середнього ARMA(1,1).

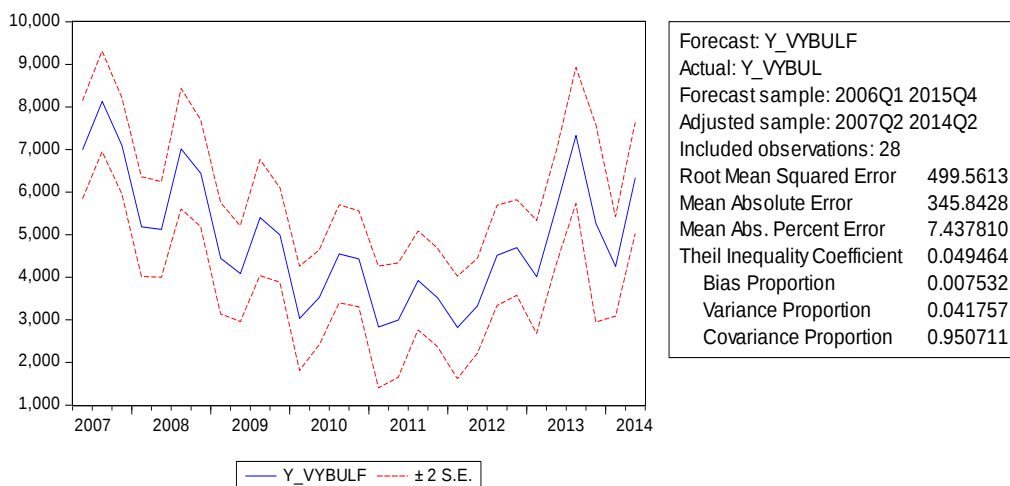


Рис. 2.10. Модель прогнозування еміграції з України.

Джерело: розраховано автором на основі даних Державної служби статистики [19].

Таким чином, побудована модель є адекватною, всі її коефіцієнти є

значущими, гетероскедастичність та автокореляція залишків відсутні. Модель показує, що збільшення кількості вибухів з України на 100 осіб, призведе до збільшення кількості вибухів на 105 осіб через 4 періоди (в даному випадку рік). Зростання середньої заробітної плати України на 100 грн. (у цінах 4 кварталу 2005 року) зменшить кількість емігрантів на 206 осіб через рік. За формулою (2.9) було обчислено середню абсолютну похибку у відсотків за 28 періодів (з 2007:2 по 2014:2), яка склала 7,43%.

У нашому випадку $MAPE = 7,43\%$. Отже, використання даної моделі для прогнозування є доцільним. Згідно моделі (2.11) прогноз кількості емігрантів з України складає: у 2014 році - 16207 осіб, а у 2015 році - 20141 осіб. Згідно останніх даних Державної служби статистики України реальна кількість емігрантів з України у 2015 році склала 21409 осіб [19]. Таким чином, похибка прогнозу складає $MAPE = 5,92\%$. Дану модель можна використовувати для короткострокового прогнозування потоку емігрантів з України.

2.3. Державне регулювання міжнародної трудової міграції

Трудова міграція як внутрішня, так і зовнішня перетворилася для частини населення країн, що розвиваються на основну форму діяльності та джерело доходів. Наслідком міграції може бути знелюднення територій, перш за все сільських та малих міст, утворення депресивних регіонів. Зовнішня міграція також сприяє втраті трудового та інтелектуального потенціалу держави.

Відповідно для унеможливлення негативних наслідків міграції держава повинна вести активну міграційну політику. Пріоритетами державного регулювання міжнародної трудової міграції повинні бути скорочення еміграції та повернення громадян на батьківщину. Цієї мети можна досягти за рахунок направлення заробітків міжнародних мігрантів, які ті щорічно

переказують на батьківщину, на створення нових гідно оплачуваних робочих місць.

Одним із важливих завдань для урядів країн є необхідність розробки комплексної державної та спеціальних регіональних (для регіонів, що особливо активно приймають участь у міграційних процесах) програм конкретних із соціалізації міжнародних мігрантів, надаючи їм інформацію, щодо працевлаштування, ведення бізнесу, визнання документів, які підтверджують кваліфікацію набуту за кордоном тощо.

Безумовно важливим завданням є захист прав вітчизняних міжнародних трудових мігрантів, які працевлаштувалися у зарубіжних країнах. Для цього необхідно розширювати дипломатичні та консульські установи у країнах, що є найпопулярнішими центрами міжнародної трудової міграції для місцевих заробітчан, створювати у них посаду «аташе з трудової міграції». Враховуючи те, що велика кількість мігрантів працює за кордоном нелегально, або, принаймні, неофіційно, особливої уваги з боку влади потребує соціальний захист трудових мігрантів. Його неналежний рівень не лише шкодить самим працівникам, а й заподіює додаткових збитків системі соціального захисту країни, тому що члени сімей міжнародних трудових мігрантів, які лишилися вдома, а також і власне самі мігранти, після повернення із заробітків, користуються гарантованими соціальними виплатами, при цьому не роблячи відповідних соціальних внесків.

Урядам держав необхідною стає активізація діяльності з укладання нових дво- та багатосторонніх домовленостей з країнами, які приймають міжнародних трудових мігрантів, щодо соціального і пенсійного забезпечення, розвиток та пропаганда добровільного пенсійного забезпечення на батьківщині. Продуктивна співпраця з міжнародними організаціями також сприяє вирішенню проблем, пов'язаних з міжнародною трудовою міграцією. Формою такого партнерства часто стає безвізовий режим для мігрантів, який є потужним чинником популяризації циркулюючої міграції – альтернативи виїзду з країни на тривалий період.

Важливим напрямом державного регулювання міжнародної трудової міграції є підтримка зв'язків з громадами емігрантів. Це може бути і організація бібліотек, клубів, культурних центрів. Особлива роль відводиться створенню діаспорських шкіл в країні перебування мігрантів, що може бути фактором, спонукаючим до повернення на батьківщину.

Для нових розробок та реалізації державної політики в галузі міжнародної міграції необхідно вдосконалювати міграційну статистику, проводити поглиблені наукові дослідження. Виконання даної мети передбачає запровадження періодичних обстежень населення для виявлення масштабів, напрямів та якісних характеристик міграції.

Процедура отримання іммігрантом дозволу на в'їзд у більшості країн світу здійснюється на основі наявності підписаного контракту з працедавцем, а також висновку від міністерства праці, який засвідчує факт необхідності в даній роботі спеціальних навичок та відсутність місцевих працівників шуканої кваліфікації. Деякі країни дещо вдосконалили цей процес. Для отримання дозволу на в'їзд потенційного мігранта до країни, його майбутній працедавець повинен погодити це із міністерством внутрішніх справ та профспілками відповідної галузі. Регламентація міжнародної трудової міграції у більшості приймаючих країн здійснюється на основі нормативно-правової бази, представленої низкою законів і підзаконних актів. До основних рис імміграційного законодавства відносять наступні [30, с.333]:

- **Рівень професійної кваліфікації.** Законодавством переважної більшості приймаючих країн встановлено чіткі та жорсткі вимоги, щодо рівню освіти та досвіду роботи за спеціальністю. Як правило, мінімальним рівнем освіти вважається закінчення повного курсу середньої школи чи професійного технічного училища. Даний факт має бути підтверджений відповідним дипломом. В основному його необхідно ще раз підтвердити, або пройти оцінку відповідності вимог до освіти у відповідній сфері в

приймаючій країні із вимогами, які висувалися у країні походження потенційного трудового іммігранта.

Перевага при наданні дозволу на роботу в приймаючій країні надається фахівцям, що відпрацювали за спеціальністю мінімум 3-5 років. Сприятимуть позитивному рішенню і рекомендаційні листи.

- **Особисті обмеження.** Логічно, що до здоров'я міжнародних трудових іммігрантів, відповідно до законів приймаючих країн, висувається низка вимог. До чорного списку, зазвичай, потрапляють наркозалежні, психічно хворі, хворі на СНІД люди. Підтвердженням задовільного стану здоров'я є завірена консульством приймаючої країни довідка, або ж проходження додаткового спеціального обстеження. Відповідно до галузі працевлаштування, передбачений також віковий ценз для іммігрантів. Найчастіше вікові межі встановлюється в інтервалі від 20 до 40 років. Законодавство приймаючої країни висуває певні вимоги і до соціального та політичного статусу міжнародного трудового іммігранта. Заборону на в'їзд отримують особи, що мали судимість за кримінальні злочини, є, або були членами терористичних чи профашистських угруповувань

- **Кількісні обмеження.** Приймаючі країни встановлюють максимально можливу кількість іммігрантів. Робиться це за допомогою такого інструменту як квота. Кількісне квотування може бути введеним на рівні економіки в цілому, регламентуючи максимальний відсоток міжнародних трудових іммігрантів в загальній кількості робочої сили в країні, на рівні окремої галузі, визначаючи максимально допустиму кількість іноземців серед працівників певної галузі, на рівні окремого підприємства, обмежуючи частку закордонних найманих працівників в межах конкретного підприємства, та у вигляді річного ліміту на кількість прибулих в країну міжнародних трудових іммігрантів. Даний метод є жорсткою формою державного регулювання імпорту робочої сили та за його виконанням стежать правоохоронні органи.

- **Економічне регулювання.** Воно передбачає низку фінансових обмежень, які сприяють скороченню загального числа міжнародних трудових мігрантів. В деяких країнах на законодавчому рівні існують спеціальні вимоги до юридичних осіб, відповідно до яких фірма має досягти певного встановленого обсягу обігу, продажів або внести деяку суму платежів до державного бюджету для того, щоб мати змогу наймати іноземних працівників. Імміграція приватних підприємців можлива лише в разі внесення визначеної суми інвестицій в економіку приймаючої країни, попередньо довівши легальність походження даних коштів, та створення передбаченої законом кількості нових робочих місць. В деяких країнах, відповідно до законодавства, за отримання дозволу на проживання та роботу на місцевому підприємстві міжнародні трудові іммігранти мають платити. Пільговою категорією можна вважати представників корпорацій, яким надано право укласти угоди від їхнього імені, та заможних іноземців, що в подальшому планують використовувати працю місцевих працівників у власному господарстві.

- **Обмеження у часі.** У більшості приймаючих країн діють закони, які визначають максимальний термін перебування міжнародних трудових іммігрантів на своїй території. Коли цей термін добігає кінця, іноземець має або звернутися до вповноважених органів і здобути їхній дозвіл на продовження свого перебування в країні, або покинути країну до визначеної дати. Для людей, що мають статус студентів чи стажерів у приймаючій країні, не рідко передбачені суворі правила, які унеможливають продовження перебування в ній. Відповідно до таких правил, зазначені особи мають обов'язково повернутися до країни походження та перебувати там щонайменше декілька років. Тільки виконавши ці умови, вони здобувають право повторного перебування в країні, що їх приймає.

- **Географічні преференції.** Більшість приймаючих країн на законодавчому рівні визначають пріоритетні для них країни походження та національності іммігрантів. Дана структура регулюється кількісними

квотами на обсяги імміграції із цих країн. Для того, щоб не бути обвинуваченими у порушенні прав людини, уряди деяких країн, в рамках встановлених квот, провадять лотереї за право на імміграцію між країнами – представниками одного регіону.

- **Заборони.** Часто іммігранти стикаються із тим, що в приймаючих країнах існують закони про професії, якими заборонено займатися іноземцям. У цих законах міститься список очевидних та прихованих заборон на працевлаштування міжнародних трудових мігрантів.

Під очевидними заборонами розуміють список галузей та спеціальностей, в яких не дозволено працювати робітникам із-за кордону.

Приховані заборони визначають перелік галузей та спеціальностей, в яких може використовуватися праці лише громадян даної країни. Це автоматично перекриває доступ іноземців до цих секторів ринку праці. Часто, змінюючи спеціальність, або місце роботи, міжнародний трудовий іммігрант має отримати додатковий дозвіл місцевих органів влади, що регулюють міграцію. Відповідно існує ймовірність їхньої відмови в видачі такого дозволу. Також заборона стосується нелегальної міграції. В більшості країн цим займаються органи поліції та їхню роботу важко назвати ефективною. Законом передбачено відповідальність за порушення умов імміграції. Її може нести як сам мігрант, так і особи, які сприяли йому у в'їзді в країну, або допомагали з працевлаштуванням. Незаконне проникнення на територію країни вважається злочином. Покаранням за такий злочин є депортація, значний грошовий штраф або ув'язнення. Для тих, хто скоїв подібний злочин повторно, передбачена повторна депортація, більший грошовий штраф, довший строк ув'язнення. За допомогу в незаконній міжнародній імміграції, працевлаштування нелегального мігранта, яке так само вважається злочином, законом передбачено чималі штрафи. Розмір штрафів деколи буває настільки значним, що може призвести до збанкрутіння малих фірм, або підприємств.

Запорукою ефективного державного регулювання міжнародної трудової міграції, згідно до звіту Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) *International Migration Outlook 2014* [130, с.44], є ефективне використання трудових іммігрантів. Воно передбачає цілий комплекс заходів.

1. Визначення переліку корисних навичок, якими володіють іммігранти та їхня оцінка. Необхідні для цього заходи:

- розробити ефективну процедуру ознайомлення з характеристиками та рівнем професійної кваліфікації іммігранта, контактуючи з відповідними інституціями з країн їхнього походження;
- відповідно до визначених рівнів навичок іммігрантів, розпочати програми з їхньої інтеграції у соціум та працевлаштування з метою одержання економічних переваг;
- впровадити низку заходів, що мають на меті спрощення процедури налагодження контактів між роботодавцями і іммігрантами для отримання останніми першого досвіду роботи в приймаючій країні;
- впевнитись у тому, що іммігранти одержують доступ до всіх інституцій ринку праці на одному рівні з вітчизняними працівниками;
- прискорити процедуру отримання іммігрантами громадянства приймаючої країни;
- визначити та ліквідувати бар'єри, що заважають працевлаштуванню іммігрантів у державному секторі;
- побороти існуючі стереотипи та хибні негативні судження щодо іммігрантів, популяризуючи докази позитивного впливу трудової імміграції на національну економіку.

2. Вдосконалення інституцій приймаючої країни відповідно до потреб трудових іммігрантів:

- впевнитися у тому, що програми із освоєння мови сприяють інтеграції іммігрантів, а не штучно збільшують її строк;

- заохочувати роботодавців, які надають мовні курси для іммігрантів безпосередньо за місцем працевлаштування;
- забезпечити іммігрантів базисом навичок, необхідним для працевлаштування в країні;
- запропонувати курси з підвищення кваліфікації для іммігрантів, що мають іноземні кваліфікації;
- впевнитися у тому, що іммігранти ознайомлені та поінформовані, щодо принципів функціонування національного ринку праці;
- впровадити «репетиторів» для іммігрантів з метою прискорення їхньої інтеграції на національному ринку праці;
- заохочувати навчальні заклади, які приймають дітей іммігрантів на навчання, починаючи з віку трьох років;
- сприяти швидкому воз'єднанню родин іммігрантів, якщо вони мають дітей;
- впевнитися, що діти іммігрантів отримають обов'язкову середню освіту та сприяти отриманню ними вищої освіти в приймаючій країні;
- уникнути ситуації, коли в одній школі навчається значна кількість дітей низько кваліфікованих іммігрантів.

3. Вдосконалення професійних навичок іммігрантів:

- впевнитись у тому, що іммігранти, які перебувають у країні тривалий час, мають повний доступ до ринку праці;
- впровадити індивідуальні підходи до незабезпечених молодих іммігрантів для їх подальшого ефективного використання на ринку праці;
- забезпечити недискримінаційний доступ до ринку праці жінок-іммігранток;
- створити умови для працевлаштування жінок-іммігранток із можливістю здійснення догляду за дітьми;
- запобігти поширенню дискримінації трудових іммігрантів у суспільстві;

- заохочувати роботодавців до офіційного працевлаштування іммігрантів та контролювати їхні доходи, аби унеможливити використання нелегальних іммігрантів;

- впенитись, що іммігранти-підприємці мають рівний доступ до кредитних ресурсів та державної підтримки старт-апів.

Також даним звітом передбачено стратегію розумного використання навичок іммігрантів. Вона передбачає три етапи [130, с.69].

Перший етап. Політика ефективного використання наявної кваліфікації іммігрантів.

Найголовнішим на цьому етапі є вірний розрахунок потенціалу наявної іноземної робочої сили. Він складається із, підтвердженої за кордоном, кваліфікації та навичок, які було неможливо виміряти та оцінити в країні походження іммігранта. Правильне його визначення забезпечить успішний вихід іммігранта на ринок праці, кар'єрне зростання індивіда та ефективне використання його компетенцій. Натомість, в іншому випадку, існує ймовірність його безробіття, або недостатньої реалізації компетенцій, що призведе до мінімізації позитивного економічного ефекту від трудової діяльності іммігранта. Невикористовані вміння з часом атрофуються, а в той же час, із набуттям практичного досвіду, виробляються нові.

Таким чином, міграційна політика сприятиме підвищенню ефективності ринку праці лише у разі побудови чіткої та простої комунікації іноземного працівника з роботодавцем, роблячи його обізнаним із потенціалом іммігранта.

Другий етап. Вдосконалення тих компетенцій іммігрантів, що необхідні на даний момент на ринку праці.

Слід чітко вивчити та оцінити наявний попит та пропозицію на ринку праці. Це дасть змогу визначити його ненасичені та перевантажені сегменти. Ненасичені сегменти ринку праці мають наповнюватися за допомогою стимуляції розвитку компетенцій іммігрантів. Даний розвиток може

забезпечуватися через впровадження відповідних освітніх програм та спеціальних курсів підвищення кваліфікацій іммігрантів.

Третій етап. Заохочення іммігрантів до освоєння професій, які поки не представлені на ринку праці.

Така стимуляція має привести до дії людей працездатного віку, що не мають роботи. Вони будуть заохочені до нового пошуку, або ж перепрофілювання. Такі особи можуть мати компетенцій, але небути представленими на ринку праці за власним бажанням, сімейними причинами, низьким рівнем кар'єрних перспектив, або ж через низькі потенційні умови оплати праці. Для їхнього ефективного заохочення можуть бути створені урядові фінансові ініціативи, які можуть усунути фінансові та інші бар'єри, наявні на ринку праці. Це може стати вагомим важелем впливу на рішення роботодавців, щодо надання роботи зазначеним категоріям працівників.

Зазначене вище схематично зображено на рис.2.11.

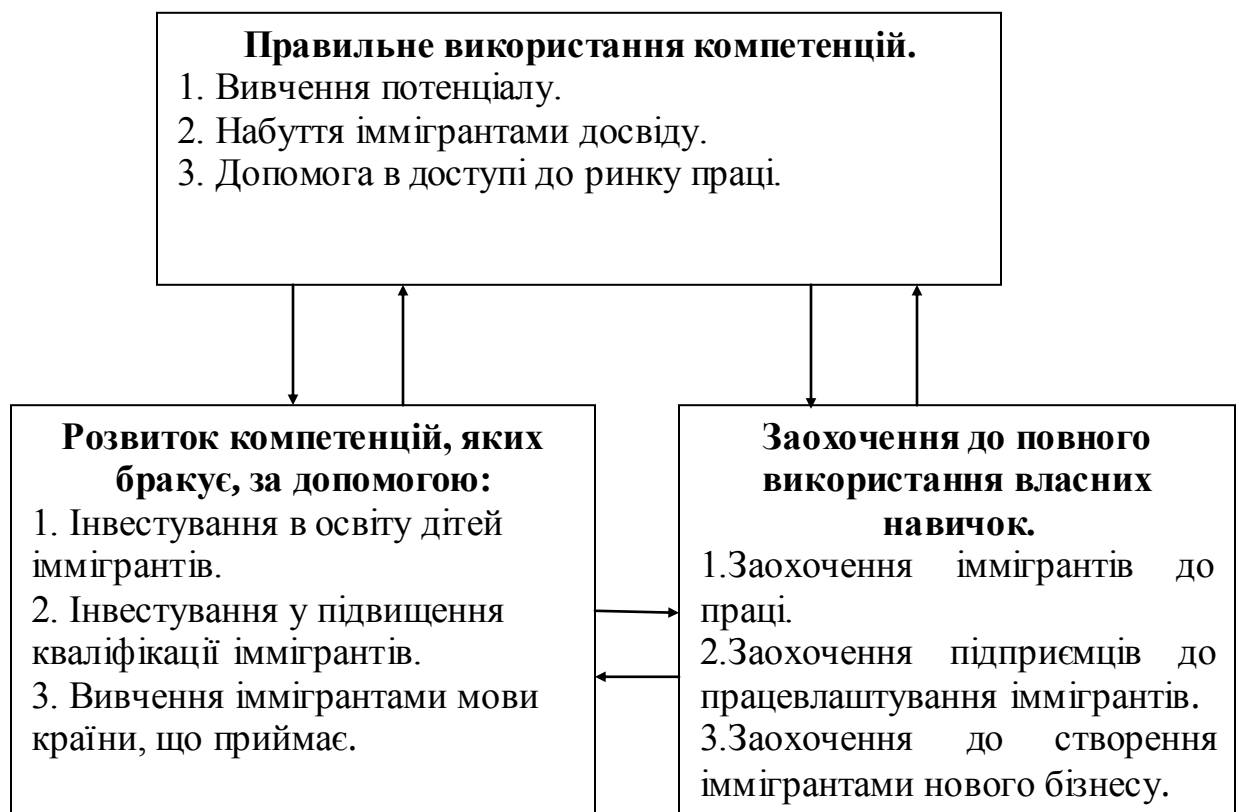


Рис.2.11. Використання плану ОЕСР для інтеграції іммігрантів у національний ринок праці.

Джерело: побудовано автором.

При розробці заходів із державного регулювання міжнародної трудової міграції необхідно враховувати основні елементи менеджменту міжнародної трудової міграції, а саме:

1. Розвиток прозорого середовища для трудової міграції:

- необхідно суміщати економічні цілі з іншими для досягнення суспільного компромісу;
- ранжувати цілі за пріоритетністю слід з огляду на узгодження політики із перспективами трудової міграції. Також варто враховувати рівень освіти та професійної підготовки в середині країни та особливості національного ринку праці;
- впевненість у тому, що візові категорії передбачають багатокрокову міграцію та перехід від тимчасової до постійної міграції;
- пріоритети у наданні дозволу на трудову міграцію варто надавати з огляду на наявний попит на ринку праці.

2. Створення інструментарію державного регулювання міжнародної трудової міграції відповідно до різних нагальних завдань:

- розробити дослідження ринку праці з метою виявлення ненасичених сегментів та у відповідності до того, які вакансії насправді заповнювати;
- створити зразки «віз для пошуку роботи» для трудових мігрантів, компетенції яких не відповідають традиційним категоріям знань, на яких знається більшість одержувачів віз. Також можна зробити зразок віз для трудових мігрантів, що не збираються їхати з країни;
- розробити інструментарій, який дозволить визначати не насиченість ринку праці на рівні окремих регіонів, професій або роботодавців;
- визначити переваги, щодо країн потенційної еміграції в країні походження та розробити відповідні мовні та культурні курси про приймаючі країни;

- перешкодити нелегальній міграції, визначити її пріоритетні напрями та галузі, запровадити допомогу у легальному русі робочої сили за цими напрямками та видами зайнятості.

3. Удосконалення критеріїв та узгодження динамічних підходів до міграційного менеджменту:

- використовувати границі виміру кваліфікації, що передбачають охоплення повного спектру компетенцій працівника;
- використовувати зарплатні виміри кваліфікації лише в тих ситуаціях, де інші методи верифікації неможливі до застосування, але зваживши їх при цьому відповідно до вікової та інших видів диференціації;
- відредагувати нарахування балів та вагових коефіцієнтів, в разі використання системи, заснованої на наборі балів, враховуючи емпіричний досвід, щодо подальшого стабільного працевлаштування та довготривалого позитивного ефекту.

4. Модернізація інфраструктури:

- раціоналізувати процеси, спрямовані на споживача, впевнитися у достатній підготовці персоналу та наявності вказівників;
- забезпечити прозорість всіх процедур як для мігранта, так і для роботодавця;
- з метою підвищення ефективності адміністративного апарату шляхом впровадження інтернет-технологій;
- впевнитися у виконання роботи на місцях, особливо це стосується роботодавців, які працюють з соціально незахищеними працівниками.

Незважаючи на глобальну тенденцію до лібералізації торгівлі, більшість країн світу активно вживають заходів, спрямованих на обмеження міжнародної трудової міграції. Як відзначалося раніше, міграція є фактором зростання сукупного обсягу виробництва в країні, проте економічні вигоди від неї розподіляються не рівномірно. Існуючі негативні ефекти від міграційних процесів здатні перекривати весь позитивний вплив на економіку. Так іммігранти часто стають фінансовим тягарем для бюджетів

більш розвинених країн. Цей вплив особливо помітно, коли різні за рівнем розвитку країни знаходяться в географічній близькості одна від одної, або навіть межують між собою. До яскравих прикладів прийнято відносити США, Мексику і країни Карибського басейну, Німеччину та Туреччину, Францію і Алжир, Польща і Україна. Близьке сусідство такого типу стає потужним чинником притоку як офіційно зареєстрованих, так і нелегальних міжнародних трудових мігрантів. Вони безумовно потребують додаткових видатків, пов'язаних з матеріальною допомогою, або ж депортацією. Так, на думку фахівців, в США на постійній основі перебуває приблизно 4 мільйони нелегальних мігрантів. Аналогічний показник для країн Західної Європи становить 3 мільйони [30, с.331].

Проблеми, пов'язані із міжнародними міграційними процесами є очевидними. Саме тому було сформовано цілий механізм державного та міждержавного регулювання міжнародної трудової міграції. Держава почала втручатися в міжнародний рух трудових ресурсів набагато раніше, ніж з'явилися перші спроби державного регулювання міжнародної торгівлі. Так, в Англії міжнародна міграція працівників промисловості була заборонена ще у кінці XVIII століття, а списки осіб, небажаних до в'їзду на територію країни, в Європі почали мати законний характер протягом XIX століття. В цей же період, країни почали укладати двосторонні міжнародні угоди із регулювання міграції. Деякі з таких конвенцій не втратили чинності і в наш час. Основою правової бази із регулювання в'їзду іноземців в більшості країн перш за все є прописана у законі різниця між поняттями «іммігрант» та «неіммігрант».

Іммігранти – іноземці, що приїждять на роботу і постійне проживання. Неіммігранти – іноземці, що приїждять в країну тимчасово та не претендують на постійне проживання у ній.

Не зважаючи на той факт, що неіммігранти часто перебувають та працюють на території приймаючої країни тривалий час, їхня трудова діяльність є економічно найважливішою для регулювання.

Здійснення державного регулювання міжнародних міграційних процесів відбувається за допомогою фінансованих з бюджету програм, які направлені на скорочення потоку трудових іммігрантів та стимулювання рееміграції власних мігрантів.

Ще однією сферою, на яку розповсюджується державне та наддержавне регулювання міжнародних міграційних процесів, є контроль грошових переказів міжнародних трудових мігрантів. Основним завданням регулюючих органів є зменшення вартості переказів, їх убезпечення та збільшення продуктивності їх використання. Для цього було прийнято так звану “International Remittances Agenda” [147, с.12]. Даний документ включає наступні положення: (1) моніторинг, аналіз та прогнозування обсягів грошових переказів; (2) вдосконалення системи роздрібних платежів за допомогою використання нових технологій та відповідних змін в регулюванні; (3) налагодження зв'язку між грошовими переказами та фінансовим станом на рівні домогосподарств; (4) регулювання доступу грошових переказів до ринку капіталу на інституційному та макроекономічному рівні.

Також вагомим соціально-економічним наслідком міжнародних міграційних процесів є збільшення рівня безробіття. Одними з перших на зв'язок даних показників відреагували країни Європи, що намагалися подолати наслідки світової економічної кризи.

Вони вжили заходів із зменшення потоку іммігрантів та заохочення повернення власних емігрантів додому. Міжнародна трудова міграція створює надлишкову пропозицію на рівні праці при сталому, або спадаючому рівні попиту.

Для протистояння збільшенню показників безробіття використовуються заохочення та пільги для працедавців, які відмовляються від дешевої іноземної робочої сили, стимулюються вдосконалення прикордонної служби, жорсткішими стають закони, що регулюють отримання дозволу на проживання. Похідною від проблеми безробіття є

загострення соціальної напруги. Місцеві працівники, що стають безробітними, намагаються вижити іноземних конкурентів з країни.

Неможливо однозначно оцінити вплив міжнародних міграційних процесів на розвиток як країн, що приймають мігрантів, так і на країни їхнього походження. У цих країнах можна простежити низку позитивних наслідків міжнародної трудової міграції. Проте, з іншого боку, деякі її прояви несуть негативний, або ж дуже суперечливий вплив.

Оцінка наслідків міграції багато у чому залежить від точки відліку, коротко- чи довготривалої перспективи, а також від об'єкта впливу: окремої особи, колективу людей, суспільства в цілому, країни-донора чи країни-реципієнта [154, с.71].

Перш за все, розглянемо економічні наслідки міжнародної трудової міграції.

Для країн-постачальників робочої сили наслідки міжнародної трудової міграції можуть бути як позитивними, так і негативними. У таблиці 2.6 наведені можливі соціально-економічні наслідки міжнародної трудової міграції.

Знаходячись на роботі за кордоном, працівники здатні підвищити власну професійну кваліфікацію, рівень освіти, долучитися до провідного досвіду іноземних суб'єктів господарювання із управління та організації виробництва. Набуті навички та знання підвищують конкурентоспроможність вітчизняної робочої сили, що є безумовно позитивним фактором для розвитку країни в цілому [152, с. 26].

Однак, як слушно зауважує Ч. Стол [155, с. 19], не факт, що подібні знання та вміння будуть з успіхом використані в країні еміграції. Може статися так, що розвинутий людський капітал мігранта просто не знайде собі застосування на рідній землі, оскільки тут ще не склалися відповідні соціально-економічні умови. На думку вченого, саме такий сценарій є найбільш ймовірним.

Таблиця 2.6.

Ймовірні соціально-економічні наслідки міжнародної трудової міграції

Країна походження мігранта	Позитивні	Негативні
	1. Набуття робочою силою нових навичок	1. Виїзд кваліфікованих працівників
	2. Скорочення дефіциту платіжного балансу	2. Посилення залежності від іноземного попиту не тільки на товари, але і на робочу силу
	3. Зниження напруги на ринку праці країни	3. Перенаправлення інвестицій із освоєння виробничих ресурсів у споживання
	4. Можливість простішої перебудови структури та технологічного переоснащення виробництва	4. Більші темпи інфляції
Країна, яка приймає мігранта	1. Полегшення структури регіональних зрушень	1. Блокує впровадження трудозберігаючої технології
	2. Спрощення вертикальної мобільності місцевих робітників	2. Підвищення напруги на ринку праці
	3. Здешевшення робочої сили, зменшення загальних витрат, які залежать від скорочення кількості працівників	3. Збільшення обсягів соціальних виплат для безробітних іноземців та членів їхніх сімей
	4. Запобігання підвищенню цін через схильність працівників – іммігрантів до заощаджень	
	5. Відбір молодших та кваліфікованіших робітників сприяє підвищенню якості робочої сили	

Джерело: [76, с.74].

Шкода народному господарству країни походження міжнародних мігрантів є відчутно більшою за переваги, які дана країна отримає внаслідок еміграції. В країні падає виробництво ВВП та національного доходу, оскільки відтепер мігранти працюють на збільшення національного багатства

приймаючої держави, а не своєї власної. Через міграцію робочої сили відбувається відчутне послаблення національної економіки [149, с. 31] оскільки за кордон виїздить переважно найкраща, найбільш конкурентоздатна частина населення, що, в свою чергу, радикально підриває трудовий потенціал, який є головним фактором соціально-економічного розвитку суспільства.

Виїзд висококваліфікованих працівників за кордон («відтік мізків») є причиною гальмування розвитку науково-технічного прогресу. Утримати таких працівників від еміграції складно, через її економічну привабливість.

Наприклад, припустимо, що індивід i із навичками x_i вирішує між тим, що залишитися у своїй країні h та отримувати платню $\beta_h(x_i)$, або переїхати до приймаючої r та заробляти $\beta_r(x_i)$. Переїзд включає збитки, що є індивідуально-специфічними, такі як моральні збитки від розставання з родиною та друзями (z_i), та збитки, що є подібними для всіх індивідів, такі як придбання квитків та плата за візу (c). Ймовірність переїзду індивіда до країни r бути залежати від чистого прибутку від міграції:

$$P(M_i = 1) = P(V_i > 0), \quad (2.12)$$

де $V_i = \beta_r(x_i) - \beta_h(x_i) - z_i - c$.

Припустимо, що заробітна плата та збитки мають нормальний розподіл із математичними сподіваннями (середніми значення) m_h, m_r, m_z та підсумовуючи усіх індивідів із однаковими професійними навичками, показник еміграції з країни походження до приймаючої країни може бути оцінений як:

$$P(M = 1) = 1 - \Phi\left(\frac{-m_r + m_h + m_z + c}{\sigma_V}\right), \quad (2.13)$$

де σ_V^2 - дисперсія величини V , а $\Phi(x)$ - функція стандартного нормального розподілу [103, с.533], [163, с.9].

Рівняння (2.13) показує, що для визначеного рівня професійних навичок, рівень еміграції буде вищим, якщо середній рівень заробітної плати

у приймаючій країні вищий, ніж відповідний показник у країні походження, або нижчі середні індивідуально-специфічні витрати чи фіксовані міграційні витрати.

Розрахуємо середній показник еміграції (ймовірність еміграції), наприклад, для лікарів з України. Станом на 01.02.2015 р. [19] середня заробітна плата лікаря в Україні складає 2457 грн або 136,6 дол. США, мінімальна заробітна плата – 1218 грн. або 67,7 дол. США. Офіційний курс НБУ гривні щодо долара США складає: 1 дол. США = 17,99 грн. Курс євро щодо долара США складає: 1 євро=1,142 дол. США [53].

Середнє квадратичне відхилення (стандартна похибка) σ_h оцінимо як $\frac{136,6 - 67,7}{3} = 22,96$. Тут ми скористалися наступними результатами.

Якщо відомі середнє $\bar{Y}$ і мінімальне $Y_{\min}$ значення досліджуваної ознаки в генеральній сукупності і гіпотеза про нормальний характер розподілу ознаки прийнятна, значення середнього квадратичного відхилення (стандартної похибки) вираховується таким чином: $\sigma \approx \frac{\bar{Y} - Y_{\min}}{3}$. Зміст наведеної формули пояснюється так. Якщо гіпотеза про нормальний розподіл прийнятна, то дистанція між середнім і мінімально можливими значеннями випадкової змінної не перевищує 3σ (правило 3σ) з ймовірністю 0,9973 [99, с.49].

Для Польщі середня заробітна плата лікаря складає 2500 дол. США, мінімальна заробітна плата – 1500 дол.США [42].

$$\sigma_r = \frac{2500 - 1500}{3} = 333,33.$$

Середня ціна одного квитка на автобусний рейс Київ-Варшава складає 650 грн.=36,1 дол.США [56], вартість робочої візи 35 євро=40 дол.США. Наразі припустимо, що моральні збитки від розставання з родиною та

друзями в середньому оцінюється у 1000 дол. США на місяць, тобто $m_z = 200, \sigma_z = 333,33$.

$$\text{Отже, } \sigma_v = \sqrt{\sigma_h^2 + \sigma_r^2 + \sigma_z^2} = 471,9.$$

Маємо

$$P(M=1) = 1 - \Phi\left(\frac{-2500 + 136,6 + 1000 + 76,1}{471,9}\right) = 1 - \Phi(-2,72) = 0,99674.$$

Як бачимо, ймовірність еміграції дуже висока при таких розбіжностях у заробітних платах.

Проведемо аналогічні розрахунки для Німеччини: середня заробітна плата лікаря складає 8000 дол. США, мінімальна заробітна плата – 5500 дол.США [42].

$$\sigma_r = \frac{8000 - 5500}{3} = 833,33.$$

Середня ціна одного квитка на автобусний рейс Київ-Берлін складає 3600 грн.=200,11 дол. США [56], вартість робочої візи 35 євро=40 дол. США. Наразі припустимо, що моральні збитки від розставання з родиною та друзями в середньому оцінюється у 1000 дол. США на місяць, тобто $m_z = 200, \sigma_z = 333,33$. Таким чином,

$$\sigma_v = \sqrt{\sigma_h^2 + \sigma_r^2 + \sigma_z^2} = 897,8.$$

Показник еміграції до Німеччини дорівнює

$$P(M=1) = 1 - \Phi\left(\frac{-8000 + 136,6 + 1000 + 240,11}{897,8}\right) = 1 - \Phi(-7,37) = 0,9999994.$$

Як бачимо, цей показник для Німеччини становить майже одиницю. Це зумовлюється суттєвою різницею у рівні заробітних плат в Україні та Німеччині.

Для більшості країн актуальним є попит на висококваліфікованих міжнародних трудових мігрантів. Природа такого попиту є цілком зрозумілою, адже разова інвестиція у вже готового спеціаліста є дешевшою і швидшою за процес підготовки власного.

Країна-експортер трудових ресурсів виграє за рахунок наступних факторів:

- підвищення купівельної спроможності та рівня життя сімей трудових мігрантів за рахунок грошових переказів, які вони отримують з-за кордону;
- зниження напруги на ринку праці;
- новий кваліфікаційний рівень мігрантів, що повертаються назад. [46, с. 32].

Низку вигод мають і країни-імпортери робочої сили. Залучення іноземних працівників сприяє збільшенню ВВП та національного доходу. Праця міжнародних трудових мігрантів, які знаходилися у деяких країнах Західної Європи, зумовила зростання економік даних країн протягом кількох десятиріч років, починаючи з 50-их років XX століття. Скажімо, свого часу в Німеччині на офіційному рівні визнавалося, що «іноземні робітники і службовці, поряд з громадянами Німеччини, були творцями німецького економічного дива» [80, с. 30].

Використання іноземних трудових ресурсів дає змогу розширити сферу прикладання праці завдяки заповненню вільних робочих місць, таким чином, ліквідуючи присутній на місцевому ринку дефіцит робочої сили.

Приплив робочої сили з-за кордону робить можливим, з одного боку, прискорений розвиток економічно депресивних галузей народного господарства, зайнятість в яких не користується популярністю серед місцевого населення, а з іншого – сприяє переходу останнього до більш престижної, високооплачуваної праці з урахуванням власних порівняльних переваг [106, с. 12].

Надходження дешевої іноземної робочої сили може стати фактором зниження витрат виробництва, а відтак – підвищення

конкурентоспроможності вироблених країною товарів та послуг. Завдяки трудовій імміграції в народному господарстві країни відчувається позитивний мультиплікативний ефект, оскільки іноземні робітники, пред'являючи додатковий попит на товари і послуги на внутрішньому ринку, стимулюють зростання виробництва і вищу зайнятість, в першу чергу, серед місцевого населення.

Трудові мігранти сплачують чималі податки до бюджету держави, хоча самі в той же час позбавлені більшості соціальних виплат з її боку. З огляду на це відбувається суттєве збільшення доходів бюджету та інших соціальних фондів країни-реципієнта людських ресурсів. Залучення фахівців з-за кордону сприяє підвищенню кваліфікаційного рівня місцевої робочої сили. Зростаюча конкуренція на ринку робочої сили країни, яка приймає трудових мігрантів, змушує її громадян підвищувати свої професійні навички. [13, с. 206].

Завдяки популяризації національної продукції серед іноземців, держава згодом нарощує її експорт до країн походження трудових мігрантів, оскільки останні, повернувшись через деякий час додому, будуть відчувати потребу у користуванні тими благами, до яких вони призвичаїлися за кордоном.

Незважаючи на здебільшого позитивні прояви трудової імміграції, вона може також призводити і до деяких негативних наслідків. До них відносять збільшення показників безробіття серед місцевих працівників, а також значне скорочення їхньої заробітної плати. [44, с. 41].

Така точка зору не має під собою підстав, оскільки не існує реальних доказів подібних проявів трудової міграції. Навпаки, переважна частина західних науковців вважає, що навіть якщо такий вплив й існує, то він є мінімальним і стосується лише окремих груп робочої сили в країні прийому. Так, американські вчені С. Брю, К. МакКоннел та Д. Макферсон [136, с. 291-292], погоджуючись з тим, що імпорт іноземної робочої сили здатний знизити середній рівень заробітної плати для місцевих робітників, наголошують на тому, що це падіння буде несуттєвим: за умови збільшення в

країні іноземців на 10% зарплата місцевого населення може зменшитися максимум на 1%.

Загалом, здійснений аналіз дає підстави стверджувати, що вигоди, які отримують промислово розвинуті країни (держави-реципієнти) від «викачування робочих рук» з менш розвинутих країн перевищують їх втрати. У цьому контексті слушною є точка зору тих дослідників, які вважають, що «не розвинуті країни допомагають країнам, що розвиваються, а, навпаки, ці останні надають кваліфіковану допомогу й без того не бідним країнам-імпортерам робочої сили» [131, с. 903].

Крім економічних, доцільно узагальнити соціальні та демографічні наслідки зовнішньої міграції. Для країни-постачальника робочої сили це:

- 1) Депопуляція країни - систематичне зменшення абсолютної чисельності населення [17, с. 130].
- 2) Соціальне сирітство або проблема ще одного втраченого покоління.
- 3) Політичний аспект; трудові мігранти, насамперед нелегальні, стають зручним об'єктом політичних маніпуляцій.

Для країн-імпортерів:

- 1) Збільшення кількості іноземних робітників з-за кордону дає змогу країні дещо пом'якшити прояви демографічної кризи, оскільки зазвичай мігрують молоді люди репродуктивного віку. Дякуючи цьому, відбувається зниження середнього віку населення держави, а значить, гальмується процес «старіння» нації [14, с. 134].

- 2) В державі прийому робочої сили можуть виникати проблеми, пов'язані з перебуванням на її території громадян інших країн. Мова може йти про соціально-культурні, міжетнічні, політичні, правові та деякі інші проблеми [44, с. 42-43].

Таким чином, слід розглядати наслідки міжнародної трудової міграції як для країн-постачальників робочої сили, так і для країн, що її отримують. Враховуючи все зазначене вище, варто сказати, що країни повинні послаблювати чи посилювати згадувані нами прояви міжнародного руху

робочої сили. Дії мають спиратися на місце країни у міжнародних економічних відносинах, а також на власні національні інтереси. Тільки таким чином вони будуть здатні звести до мінімуму негативний ефект від міжнародної трудової міграції, а також зробити підґрунтя для подальшого прискорення розвитку національної економіки.

Висновки до Розділу II

1. Трудова міграція як в межах держави, так і за кордон перетворилася для частини громадян країн, що розвиваються та таких, які мають перехідну економіку на основну форму діяльності та джерело доходів. Вплив грошових переказів мігрантів на економіку країни став популярним об'єктом досліджень в новітній науковій літературі. Грошові перекази міжнародних трудових мігрантів – це доходи мігрантів, які, за вирахуванням витрат на їх перебування в країні працевлаштування, направляються на батьківщину і використовуються для підвищення економічного та соціального рівня життєдіяльності рідних і близьких мігрантів, розвитку місцевих територій і країн загалом.

2. Грошові перекази – основний фактор міжнародної трудової міграції, який впливає на економічний розвиток країн третього світу. Обсяг грошових переказів мігрантів за 2014 рік склав 583 млрд. дол. США, з яких приблизно 436 млрд. дол. США було відправлено до країн, що розвиваються. Найбільші одержувачі переказів мігрантів – Індія (понад 70 млрд. дол. США), Китай (понад 64 млрд. дол. США), Філіппіни (28 млрд. дол. США), Мексика (25 млрд. дол. США), Нігерія (21 млрд. дол. США), Єгипет (20 млрд. дол. США), Пакистан (175 млрд. дол. США), Бангладеш (15 млрд. дол. США), В'єтнам (12 млрд. дол. США), Ліван (біля 9 млрд. дол. США). Для десяти країн світу грошові перекази міжнародних трудових мігрантів складають 20 і більше відсотків ВВП. У випадку Таджикистану, ця цифра складає трохи менше ніж 50%.

3. Доведено, що обсяг грошових переказів від кваліфікованих та некваліфікованих працівників неоднаковий. Для встановлення пропорцій

між даними категоріями у валовому обсязі грошових переказів, було розроблено економіко-математичну модель. Дана модель показує, що обсяг переказуваних грошей міжнародним трудовим мігрантом у країну походження перебуває у прямій залежності від його кваліфікації та професійних навичок.

4. Відзначено, що потенціал величезного припливу капіталу майже ніде не був реалізований повністю. Урядам країн, що розвиваються, і міжнародним організаціям належить чимало зробити для того, щоб перетворити масштабні потоки грошових переказів мігрантів на потужний чинник економічного розвитку. В іншому випадку ці потоки можуть призвести до негативних наслідків: збільшення диференціації доходів, інфляції цін на нерухомість, концентрації землі в руках родин мігрантів, зростаючого безробіття тощо.

5. Були розроблені економетричні моделі прогнозування міжнародного міграційного руху України. Основними соціально-економічними факторами, що впливають на зовнішню міграцію є: ВВП на душу населення (показник загальної економічної ситуації, його збільшення призводить до зростання «емігрантського попиту» на країну), рівень безробіття (пряма залежність з міграцією висококваліфікованої робочої сили та обернена залежність з міграцією низько кваліфікованої) та оплата праці (збільшення заробітної плати веде до зростання міграційного руху до країни).

6. Соціально-економічні фактори, що впливають на кількість емігрантів з України: середня заробітна плата (зростання на 1% зменшить кількість емігрантів з України на 0,36%), рівень безробіття (збільшення рівня безробітних на 1% від свого середнього значення зменшить кількість вибулих з України на 1,41%). На кількість іммігрантів до України впливають капітальні інвестиції (збільшення капітальних інвестицій на 1% збільшить кількість прибулих на 0,44%).

7. Запорукою ефективної міграційної політики держави є максимізація позитивного ефекту від діяльності міжнародних трудових іммігрантів. Це

передбачас визначення переліку корисних навичок, якими володіють іммігранти та їхню оцінку, вдосконалення інституцій приймаючої країни відповідно до потреб трудових іммігрантів, а також вдосконалення професійних навичок іммігрантів.

8. Серед позитивних наслідків міжнародної трудової міграції для країни походження мігранта виділимо: набуття робочою силою нових навичок; скорочення дефіциту платіжного балансу; зниження напруги на ринку праці країни; можливість простішої перебудови структури та технологічного переоснащення виробництва; а серед негативних - виїзд кваліфікованих працівників; посилення залежності від іноземного попиту не тільки на товари, але і на робочу силу; перенаправлення інвестицій із освоєння виробничих ресурсів у споживання; більші темпи інфляції. Для країни, яка приймає мігранта: позитивні наслідки міжнародної трудової міграції - полегшення структури регіональних зрушень; спрощення вертикальної мобільності місцевих працівників; здешевшення робочої сили, зменшення загальних витрат, які залежать від скорочення кількості працівників; запобігання підвищенню цін через схильність працівників – іммігрантів до заощаджень; підвищення якості робочої сили через відбір молодших і кваліфікованіших працівників. Негативні - блокування впровадження трудозберігаючої технології; підвищення напруги на ринку праці; збільшення обсягів соціальних виплат для безробітних іноземців та членів їхніх сімей.

9. Розроблено метод оцінювання ймовірності виїзду висококваліфікованих працівників за кордон, що дає можливість для визначеного рівня професійних навичок оцінити рівень еміграції. Показано залежність ймовірної еміграції від середнього рівня заробітної плати у країні, що приймає мігранта та у країні його походження, а також – від рівнів середніх індивідуально-специфічних та фіксованих міграційних витрат.

Основні результати дослідження цього розділу містяться в роботах [87, 89, 94- 96, 98, 111, 113, 114, 115, 117].

РОЗДІЛ III. УКРАЇНА В СИСТЕМІ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

3.1. Вплив міжнародної трудової міграції на конкурентоспроможність України

Як вже зазначалося, одним із визнаних інструментів визначення рівня міжнародної конкурентоспроможності національної економіки є Глобальний індекс конкурентоспроможності. Методика його складання та низка обраних до нього результуючих показників надає можливість найбільш повно виміряти рівень міжнародної конкурентоспроможності національної економіки.

На прикладі України буде класифіковано вплив міжнародної трудової міграції на кожен з 12 складників національної конкурентоспроможності, а також, відповідно, зворотній вплив показників за зазначеними категоріями на динаміку міграційних процесів.

Якість інститутів. Інституційне середовище формує базу, в рамках якої приватні підприємці, компанії і уряди взаємодіють між собою з метою отримання доходу і забезпечення процвітання економіки. Інституційна база дуже важлива для інвестиційних рішень та організації виробництва. Запорукою її функціонування є мінімізація владної бюрократії та максимізація прозорості приватного сектору.

Таким чином, розвинені інститути в середині країни стимулюють притік робочої сили з-за кордону, що несе із собою як низку переваг, так і недоліків. Так імміграція висококваліфікованих працівників позитивно впливає на розвиток технологій в країні, оскільки вони є носіями НТП. З іншого боку, притік трудових мігрантів з середнім/низьким рівнем професійних навичок, що мігрують у пошуках більш гідних умов праці, ніж в країні походження, зменшує витрати компаній із заробітної плати, тимчасово покращуючи їхню

конкурентну позицію, натомість збільшуючи показники безробіття в середині країни.

Крім того розвиненість інститутів впливає на обсяг грошових переказів вітчизняних трудових мігрантів, що перебувають за кордоном. Важливим показником для їхнього збільшення є безпека інвестицій. Якщо тимчасовий трудовий мігрант планує інвестувати принаймні в один проект після повернення на батьківщину, ймовірність грошових переказів та їхній обсяг матимуть висхідний тренд. Дана змінна була не випадково включена в перелік таких, що впливають на поведінку трудового мігранта під час перебування за кордоном. Незважаючи на те, що інвестування здійснюється після безпосередньої праці за кордоном, планується воно ще до виїзду на заробітки і часто навіть визначає “пункт призначення” трудового мігранта.

Таблиця 3.1.

**Результати України за Глобальним індексом конкурентоспроможності ,
2008 – 2014 рр.**

Рік	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Місце України за Глобальним індексом конкурентоспроможності	73	72	82	89	82	73	84
Якість інститутів	115	115	120	134	131	132	137
Інфраструктура	77	79	78	68	71	65	68
Макроекономічна стабільність	82	91	106	132	112	90	107
Здоров'я і початкова освіта	74	60	68	67	74	62	62
Вища освіта та професійна підготовка	53	43	46	46	51	47	43
Ефективність ринку товарів і послуг	101	103	109	129	129	117	124
Ефективність ринку праці	65	54	49	54	61	62	84
Розвиненість фінансового ринку	85	85	106	119	116	114	117
Технологічний рівень	93	65	80	83	82	81	94
Розмір ринку	26	31	29	38	38	38	38
Конкурентоспроможність бізнесу	81	80	91	100	103	91	97
Інноваційний потенціал	65	52	62	63	74	71	93

Джерело: побудовано автором за даними Світового Економічного Форуму [156-158] <http://www.weforum.org/docs>

Під час інвестування особа враховує власний досвід, набутий за кордоном, особливості місцевого ринку капіталів та інші фактори.

Для України даний показник є порівняно дуже низьким. За результатами досліджень, на яких базується ГІК, Україна за рівнем розвитку інституційної структури посідала 132 місце із 144 країн (таблиця 3.1), представлених у вибірці 2013 року. За рік вона опустилася ще нижче – на 137 місце із 148 країн [158, с.35].

Такий регрес можна пояснити подіями на Сході України. За час проведення АТО інвестиційний мікроклімат в країні суттєво погіршився, а про «якість інститутів» в контексті Донецької та Луганської областей не можна зробити навіть теоретичного припущення. Таким чином, слід говорити про те, що інституційна база в Україні спонукає до еміграції, спричиняючи «відтік мізків» та брак іноземного інвестування. Окрім цього, така ситуація негативно впливає на валовий показник грошових переказів вітчизняних трудових мігрантів, які працюють за кордоном.

Інфраструктура. Поняття інфраструктури включає в себе такі аспекти розвитку країни як транспортне сполучення, комунікації та інформаційні потоки. Ефективна та налагоджена інфраструктура є запорукою успішного функціонування ринків, допомагає нівелювати вплив відстаней між регіонами та спрощує ведення господарської діяльності загалом. Таким чином вона є суттєвим складником національної конкурентоспроможності економіки.

Якість інфраструктури впливає на потоки трудових мігрантів в середині країни. За умов розвиненої транспортної та комунікаційної інфраструктури підвищується інтенсифікація руху робітників між регіонами, що призводить до зменшення регіональних показників безробіття. В той самий час проблемний доступ до ринків для національних виробників, обмеженість інформаційних потоків та неефективне транспортне сполучення ускладнює ведення бізнесу, знижує економічні показники і підштовхує працівників до еміграції.

Якщо аналізувати показники України в даному компоненті національної конкурентоспроможності, то наша країна посідає 68 місце серед всіх представлених у вибірці [158, с.35]. Україна втратила 3 позиції порівняно з рейтингом 2013 року. Це пояснюється фактичним знищенням транспортної та комунікаційної інфраструктури в Донецький та Луганській областях, погіршенням сполучення із прилеглими до них регіонами (Запорізьська, Херсонська та Миколаївська області), а також втратою анексованого Росією Криму, на покращання інфраструктури в якому Україною виділялися чималі кошти.

Незважаючи на цей доволі невисокий показник, потік міжнародних трудових мігрантів, які приїждять до України збільшується (таблиця 1.2). Таким чином, можна зробити висновок, що більшість українських іммігрантів представляють країни з ще нижчим рівнем розвитку інфраструктури, а відповідно і конкурентоспроможності національної економіки. Тобто, у своїй більшості вони є не носіями НТП, а дешевою робочою силою. Такий потік підвищує конкурентоспроможність малих та середніх підприємств, які заощаджують на заробітній платні і викликає зростання показників безробіття.

Макроекономічна стабільність. Серед основних макроекономічних показників, які впливають на конкурентоспроможність національної економіки слід окремо виділити наступні: рівень інфляції, обсяг дефіциту бюджету та розмір державного боргу.

Високий показник інфляції суттєво впливає на притік іноземного інвестування. Він посилює невизначеність, яка ускладнює процес прийняття рішення про інвестування. Бюджетний дефіцит веде до ускладнень функціонування фінансової системи. Це, в першу чергу, стосується банківського кредитування, умов якого держава намагається зробити жорсткішими за умов значного дефіциту бюджету. Обслуговування державного боргу також є значним фактором впливу на конкурентоспроможність національної економіки. Значний державний борг

унеможливилює зростання соціальних виплат, знижуючи, таким чином, добробут населення країни в цілому.

Показники відтоку працездатного населення з країни обернено пропорційні до всіх трьох зазначених вище макроекономічних показників. Таким чином макроекономічна стабільність дозволяє запобігти відтоку фахівців, проте стимулює притік міжнародних трудових мігрантів.

Крім того, суттєвий дисбаланс спричиняє внутрішня трудова міграція. Переїзд працездатних людей зі Сходу України (так само як і військові дії на цій території) спричинив колапс у роботі місцевих підприємств. Якщо врахувати економічний профіль даного регіону, яким була вугільна та металургійна промисловість, можна зробити припущення про послаблення макроекономічної рівноваги та стабільності країни в цілому.

Враховуючи 107 місце України у ГІК за цим показником [158, с.35], а також падіння його на 17 позицій за рік (таблиця 3.1), можна зробити висновок, що іноземні експерти низько оцінюють рівень макроекономічної стабільності нашої держави. Такий стан речей негативно впливає на показник міжнародної конкурентоспроможності держави. Одним з методів покращання даної ситуації є вдосконалення державного регулювання міжнародної трудової міграції. Введення більш жорсткого механізму контролю потоку мігрантів дозволить запобігти притоку низько кваліфікованих мігрантів та їхній сімей. Це позначиться на обсягах соціальних виплат та дещо скоротить бюджетний дефіцит. Крім того таким чином буде штучно знижена конкуренція на національному ринку праці і знизиться показник безробіття.

Здоров'я і початкова освіта. Запорукою ефективного бізнесу є професійні навички та здоров'я робочої сили. Таким чином конкурентоспроможність економіки закладається ще на рівні шкільної освіти та системи охорони здоров'я. Результати за цим показником тісно пов'язані з зазначеною вище макроекономічною стабільністю. Витрати на освіту та охорону здоров'я мають буде правильно оцінені при процесі бюджетування.

Таким чином, в разі значного дефіциту державного бюджету ці галузі не матимуть змогу приносити національній економіці максимальну користь.

Варіантом підвищення конкурентоспроможності економіки за даною складовою є впровадження сертифікату трудового мігранта. Даний документ міститиме вичерпну інформацію індивідуального характеру про самого міжнародного трудового мігранта. Це дасть змогу оцінити ступінь працездатності міжнародного трудового мігранта та зменшити ризик подальших державних соціальних виплат, пов'язаних із втратою робітником працездатності. Детальніше про структуру цього інструменту державної регулювання міжнародної трудової міграції буде описано у підрозділі 3.3 (с.142).

Впровадження такого інструменту державного регулювання міжнародної трудової міграції є особливо актуальним для України. Наша країна має 62 місце серед усіх країн [158, с.35], оцінюваних у дослідженні ГІК (таблиця 3.1). Проводячи аналогію з показником «Інфраструктура», основний потік мігрантів до України представляють представники країн, які мають гірші результати за даним критерієм. Саме обсяг таких іммігрантів дозволить скоротити впровадження сертифікату і, таким чином, підвищити національну конкурентоспроможність.

Вища освіта і професійна підготовка. Даний показник формування конкурентоспроможності національної економіки є похідним від попереднього. Високий рівень освіти та кваліфікації робітників є запорукою модернізації та технологізації виробництва. Висококваліфіковані працівники є основними носіями НТП та базою для покращання результатів діяльності національних підприємств у довгостроковому періоді.

Конкурентоспроможність за даним показником корелюється з макроекономічною стабільністю країни, рівнем її інфраструктури та соціальних стандартів. Якщо зазначені показники є низькими, створюються умови для міжнародної трудової еміграції. Для категорії висококваліфікованих працівників вона має назву «відтік мізків».

Також важливим фактором підвищення конкурентоспроможності, особливо для України, з її 43 місцем у ГІК за даною складовою [158, с.37], є стимулювання притоку фахівців з-за кордону (таблиця 3.1). Цей показник має висхідний тренд за останні роки. Рівень вищої освіти в Україні зростає, і це підтверджується щорічним покращанням позицій вітчизняних університетів у міжнародному рейтингу QS World University Rankings серед 1000 найкращих ВНЗ світу. Рейтинг заснований на чотирьох основних принципах: дослідження, навчання, майбутнє працевлаштування, а також інтернаціоналізація. Основними методологічними показниками, при оцінці ВНЗ стали: академічна репутація ВНЗ, репутація серед роботодавців, кількість студентів на факультеті, іноземні студенти та факультети, кількість цитувань.

Так у 2012 році лише 3 українських університети увійшли в цей рейтинг: Київський національний університет імені Тараса Шевченка (рейтинг 501-550), Національний технічний університет України «КПІ» (рейтинг 601+), Донецький національний університет (рейтинг 601+) [143]. У 2013 році 4 українських університети були представлені у QS World University Rankings: Київський національний університет імені Тараса Шевченка (рейтинг 441-450), Національний технічний університет України «КПІ» (рейтинг 601-650), Донецький національний університет (рейтинг 701+). Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» (рейтинг 701+). [146].

А у 2014 році їхня кількість у QS World University Rankings зросла до 6: Київський національний університет імені Тараса Шевченка (рейтинг 421-430), Харківський національний університет імені В.Н.Каразіна (рейтинг 481-490), Національний технічний університет України «КПІ» (рейтинг 551-600), Сумський державний університет (рейтинг 651-700), Донецький національний університет (рейтинг 701+). Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» (рейтинг 701+) [146].

У 2015 році рейтинги українських університетів у QS World University Rankings стали такими: Київський національний університет імені Тараса Шевченка (рейтинг 421-430), Харківський національний університет імені В.Н.Каразіна (рейтинг 491-500), Національний технічний університет України «КПІ» (рейтинг 601-650), Сумський державний університет (рейтинг 701+), Донецький національний університет (рейтинг 701+), Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» (рейтинг 701+) [146]. Відповідні рейтинги подано у табл.3.2.

Таблиця 3.2.

Рейтинги українських університетів у QS World University Rankings

Рік	2012	2013	2014	2015
Київський національний університет імені Тараса Шевченка	501-550	441-450	421-430	421-430
Національний технічний університет України «КПІ»	601+	601-650	551-600	601-650
Донецький національний університет	601+	701+	701+	701+
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»	-	701+	701+	701+
Харківський національний університет імені В.Н.Каразіна	-	-	481-490	491-500
Сумський державний університет	-	-	651-700	701+

Джерело: побудовано автором за даними QS World University Rankings [146].

Як бачимо, особливо рейтинг провідного університету України - Київського національного університету імені Тараса Шевченка - суттєво зростає з кожним роком.

Враховуючи таку позитивну динаміку розвитку української вищої школи, вже у найближчій перспективі може масштабне залучення до освітнього процесу науковців та дослідників з-за кордону. Це дозволить якісно підвищити рівень знань випускників вітчизняних ВНЗ.

Слід зазначити, що спрощений режим в'їзду до країни має стосуватися переважно даної категорії мігрантів.

Ефективність ринку товарів і послуг. Однією з головних переваг, які країна отримує від міжнародної еміграції робочої сили є грошові перекази мігрантів, що надходять до країни. Вони забезпечують притік іноземної валюти та дозволяють компенсувати втрати, зумовлені відтоком працівників. Крім того грошові трансферти з-за кордону підвищують показник добробуту населення в країні, що є запорукою підвищення національної конкурентоспроможності. Наприклад, згідно звіту Світового банку обсяг грошових переказів міжнародній мігрантів у 2013 році склав 557 млрд.дол. США, а їхній притік до України за цей самий період – 8,5 млрд.дол. США [151, с.4; 51].

Ефективність ринку товарів і послуг створює сприятливі умови для притоку іноземних інвестицій, а відсутність надмірного державного втручання та обтяжливих податків створює вдалі умови для ведення бізнесу в країні. Дані показники прямо впливають на обсяг грошових переказів, які надсилаються міжнародними трудовими мігрантами.

Україна за показником ефективності ринку товарів і послуг мала 2013 року 117 місце серед усіх учасників рейтингу. За результатами 2014 року, наша країна втратила сім позицій та скотилася на 124 місце [158, с.37] (таблиця 3.1). Таке падіння можна пояснити різкою девальвацією гривні, масовим закриттям підприємств на Сході України та зниженням ресурсного потенціалу країни. Така ситуація свідчить про те, що ринкова система нашої держави потребує радикальних реформ. Головним чином зусилля слід сконцентрувати на стабілізації курсу гривні та покращанні інвестиційного клімату, що дозволить покращити національну конкурентоспроможність та

збільшити притік грошових переказів від українських трудових мігрантів з-за кордону.

Розвиненість фінансового ринку. При аналізі впливу розвитку фінансового ринку на конкурентоспроможність економіки слід особливо звернути увагу на вплив ризиків, пов'язаних з ринковими операціями, на обсяги іноземного інвестування. Для України першочерговим завданням в регулюванні фінансового ринку є підвищення довіри до вітчизняних підприємств серед іноземних інвесторів. Просування в цьому напрямі дозволить збільшити пропозицію іноземної валюти в країні. Це стабілізує валютний курс та дозволить запобігти колапсу банківської системи.

Технологічний рівень. Конкурентоспроможність підприємств національної економіки на даному етапі розвитку продуктивних відносин визначає рівень розвитку ІКТ. Зрозуміло, що для їхнього вдосконалення потрібні або значні обсяги інвестицій, які дозволять придбати необхідне обладнання за кордоном, або працівники-носії НТП. Їхня праця дасть змогу заощадити на придбанні коштовного обладнання за рахунок вдосконалення існуючих потужностей. Саме на другий показник має безпосередній вплив міжнародна трудова міграція.

За даним показником Україна посідає 94 місце у рейтингу ГПК 2014 року, втративши 13 позицій, порівняно з 2013 роком [158, с.37] (таблиця 3.1). На погіршення ситуації вплинуло посилення податкового тиску на підприємства, в зв'язку з необхідністю фінансування військово-промислового комплексу, та урізання підприємствами коштів на дослідження та нові розробки через підвищення власних витрат, зумовлені коливанням валютного курсу. Отже, основним шляхом покращання даного показника є якнайшвидше завершення військових дій на Сході України, а також, як зазначалося вище, стимуляція в'їзду висококваліфікованих працівників та перешкоджання втраті власних спеціалістів, забезпечуючи гідну заробітну плату та умови життя для них в середині країни.

Розмір ринку. Обсяг ринку країни визначає можливості національних підприємств на міжнародних ринках. Значний розмір ринку дає можливість підприємствам отримати додаткові конкурентні переваги за рахунок економії масштабу.

Розширення бізнесу та збільшення обсягів продажів дозволить створити додаткові робочі місця. В таких умовах зменшується потік мігрантів з країни і, як наслідок, знижується ймовірність втрати кваліфікованих працівників.

Україна має за цим показником 38-ий результат серед усіх країн учасників ГІК. При чому, саме це місце наша країна посідає протягом останніх 3 років [158, с.37] (таблиця 3.1). Тобто обсяги українського ринку є порівняно значними. На ньому не позначилася втрата Криму та економічна ізольованість Сходу України. Звідси можна зробити висновок про значний потенціал українського ринку. На це звернули увагу і у Європейському Союзі, підписавши із Україною угоду про асоціацію. Дана угода передбачає спрощений режим доступу до українського ринку для європейських виробників. Проте національні виробники часто не витримують конкуренції іноземних підприємств, банкрутуючи та замість нових робочих місць, збільшуючи кількість безробітних.

Варіантом вирішення даної проблеми є податкові пільги або податкові канікули для підприємств, які надають перевагу при прийомі на роботу вітчизняним робітникам, не використовуючи працю дешевої іноземної робочої сили. Таким чином підприємство набуває додаткової конкурентної переваги, створює нові робочі місця для місцевих працівників, а показник притоку міжнародних мігрантів до країни зменшується.

Конкурентоспроможність бізнесу. Конкурентоспроможність національних підприємств на міжнародних ринках є одним з головних факторів формування міжнародної конкурентоспроможності економіки. Успішна діяльність підприємств стає запорукою ефективного функціонування всієї галузі та цілих кластерів галузей. На основі

міжнародної конкурентоспроможності підприємств формується глобальна стратегія економічного розвитку країни.

Поняття міжнародної міграції робочої сили та конкурентоспроможності бізнесу тісно пов'язані. Якість та умови регулювання притоку та відтоку міжнародних мігрантів визначають кадровий потенціал, яким володітиме підприємство при веденні бізнесу.

На необхідність правильного державного регулювання міжнародної трудової міграції та державної підтримки національних підприємств вказує 97 місце України за рівнем конкурентоспроможності бізнесу серед всіх країн ГІК [158, с.37] (таблиця 3.1). За останній рік за даним критерієм було втрачено 6 місць. Це свідчить про послаблення позицій українських підприємств на світовому ринку. Причиною такого спаду можна назвати погіршення макроекономічних показників країни в цілому, зменшення товарообороту з Російською Федерацією та проблеми з ресурсами та енергоносіями, з якими наша країна стикнулася через ситуацію на Сході України.

Інноваційний потенціал. Цей останній складник не потребує додаткових пояснень та його вплив на конкурентоспроможність є однозначним. Інновації в економіці відіграють ключову роль у міжнародній конкурентоспроможності підприємств, їхній привабливості для інвесторів та технологічній оснащеності.

Запорукою інноваційної складової конкурентоспроможності є розвиток освіти та науки в країні та правильне регулювання міжнародних міграційних процесів. Особлива увага має бути приділена залучення висококваліфікованих фахівців з-за кордону та програмам заохочення молодих науковців.

Катастрофічне падіння показників України у 2014 році за даним критерієм міжнародної конкурентоспроможності (з 71-ого на 93-є місце) пояснюється браком фінансування та зростанням економічної невизначеності, викликаним девальвацією національної валюти та падінням

пропозиції іноземної валюти в середині країни [158, с.37] (таблиця 3.1). Крім того не сприяє посиленню інноваційної діяльності і відтік кадрів місцевих фахівців та запрошених раніше іноземців через військові події в Україні.

Як висновок, можна спрогнозувати подальше падіння даного показника в разі неприпинення збройного конфлікту в Україні та відсутності додаткової фінансової допомоги інноваційно спрямованим підприємствам для заохочення подальших досліджень.

Ефективність ринку праці. Ключовим показником розвитку та ефективності ринку праці є рівень безробіття в середині країни. Він найсильніше впливає на національну конкурентоспроможність та тісно пов'язаний із міграційними процесами в країні.

Міжнародна трудова міграція низько кваліфікованих робітників спричиняє зростання безробіття в середині приймаючої країни. Відповідно зростання безробіття викликає інтенсифікацію трудової еміграції, викликану втратою робочих місць, або ж невдоволеність рівнем оплати праці. Як показує практика іноземний трудовий мігрант вимагає менший розмір ставки оплати праці ніж вітчизняний робітник, знижуючи таким чином видатки працедавця і спонукаючи його відмовитися від послуг місцевих претендентів на дану посаду. В Україні відчувається необхідність у вдосконаленні державного регулювання ринку праці та міжнародної міграції робочої сили. Про це свідчить як 84 місце у ГІК за даним показником у 2014 році [158, с.37] (таблиця 3.1), так і зростаючі обсяги міжнародної трудової міграції з України до Росії, країн Є.С. (переважно Польщі, Португалії, Італії), США і Канади (до двох країн, зазначених останніми мігрують кваліфіковані робітники, дана міграція визначається як «відтік мізків»).

Притік міжнародних трудових мігрантів найбільше впливає саме на даний показник. Коефіцієнт кореляції між показником «Ефективність ринку праці» та «Притік міжнародних трудових мігрантів» становить 0,54.

У 2014 році актуальним для України стало стрімке зростання внутрішньої трудової міграції. Даний фактор вплинув одразу на цілу низку складових ГІК.

Внутрішню міграцію переважно зумовлюють причини соціального та економічного характеру (наприклад, регіональна асиметрія в оплаті праці, рівень розвитку промисловості в регіоні, тощо). На жаль у випадку сучасної України основною причиною, що стимулювала інтенсифікацію руху населення, стали військові дії, тероризм та посягання на цілісність та суверенність держави.

Після початку бойових дій у Донецькій та Луганській областях із вказаних регіонів виїхало більше 73 тисяч людей [125]. Ці дані є офіційними, але, на жаль, дуже приблизними через неможливість точно підрахунку в умовах збройного конфлікту. Так само недоступна і точна інформація, щодо кількості людей, які покинули анексований Крим. Приблизно ця кількість оцінюється у 13 тис. чоловік.

Найбільшими приймаючими регіонами стали відповідно Київська область та м.Київ, Харківська, Запорізька, Дніпропетровська та Полтавська області. Кількість працездатного населення (а це, відповідно, трудові мігранти) складає приблизно 50% від загальної кількості мігрантів з Криму та зони АТО. Про це свідчить дані вибіркового дослідження, проведеного журналом «Forbes Україна» (табл.3.3):

Таблиця 3.3.
Характеристики українських біженців (кількість осіб)

Категорія	Донбас	Крим
Жінки працездатного віку (18-55)	1582	211
Чоловіки працездатного віку (18-60)	576	132
Мігранти пенсійного віку (55+/60+)	858	143
Діти (0-18)	1486	185

Джерело: [123].

Невеликі розміри вибірки пов'язані із нестачею даних про переселенців. Тому висновки, щодо реального обсягу трудової міграції зі Сходу та Півдня України зробити важко. Проте для висунення припущення та здійснення певного узагальнення скористатися нею можливо.

Отже, маємо приблизно 40 тисяч працездатних осіб, що потребують працевлаштування. При чому, необхідність даного працевлаштування є терміною, оскільки державні виплати із допомоги біженцям становлять 2400 грн /місяць для однієї родини. Для порівняння, показники середньої заробітної плати станом на квітень (початок АТО) становили 4000 та 3400 по Донецькій та Луганській областям відповідно.

Очевидний програш у власному добробуті мігранти будуть компенсувати за рахунок працевлаштування за новим місцем перебування. Можна припустити, що при цьому вони погодяться на гірші умови оплати праці, а ніж ті, що вони мали до переїзду.

Дана ситуація матиме біполярний вплив на ринок праці приймаючих регіонів та конкурентоспроможність місцевих підприємств. Цей ефект можна порівняти із ситуацією, що передбачає залучення до виробничого процесу низько кваліфікованих іноземних трудових мігрантів. Підприємець таким чином має шанс зменшити виробничі витрати, заощаджуючи на фондї заробітної плати. Проте в сучасній ситуації додатковою перевагою для виробника є навички та знання внутрішнього мігранта. Виникає ситуація вимушеного дауншифтіngu, який переважно для українських працівників має місце при трудовій еміграції.

Дауншифтіng – це добровільна відмова від повного використання власних знань та навичок, перехід із більш високо оплачуваної роботи на менш оплачувану.

Проблемою дауншифтіngu серед українців займалися у своєму дослідженні Саймон Коммандер, Олександр Ніколайчук та Дмитро Віхров [121].

За даними їхнього вибіркового дослідження, з 635 опитаних українців 418 не погодилися б на дауншифтинг в умовах українського ринку праці. При цьому, 119 чоловік із цих 418 погодилися б на це в разі еміграції. Всього ж людей схильних до дауншифтингу виявилось 288 із 635 [121, с.11].

Результати дослідження свідчать про те, що українці цінують набуту кваліфікацію та знання і не дуже бажають нехтувати ними при працевлаштування.

В умовах вимушеної міграції дана ситуація змінюється і такий, вимушений дауншифтинг грає на користь працедавця. Підприємства (особливо це стосується представників малого та середнього бізнесу) таким чином зможуть, принаймні, частково компенсувати втрати викликані інфляцією та падінням курсу гривні. Крім того, збільшиться технологічність та ефективність виробництва за рахунок підвищення якості людського капіталу. Проте у працевлаштування біженців є один вагомий недолік. Дане працевлаштування є тимчасовим, оскільки, в основному, метою даних працівників є повернення до власного регіону через певний проміжок часу. Це ускладнює бізнес-планування та прогнозування подальших очікуваних прибутків. Саме тому підприємці відмовляються ризикувати, пропонуючи працю таким робітникам.

Крім того, мігранти із зони проведення АТО не завжди мають при собі повний пакет документів необхідних для працевлаштування. Це ускладнює документообіг та процедуру заповнення податкової звітності. Даний факт також свідчить не на користь залучення прибулих працівників.

Слід також зазначити додаткове навантаження на ринок праці, яке принесла із собою посилена внутрішня міграція. За даними Державної служби статистики України станом на 2014 рік кількість безробітних в Україні становить 492 тис. чоловік [19].

Працевлаштування тимчасових мігрантів (біженців) із порівняно меншою ставкою заробітної плати може спровокувати приріст безробітних серед місцевих працівників. Така ситуація з одного боку може стимулювати

здорову конкуренцію за робочі місця, з іншого – зростання соціальної напруги в окремих регіонах. І якщо перший варіант сприятиме покращанню конкурентних позицій місцевих підприємств, то другий, щонайменше, негативно позначиться на інвестиційній привабливості регіону.

Варіантом вирішення цієї проблеми є створення нових робочих місць у регіонах, які приймають найбільшу кількість внутрішніх мігрантів зі Сходу та Криму. Це забезпечить належну зайнятість серед працездатних мігрантів та не дозволить зрости показникам локального безробіття. Ситуацію ускладнює неможливість державних дотацій та інвестицій в сучасних умовах. Це перш за все пов'язано із збільшенням коштів на утримання армії та реанімацію ВПК, яким країна нехтувала протягом 20 років. Ще частина державних коштів спрямовується на соціальні виплати сім'ям загиблих, постраждалим під час АТО та, згаданим раніше, особам, що полишили свої оселі на окупованих територіях і вимушені були мігрувати.

Виходячи із цього можливість створення нових робочих місць повністю залежить від притоку іноземних інвестицій. Цей показник для України має низхідний тренд. За даними Державної служби статистики України за 9 місяців 2013 року в економіку України іноземними інвесторами вкладено 3722,0 млн. дол. США прямих іноземних інвестицій. Обсяг внесених з початку інвестування в економіку України прямих іноземних інвестицій (акціонерного капіталу) на 1 жовтня 2013 р. становив 56565,2 млн.дол. США, що на 2,3 відсотка більше обсягів інвестицій на початок 2013 р., та в розрахунку на одну особу населення складає 1245,6 дол. США [19].

До десятки основних країн-інвесторів, на які припадає понад 83% загального обсягу прямих інвестицій, входять: Кіпр – 18712,0 млн. дол. США, Німеччина – 6194,8 млн. дол. США, Нідерланди – 5504,0 млн. дол. США, Російська Федерація – 3842,1 млн. дол. США, Австрія – 3216,4 млн. дол. США, Велика Британія – 2724,4 млн. дол. США, Віргінські Острови (Брит.) – 2452,4 млн. дол. США, Франція – 1843,0 млн. дол. США,

Швейцарія – 1277,5 млн. дол. США та Італія – 1259,0 млн. дол. США (дані Міністерства закордонних справ України [52]).

Причини падіння обсягів прямих інвестицій з-за кордону до України у своєму дослідженні намагалася виявити European Business Association (рис.3.1):

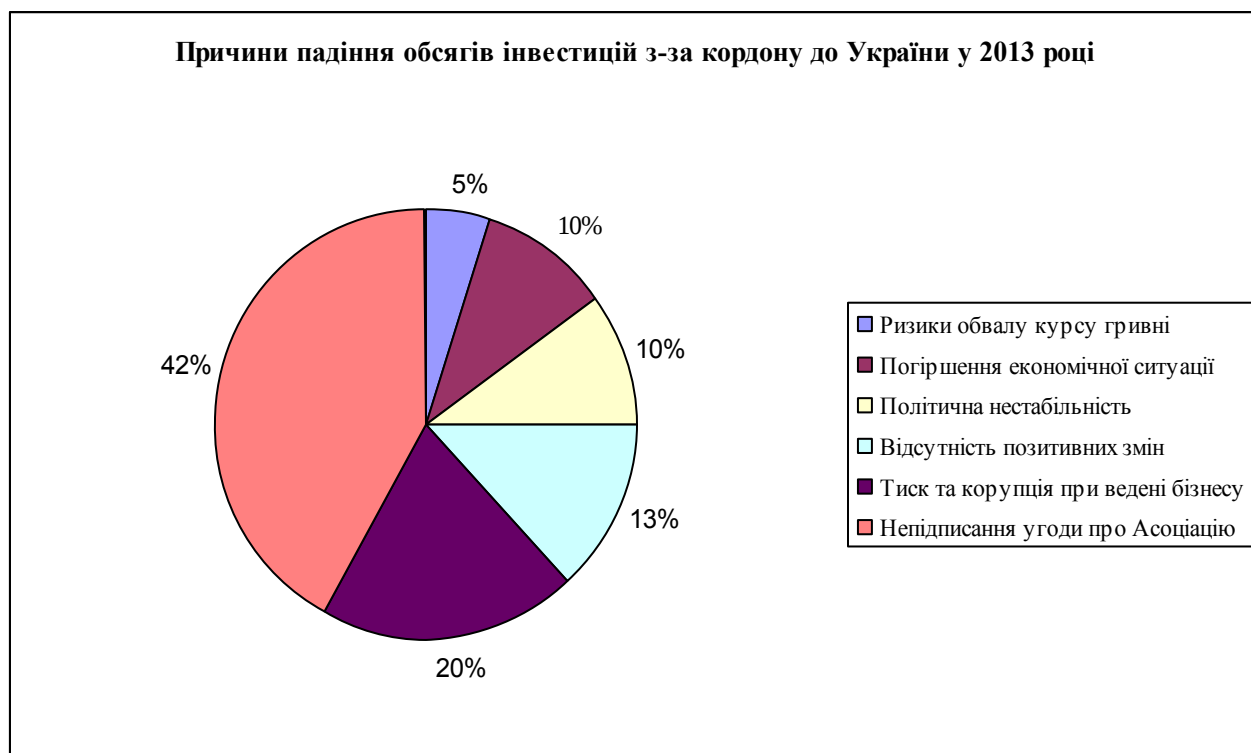


Рис.3.1. Причини падіння обсягів прямих інвестицій з-за кордону до України у 2013 році.

Джерело: [29] .

Як бачимо, українською владою у 2014 році було здійснено позитивний вплив лише на деякі чинники погіршення інвестиційного мікроклімату. Так 21 березня 2014 року Україна підписала політичну частину угоду про Асоціацію з Європейським Союзом, а 27 червня – її економічну частину. Ратифіковано ж угоду було 16 вересня 2014 року. Асоціація України з ЄС передбачає створення зони вільної торгівлі із максимальним поглибленням та наближенням стандартів і законодавчого регулювання економічних відносин в Україні до загальноприйнятих в Європі. Відповідно такий крок спрощує процес прийняття рішення про інвестування з-за кордону через зменшення

невизначеності. Для інвестора куди приємніше і спокійніше розуміти, що він має працювати із партнерами, які керуються стандартизованими порядками ведення бізнесу, а ніж додатково освоювати особливості законодавства та бюрократичні схеми кожної окремо взятої країни. При цьому слід враховувати, що жодне з українських підприємств не має навіть рейтингу надійності Аа від визнаних рейтингових агентств.

Розглядаючи такі фактори як «тиск корупції на ведення бізнесу» та «політичну нестабільність», можна зазначити, що перемога демократичних сил на президентських виборах у травні 2014 року та парламентських у жовтні 2014 року здатна дещо підвищити обсяг іноземного інвестування в країну. Проте в разі відсутності дієвих кроків із подолання корупції та злагодженої роботи нового парламенту, цей тимчасовий ефект буде нівельовано у найближчому майбутньому.

З іншого боку, такий негативний аспект як «погіршення економічної ситуації» має місце і зараз. Більше того, в порівнянні з кінцем минулого року темпи інфляції лише збільшилися. Так само, як і податкове навантаження на населення та підприємців через додатковий податок (1,5%) на потреби армії. А через газовий конфлікт з Російською Федерацією в Україні також продовжує зростати ціна на енергоносії.

Неможливо не відмітити і стрімке падіння ціни на національну валюту. Протягом 8 місяців 2014 року (з кінця лютого до початку листопада) курс зріс із 8 грн. до 16,5 грн. за 1 долар США. Така девальвація національної валюти (і цей процес ще триває) сприяє збільшенню невизначеності та ризикованості інвестування і ведення економічної діяльності в цілому.

І звісно головним фактором, що унеможливорює зростання притоку іноземних інвестицій є тривалий збройний конфлікт на Сході. Він триває у стані стресу економіку країни, не даючи стабілізувати положення.

Без вирішення зазначених проблем, створення умов для комфортної продуктивної діяльності мігрантів стане складним та витратним процесом, що зможе призвести до соціальних загострень та зубожіння біженців.

Найсуттєвіший дисбаланс внутрішня трудова міграція спричиняє на такий компонент дослідження як «макроекономічна стабільність». Переїзд працездатних людей зі Сходу України (так само як і військові дії на цій території) спричинив колапс у роботі місцевих підприємств. Якщо врахувати економічний профіль даного регіону, яким була вугільна та металургійна промисловість, можна зробити припущення про послаблення макроекономічної рівноваги та стабільності країни в цілому. Даючи оцінку впливу вимушеної внутрішньої міграції на такі параметри як «здоров'я та початкова освіта» і «вища освіта та професійна підготовка», слід звернути увагу на такі основні моменти:

1. Показник медичних установ на одиницю населення, який і до квітня 2014 року був в Україні порівняно низьким, став ще меншим за рахунок притоку мігрантів в одні області та закриття лікарень/поліклінік/амбулаторій через військові дії в інших.

2. Внутрішня міграція порушила нормальний ритм навчального процесу для учнів та студентів, які вимушені були вдатися до переїзду. Це може вплинути на якість та комплексність знань, які вони отримують в результаті.

3. Із прибуттям мігрантів та їх вимушеним зарахуванням до ВНЗ та шкіл за новим місцем проживання, розміри академічних груп та кількість учнів у класах збільшилася. Така ситуація ускладнює роботу викладачів та зменшує ефективність навчального процесу.

4. Рівень використання професійної підготовки мігрантами також стає нижчим через вказаний вище примусовий дауншифтинг.

Внутрішня міграція спричиняє негативний вплив і на ефективність ринку товарів і послуг. Невизначеність із подальшим працевлаштуванням і брак коштів у внутрішніх трудових мігрантів вплинув на їхню купівельну спроможність. Відповідно виробники товарів і послуг частіше стикатимуться із утворення надлишків готової продукції та недоотриманням прибутків. Від

цього конкурентоспроможність національної економіки України зазнає суттєвих втрат.

3.2. Особливості державного регулювання міжнародної трудової міграції в розвинених країнах світу

Державне регулювання міжнародної трудової міграції та доступність національного ринку праці для іноземних трудових мігрантів є одним з важливих факторів формування міжнародного іміджу країни. Можливість законного та такого, що не порушує прав людини відбору кваліфікованих та необхідних працівників поміж всіх претендентів додає елітарності образу країни в очах її мешканців та іноземців.

Проаналізуємо досвід державного регулюванню міжнародних міграційних потоків у країнах Західної Європи.

Етнічна структура Західної Європи стала подібною до американської лише після імміграційних хвиль 50-х років. Тоді у Великій Британії, Франції, Німеччині, Голландії та Швейцарії чітко окреслилися групи національних меншин, чия інтеграція, або ж небажання інтегруватися у суспільство стала предметом багатьох політичних суперечностей. Головною вимогою більшості невдоволених було впровадження більш жорсткого державного контролю імміграції, зменшення соціальних виплат для іммігрантів та репатріація частини вже проживаючих у цих країнах іммігрантів. Таким чином, соціальний статус іноземних робітників та їхніх сімей в країнах Західної Європи став в чомусь нагадувати положення у суспільстві європейських іммігрантів на темношкірих мігрантів з Півдню у промислових центрах Північної Америки наприкінці XIX – початку XX ст.

Країни Західної Європи, маючи порівняно однорідну національну структуру населення, відчують брак досвіду в управлінні великими потоками мігрантів. Саме тому більшість європейців сприймає іммігрантів як суспільний та економічний тягар. Американці ж, з їхньою філософією

громадян “країни іммігрантів”, не наполягають на закритті кордонів, а навпаки позитивно ставляться до працівників з-за кордону. Наприклад, у Німеччині соціальна інтеграція та асиміляція численних турків та вихідців з колишньої Югославії навіть не обговорюється на державному рівні. Так, з майже 3 мільйонів німецьких турків, лише незначний відсоток отримав громадянство, навіть незважаючи на те, що деякі з них є резидентами у другому – третьому поколінні.

Економічні основи імміграції (рівень оплати праці, стратегія економічного розвитку) та її соціальні аспекти (суспільні комунікації, обмін інформацією) тісно пов’язані. Таким чином, при формуванні міграційної політики повинні враховуватися як інтереси місцевого населення, так і умови життя та економічної діяльності іммігрантів. Це дозволить запобігти частині соціальних конфліктів та суперечностей.

Більшість країн Європи намагаються освоїти нові та розвинути вже існуючі методи регулювання міжнародної трудової міграції. Основною метою даних зусиль є намагання зменшити потік трудових ресурсів, що намагаються в’їхати в країну. Деякі впроваджують жорсткіші умови в’їзду до країни, інші урізають існуючі квоти (до такого методу вдалися Чехія, Литва, Іспанія, Російська Федерація). Також одним з методів є ускладнення чи унеможливлення отримати/поновити дозвіл на роботу та проживання (Італія). Так у грудні 2008 року, в Італії, з 700 000 заяв на отримання дозволу на роботу було задоволено лише 150 000 з них. А цього року квота для тимчасових працівників складатиме 80 тисяч місць, з яких лише 4 000 для людей, що приїждять не на конкретне запрошення працедавця, а лише у пошуках роботи (OECD, 2009; IOM, 2010) [128, с.3; 138, с.28].

Також країни Європи намагаються зробити жорсткішими умови примусового повернення власних трудових мігрантів назад, до країни походження. Збільшення кількості реемігрантів декларують Молдова, Естонія та Італія. З іншого боку, рееміграція зменшується у Латвії, Сербії та Македонії. Похибку в статистиці рееміграції дає те, що часом складно

визначити мотивацію повернення реемігрантів (примус чи власне бажання) (ІОМ, 2010; WMR, 2010) [138, с.24; 162, с.198].

Окремо слід зупинитися на прикладах державного регулювання міжнародної трудової міграції в таких країнах як Швеція, Бельгія, Німеччина, Франція та Велика Британія.

Швеція. Всі іноземні робітники, щоб мати можливість працювати в Швеції, мають отримати дозвіл на роботу в даній країні. Також для всіх тих, хто прагне перебувати в країні більше ніж три місяці, необхідним є отримання дозволу на проживання.

Законодавство, щодо міжнародної трудової міграції зазнало в Швеції відчутних змін в останні роки. Раніше заявку на одержання дозволу на роботу працівник міг подати лише з посиланням на конкретну вакансію, що пропонується шведськими роботодавцями. Конкурс на отримання даної вакансії мусив тривати не менше 10 днів. Відповідно до закону про регулювання міжнародної трудової міграції в Швеції, який було прийнято в 2008 році, переваги в отриманні дозволу на роботу мали представники країн ЄС, громадяни Швейцарії та працівники, що вже раніше проживали в Швеції. Також дозвіл на роботу не розглядався в разі наявності місцевого працівника, що має аналогічні з іноземцем професійні навички необхідні для роботи на даній посаді.

Після прийняття нового закону, обсяги міжнародної трудової міграції повинні регулюватися наявним попитом на ринку праці. Виходячи з цього, працедавець має право обрати кандидата, що, на його думку, за своїми професійними навичками найкраще відповідає посадовим вимогам. При цьому, Шведський центр зайнятості тепер не може перешкодити прийому на роботу іноземного трудового мігранта, аргументуючи це наявністю місцевого працівника чи мігранта з країни ЄС. Проте він зберігає за собою право перевірки трудової угоди на предмет її відповідності державним стандартам, адекватності заробітної платні пропонованій посаді, наявності

страхування. Це дає змогу попередити економію на заробітній платні іноземців та на умовах їхньої праці.

Дозвіл на роботу надається відповідно до тривалості роботи, яку отримав мігрант, проте строком не більшим за 2 роки. Його можна продовжити кілька разів, але не більше ніж до 4 років в сумі. По завершенню 4 років роботи, працівник, в разі можливості і наявності бажання продовжити працювати в Швеції, може подати заявку на отримання постійного дозволу на проживання.

Ще одним нововведенням шведського міграційного законодавства є політика, щодо висококваліфікованих молодих працівників. Іноземні студенти, що навчаються в Швеції та мають високий середній балл (розмір необхідного середнього баллу визначено законом), в разі подання документів на отримання дозволу на роботу, не мусять покидати Швеції до оголошення результатів обробки заяви.

Деякі категорії працівників не з країн ЄС звільнені від необхідності отримання дозволу на роботу. До них належать студенти університетів та коледжів, що мають дозвіл на проживання, та запрошені науковці і дослідники, що мають спеціальний дозвіл на роботу на час проведення дослідження. Окрему категорію працівників, яким не потрібен дозвіл на роботу, складають представники компаній, запрошенні дослідники або викладачі університетів та інститутів, артисти, що прибувають на роботу до Швеції терміном меншим за рік [132, с.10].

Бельгія. У Бельгії існує три типи дозволів на роботи. Міжнародний мігрант не з країни ЄС, що прагне працевлаштуватися в Бельгії, має отримати одну з них.

Дозвіл на роботу типу «А» дає працівникам не з країни ЄС необмежений доступ до бельгійського ринку праці. Умовою є прийнятність строку перебування та роботодавця. Дозвіл на роботу типу «А» видається іноземцям, що зможуть довести наявність 4 років роботи в країні з дозволом на роботу типу «В». Даний 4-річний досвід має бути набути протягом не

більш як 10 років безперервного мешкання в Бельгії. Менші вимоги можуть застосовуватися до громадян країн, що мають відповідно спеціальні двосторонні угоди з урядом Бельгії.

Дозвіл на роботу типу «В» надається на термін тривалістю один рік. Він передбачає роботу лише в одного конкретного працедавця. За умови зміни працедавця, дозвіл необхідно отримувати знову.

Відповідно до королівського декрету від червня 1999 року, дозвіл на роботу типу «В» видається міжнародному трудовому мігранту лише у тому випадку, коли не можливо заповнити конкретну вакансію місцевим працівником. В разі, якщо місцевий працівник не задовольняє працедавця своїми професійними навичками для отримання даної посади, йому можуть бути запропоновані курси підвищення кваліфікації. І тільки в разі безрезультатності зазначених процедур, розглядатиметься заявка мігранта.

Деякі категорії висококваліфікованих працівників звільнені від даної процедури. До них відносять[132, с.12]:

- висококваліфікованих працівників чи керівників, які роблять виплати із соціального страхування в Бельгії, мають вищу освіту та отримують річну заробітню плату в розмірі більшому за 35, 638 євро;
- висококваліфікованих працівників чи керівників, що живуть у Бельгії, проте працюють на велику іноземну компанію та платять податки та роблять виплати по соціальному страхуванні за кордоном. В разі укладення контракту даним працівником з бельгійською компанією, угода мусить обов'язково завірена місцевою владою;
- дослідників, які надають повну документацію про постійну дослідницьку діяльність, обсяг заробітку чи стипендії (він має відповідати обсягу заробітної платні для місцевих працівників на аналогічній посаді), запрошення від університету, інституту або зареєстрованої дослідницької установи, підтвердження докторського або іншого наукового ступеню;
- викладачів, які приїхали на запрошення від університету, інституту або зареєстрованої дослідницької установи і мають довідку про обсяг

заробітку з бельгійської чи закордонної установи (він має відповідати обсягу заробітної платні для місцевих працівників на аналогічній посаді);

- техніків, які працюють на закордонних працедавців та приїждять до Бельгії для встановлення, ремонту чи доставки спеціального обладнання, замовленого в їхніх працедавців. Строк їхнього перебування не має перевищувати 6 місяців. Дані працівники мають представити бельгійській владі лист, що включає всі необхідні деталі перебування в Бельгії (мета прибуття, сфера діяльності працедавця, тощо).

Дозвіл на роботу типу «С» надається працівникам, які приїждять до Бельгії на тимчасові роботи. Він поширюється на всі типи професій та всіх працівників та діє щонайбільше рік. По закінченню даного терміну його можна поновити. Даний дозвіл не дозволяє в майбутньому отримати дозвіл на постійне проживання й роботу в Бельгії.

Франція. У Франції дозвіл на роботу видається місцевим Департаментом праці, зайнятості та освіти. Дозвіл на роботу не видається до тих пір, поки працедавець не доведе, що жоден місцевий працівник чи працівник з країн ЄС не відповідає конкретній посаді в такій мірі як міжнародний трудовий мігрант.

Французькі органи влади видають 2 типи дозволів на роботу: тимчасовий дозвіл на роботу та повний (постійний) дозвіл на роботу.

Тимчасовий дозвіл на роботу вимагається від працівників іноземних компаній, які працюють з французькими клієнтами. Термін тимчасового дозволу на роботу у Франції складає щонайбільше 18 місяців. По закінченні даного терміну, його можливо продовжити ще на 9 місяців. Для одержання тимчасового дозволу на роботу, мігрант мусить заробляти не менше 3,835 євро на місяць [132, с.13].

Постійний дозвіл на роботу вимагається від французьких компаній для того, щоб прийняти на роботу міжнародного трудового мігранта з будь-якої країни (крім працівників з країн ЄС). Цей дозвіл не має часових обмежень. Він також є інструментом відбору висококваліфікованих працівників з усього

потокі міжнародних мігрантів, що приїждять в країну. Для отримання постійного дозволу на роботу, мігрант мусить мати вищу освіту та, в основному, досвід керуючої або наукомісткої роботи.

Щоб стимулювати притік кваліфікованих кадрів, Франція пропонує для них податкові пільги. Крім них пропонується порівняно менший розмір виплат по соціальному страхуванню, дешевші поліси страхування життя і здоров'я, більший розмір пенсій. Дані пільги іноземний фахівець може отримувати строком до 5 років.

Німеччина. Останнім часом законодавство Німеччини, щодо міжнародної трудової міграції зазнало значних змін. Так у 2005 році було прийнято закон *Zuwanderungsgesetz*. На відміну від попередніх законів, що були лише інструментом адміністративного менеджменту, щодо іноземних працівників, *Zuwanderungsgesetz* став першим повноцінним засобом регулювання міжнародної міграції. При розробці нового закону було нарешті визначено необхідність повноцінної інтеграції іммігрантів та тимчасових трудових мігрантів до суспільства та економічної системи країни.

Із появою даного закону, регулюючого міжнародну трудову міграцію, урядові Німеччини довелося вдатися до вдосконалення державної політики у багатьох, споріднених із міграцією галузях. Також було переглянуто умови чималої кількості міжнародних угод, укладених Німеччиною за останні п'ять років. Це значною мірою пояснюється недосконалістю німецького законодавства, що невірно тлумачилося, зазнавало перекручень, спрощень та просто не виконання його приписів як на місцевому, так і на державному рівні.

Дозвіл на роботу в Німеччині видається лише за наявності специфічної посади і лише в разі, якщо жоден німець, або працівник з країн ЄС не має відповідних навичок, щоб її посісти [132, с.14; 133, с.6; 159, с.3; 168, с.64].

Крім цього іноземні працівники мають отримати згоду на роботу в Німеччині від Федеральної агенції із зайнятості, в разі якщо таку згоду вже не дала певна міжнародна установа чи організація.

Дозволи на роботу та проживання для іноземних трудових мігрантів мають тимчасовий характер. Отримати постійний дозвіл на роботу та проживання в Німеччині можна лише через 5 років проживання там.

В разі недостатньої обізнаності мігранта з мови та культури Німеччини, він мусить вдвідувати інтеграційні курси для іноземців. Рівень суспільної інтеграції мігрантів є відчутною проблемою для Німеччини. Згідно до МІРЕХ, Індексу державного регулювання інтеграції мігрантів (2006), що надає порівняльну оцінку державного сприяння суспільній інтеграції міжнародних мігрантів у Європі, інтеграція є шляхом отримання рівних можливостей для всіх членів суспільства. Тобто, міжнародні мігранти мусять мати аналогічні умови життя та праці, як і інші члени суспільства. Їхні громадянські права та обов'язки не мають відрізнятися від тих, що їх має місцеве населення (МІРЕХ 2007:4). У Німеччині є відповідний нормативно-правовий акт - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Проте його основним недоліком є відсутність відповідальності за дискримінацію національних меншим. Одним з її проявів є нерівний доступ для міжнародних трудових мігрантів до національного ринку праці. Відповідно показник відкритості ринку праці є низьким, так само як і економічна активність мешканців, що не є громадянами країн ЄС. Доступ до ринку праці для міжнародних трудових мігрантів ускладнюється також невизнанням професійних навичок, набутих ними за межами Німеччини. Як наслідок, МІРЕХ Німеччини складає лише половину аналогічного показника таких країн як Швеція та Велика Британія. Це негативно впливає на міжнародний імідж країни.

Нещодавно Німеччина вдосконалила законодавчу базу, щодо регулювання міжнародної міграції. Основною метою є заохочення висококваліфікованих працівників для покращання конкурентоспроможності національної економіки. Лібералізаційні зміни законодавства були здійснені у січні 2009 року. Міжнародні трудові мігранти не з країн ЄС, що мають вищу освіту, та члени їхніх сімей можуть отримати дозвіл на проживання і роботу в Німеччині в разі одержання згоди від Федеральної агенції із

зайнятості. Висококваліфіковані фахівці можуть працювати в Німеччині і без згоди Федеральної агенції зайнятості за умови, що вони інтегровані у німецьке суспільство та незалежні від громадської соціальної системи. До висококваліфікованих працівників відносять науковців із спеціальними професійними навичками, досвідчених викладачів та дослідників, спеціалістів чи вищих керівників із специфічними професійними навичками і обсягом заробітної плати не меншим за 63,600 євро на рік.

Дозвіл на проживання під час проведення наукових досліджень можна отримати за наявності контракту між дослідником, або організацією яку він представляє, та дослідницькою установою, зареєстрованою в Німеччині. На додачу, приймаюча сторона мусить зобов'язатися покрити всі видатки, що можуть понести суспільні установи внаслідок життя та діяльності іноземного працівника та можливі витрати на його депортацію, в разі його нелегального перебування в Німеччині терміном більшим за 6 місяців по закінченню його контракту.

Міжнародні мігранти, що приїхали в Німеччину до 18 років і закінчили тут свою освіту, не мають отримувати дозвіл на роботу.

Студентам дозволено працювати в режимі повного робочого дня лише 90 днів на рік. Зайнятість для студентів в режимі половини робочого дня дозволена терміном не більшим за 180 днів на рік.

Приватні підприємці з-за кордону можуть отримати дозвіл на роботу в Німеччині лише в разі доведення позитивного ефекту їхнього бізнесу для економіки Німеччини, відповідності певним наявним потребам німецької економіки та у випадку, якщо бізнес підкріплений матеріальними гарантіями. Двома попередніми вимогами можна знехтувати, якщо бізнес приватного підприємця-іноземця може забезпечити щонайменше 250 000 євро інвестицій в німецьку економіку та створити мінімум 5 робочих місць.

Також Німеччина законодавчо декларує зацікавленість у закордонних спеціалістах в галузі високих технологій та технологічного виробництва. Для цього у 2000 році була створена німецька «Green card». Видача «Green card» -

це квота для іноземних працівників, що мають вищу освіту з відповідних технічних, інноваційних та ІТ спеціальностей. Вона дозволяє працювати в Німеччині на відповідних роботах працівникам, що вже живуть в Німеччині та працівникам, що здатні довести наявність пропозиції про таку роботу та мають річний дохід не менший за 51 000 євро (для отримання дозволу на проживання в Німеччині). Тривалість «Green card» складала 5 років. Втрата роботи, для одержання якої вона видавалася, означала втрату дозволу на проживання в Німеччині. Програма «Green card» функціонувала до 2004 року і була закрита згідно до нових змін у законодавстві. Причиною стала мала кількість залучених у такий спосіб фахівців [132,с.14].

Велика Британія. Велика Британія повністю змінила підхід до регуляції міжнародної міграції у 2008 році. Саме тоді було впроваджено систему регулювання міжнародної міграції, яка базується на накопиченні баллів. Підхід розповсюджується на іноземців, які приїхали не за країн ЄС, та Швейцарії.

Система базується на поділі міжнародних трудових мігрантів на 5 категорій.

Категорія 1 включає висококваліфікованих іммігрантів, підприємців, інвесторів та дипломованих студентів. Категорія 2 регулює імміграцію кваліфікованих працівників, що мають запрошення на роботу від британських працедавців. До категорії 3 відносяться менш кваліфіковані працівники, що мають закрити тимчасові невідповідності пропозиції наявному попиту на ринку праці. Категорія 4 створена для регламентування міграції студентів, а категорія 5 – для переміщення молоді та сезонної міграції.

Іммігрант мусить набрати кількість баллів, відповідно до категоріальної градації (для кожної категорії існує своя схема нарахування баллів). Кількість набраних баллів показує ступінь відповідності іммігранта вимогам категорії, до якої він потрапляє. Також для мігрантів, які проходять

за категоріями з 2-ої по 5-ту необхідне спонсорство ліцензованого спонсора (працедавця чи освітньої установи) [132, с.15].

Категорія 1 була створена на зміну «Програми з залучення висококваліфікованих мігрантів». Для видачі дозволу на роботу за цією категорією, увага найперше звертається на кількість баллів, а не на наявність ліцензованого спонсора. Лікарі, інженери, науковці та інші освічені працівники, які мають принаймні ступінь бакалавра, володіють англійською мовою та мають порівняно високий заробіток в країні походження, традиційно проходять імміграційну процедуру за категорією 1. Кандидати за цією категорією мають набрати не менше 75 баллів. Бакалаврам, магістрам та докторам наук нараховується 30, 35 та 50 баллів відповідно. Дохід у країні походження перераховується у фунти та індексується відповідно до рівня цін та середнього розміру заробітку у країні походження і, відповідно до суми, за нього нараховується від 5 до 45 баллів. Надбавки за віком кандидата такі: 28 років і молодше – 20 додаткових баллів, 28-29 років – 10 баллів, 30-31 рік – 5 баллів. Наявність досвіду роботи чи навчання у Великій Британії додає до «скарбнички» ще 5 баллів. Успішно складений стандартизований тест з англійської мови, освіта, отримана англійською або походження з англomовної країни вартує ще 10 баллів.

Кваліфіковані спеціалісти можуть спробувати одержати дозвіл на роботу через категорію 2. Проте в разі якщо вони не переходять з однієї філії ТНК до іншої, не спортсмени та не релігійні працівники, мігранти мусять мати запрошення на конкретну посаду від працедавця. Крім того запит не буде задоволено, якщо є претендент на дану посаду, що задовольняє всі вимоги та вже проживає у Великій Британії. Також за даною категорією перевага надається фахівцям, що переїздить до Великої Британії та мають навички відповідні для роботи за переліком спеціальностей, з якими є брак пропозиції на ринку праці. Перелік таких спеціальностей складає Migration Advisory Committee [132, с.16].

Великим плюсом системи накопичення баллів є те, що студенти, які проходять навчання та здобувають диплом у Великій Британії мають преференційні умови для одержання дозволу на роботу в цій країні.

Узагальнені інструменти державного регулювання міжнародної трудової міграції наведено в табл.3.4.

Таблиця 3.4.

Інструменти державного регулювання міжнародної трудової міграції в країнах Західної Європи

Назва інструменту	Назва країни				
	Бельгія	Швеція	Франція	Німеччина	Велика Британія
Дозвіл на проживання	+	+	+	+	+
Дозвіл на роботу	+	+	+	+	+
Обмеження для негромадян ЄС		+	+	+	+
Спеціальні інструменти регулювання					+
Інтеграційні курси				+	
Особливі умови в'їзду для кваліфікованих робітників	+	+	+	+	+

Джерело: побудовано автором.

Підсумовуючи результати порівняльної таблиці інструментів регулювання трудової імміграції у розвинених країн, слід зауважити певні наявні спільні та відмінні риси. Так, всі, обрані для дослідження країни, сприяють імміграції кваліфікованих працівників, спрощуючи для них імміграційну процедуру. Так само спільним є необхідність отримання трудовим іммігрантом дозволу на проживання і роботу (щоправда, процедура здобуття даних дозволів та їхня тривалість відрізняються та

визначаються відповідно до законодавства конкретної країни). У всіх обраних країнах, окрім Бельгії, переваги при працевлаштуванні надаються громадянам країн ЄС та Швейцарії.

Деякі з обраних країн використовують і власні спеціальні інструменти регулювання трудової імміграції. Велика Британія пропонує оцінювати рівень працівника-іммігранта за допомогою баллів, яких він набуває надаючи інформацію, щодо власного рівня освіти, професійної підготовки, знання англійської мови, тощо. Німеччина натомість пропонує підвищити ефективність асиміляції працівників-іммігрантів за допомогою проходження спеціальних інтеграційних курсів.

Роблячи висновок, можна зазначити, що впровадження дозволів на роботу та проживання і стимуляція імміграції кваліфікованих працівників є необхідними для України, враховуючи позитивний європейський досвід.

Окрім імміграційних процесів, уваги заслуговує і міжнародна трудова еміграція. Прикладом того, як вдале регулювання міжнародної трудової еміграції може позитивно впливати на основні економічні показники є держава Філіппіни.

Філіппіни. Державне регулювання міжнародної трудової міграції може стосуватися і трудової еміграції з країни. Більш того, регламентація цього процесу може відігравати значу роль у економічній стратегії країни.

Помітним учасником міжнародних міграційних процесів є держава Філіппіни. Міжнародна трудова міграція на Філіппінах зумовлена трьома основними чинниками: швидким зростанням кількості населення, нерівномірністю розвитку регіонів країни, надлишком пропозиції на ринку праці і подальшим зростанням безробіття в середині країни [144, с.7].

Зростання кількості населення. У період 70-их до 90-их років ХХ століття Філіппіни були світовим лідером за темпами збільшення кількості населення. Це спричинило такі проблеми як перенаселення, затори на дорогах, розширення нетрів та зубожіння громадян, зростання показників

безробіття. В результаті зазначених обставин, філіппінці з периферії були змушені шукати кращих економічних та соціальних умов за кордоном.

Нерівномірність розвитку регіонів країни. Через тяжіння населення в Філіппінах до більш урбанізованих територій, у країні утворилась соціально-економічна диспропорція між регіонами. З огляду на дану ситуацію в країні було переглянуто макроекономічну політику у бік її лібералізації та оптимізації для більш урбанізованих, промислових регіонів. Натомість, сільське господарство, особливо в менш розвинених регіонах, зазнало суттєвих втрат, як в кількісному, так і в якісному вимірі. Така сама ситуація склалася в сфері торгівельної політики. Вона формувалася, базуючись на потребах розвинених промислових регіонів та столиці Маніли зокрема.

Надлишок пропозиції на ринку праці. Стрімке збільшення потоків мігруючого із периферії до центру працездатного населення зумовило економічні та інфраструктурні проблеми. В країні виявилася недостатня кількість робочих місць для наявної кількості не працевлаштованих. Це спричинило збільшення показників безробіття в середині країни. Таким чином сформувався цілий прошарок філіппінців, зацікавлених у трудовій еміграції.

Формування законодавчої бази, щодо регулювання міжнародної трудової міграції, на Філіппінах розпочалося у 1995 році. Цього року було підписано акт «Про трудових мігрантів та філіппінців за кордоном» (RA 8042) [140].

Його поява була спричинена зростанням соціальної та економічної напруги на Філіппінах, пов'язаної із збільшенням обсягів міграційних потоків. Ще однією причиною став слабкий державний захист філіппінців, які працюють за кордоном. Ця проблема стала очевидною 1991 року. Тоді у Сінгапурі було страчену філіппінську трудову мігрантку, яка працювала в цій країні нянею та була звинувачена у вбивстві. В зв'язку з цим посольство Філіппін у Сінгапурі було піддано критиці за бездіяльність. Цей випадок призвів до розриву двосторонніх стосунків між Філіппінами та Сінгапуром,

що спричинило зменшення притоку іноземних інвестицій в економіку Філіппін на суму в 61,3 млрд. доларів. Такий економічний стрес від випадку з Флор Контемпласьйон (так звали, страчену філіппінку) став вирішальним моментом у боротьбі філіппінських емігрантів за власні права. Іншою причиною, що зумовила необхідність вдосконалення державного регулювання міжнародною трудовою міграції, стало збільшення кількості так званих «працівників туристів» - працівників, які мігрували і працюють, не проходивши відповідних реєстраційних процедур у державних контролюючих органів [144, с. 45]. З огляду на все зазначене вище, основною метою акту «Про трудових мігрантів та філіппінців за кордоном» стало регламентування державної політики, щодо працевлаштування за кордоном та впровадження вищих стандартів захисту та покращання добробуту трудових емігрантів та їхніх сімей, а також філіппінців, які потрапили у скруту за кордоном.

Акт «Про трудових мігрантів та філіппінців за кордоном» повинен був забезпечити захист та повноцінні, рівноправні можливості, щодо працевлаштування для трудових мігрантів з Філіппін за кордоном. Відповідно до заяви Філіппінської адміністрації із працевлаштування за кордоном, акт гарантує гідність та дотримання людських прав і свобод громадян Філіппін та безумовне право на звернення до місцевих судів та інших органів влади в разі необхідності. Даний акт також повинен був захистити філіппінських трудових емігрантів від нелегального працевлаштування та незаконного звільнення, або інших проявів свавілля працедавців.

Серед передбачених у акті державних заходів, було зазначено наступні:

- 1) Для запобігання нелегальному працевлаштуванню: публікація в найбільших за тиражем газетах тричі на квартал інформації та порад, щодо трудової еміграції, безпосередньо переїзду, працевлаштування, вимог до трудових мігрантів та умов міграції; заснування Фонду

гарантування позик трудових мігрантів розміром у 100 мільйонів песо для перед еміграційних позик та позик для сімей трудових мігрантів.

- 2) Створення Фонду термінової репатріації трудових мігрантів розміром у 100 мільйонів песо на випадок війни, епідемії, стихійного або зробленого людиною лиха у країні-імпортері, який має допомогти трудовим мігрантам, що опинилися в скруті за кордоном.
- 3) Для посилення захисту прав трудових мігрантів у країні-імпортері: створення Центру із допомоги трудовим мігрантам та філіппінцям за кордоном, який, в тому числі, надаватиме консульські та юридичні послуги, медичні послуги, послуги із освоєння після реєміграції, послуги із організації громад та доступу до даних громад, курси із підвищення кваліфікації, буде здійснювати моніторинг поточного стану мігрантів та інше.
- 4) Для трудових реємігрантів: створення центру із працевлаштування реємігрантів та центру із моніторингу, які допоможуть у реінтеграції працівників у філіппінське суспільство за допомогою програм із матеріального забезпечення та сприяння місцевому працевлаштуванню.
- 5) Юридичні послуги: створення Фонду правової допомоги розміром у 100 мільйонів песо, які мають бути використані виключно на надання правової допомоги трудовим мігрантам з Філіппін, які потрапили у скруту в країні-імпортері.

У 2001 році президент Філіппін Арройо вирішив, що політику, щодо трудових мігрантів необхідно скорегувати. Якщо акт 1995 року не оголошував трудову еміграцію засобом досягнення стабільно економічного зростання та шляхом виходу з економічної кризи, а просто був покликаний захистити права громадян Філіппін, які працюють за кордоном, то нова міграційна регулятивна доктрина визначала міжнародну трудову мобільність як пріоритетний шлях для працевлаштування та передбачав режим найбільшого сприяння працівникам-емігрантам. Такий підхід означав зміну ролі держави із регулюючої та контролюючої діяльності власних трудових

мігрантів за кордоном на активно стимулюючи виїзд працівників, роблячи особливий акцент на збільшенні міжнародної мобільності високо кваліфікованих працівників [126].

У період з 2001 по 2004 роки було втілено у життя декілька відповідних урядових програм. На Філіппінах було запроваджено загальнодоступні курси з підвищення кваліфікації працівників, що дозволило підвищити якість та універсальність представників місцевого ринку праці. Також розповсюджувалася більш повна та широка інформація, щодо професійних вимог, які висуваються при працевлаштуванні. Це дозволило збільшити кількість людей, працюючих за фахом.

Наступні зміни до законодавства було внесено 2010 року. Це був акт RA 10022, який став доповненням попереднього [145]. Його було направлено на посилення захисту філіппінських трудових емігрантів. Доповнення було сформульовано на основі багаторічного вивчення міжнародних конвенцій та їх ратифікації, яка гарантувала захист працівників-мігрантів. Це були білатеральні домовленості між Філіппінами та приймаючими країнами, які передбачали окрім поваги і свобод працівників з-за кордону, також їхній вільний доступ до місцевих програм із підвищення кваліфікації на рівних правах із місцевим населенням. Приймаючої країною також визнавалися неурядові організації, професійні спілки, асоціації робітників та інші спеціалізовані установи як законні представники та захисники прав філіппінських трудових мігрантів [145].

У плані розвитку Філіппін на 2011-2016 роки фігурує таке поняття як Політика експорту робочої сили [141]. Політика експорту робочої сили стала наслідком планомірних заходів уряду Філіппін із захисту власних громадян, які працюють за кордоном. Оскільки Філіппіни вирішують власну проблему із безробіттям шляхом експорту робочої сили, існує необхідність узручнення даного процесу для самих трудових мігрантів та держави в цілому. План передбачає обов'язкову процедуру затвердження власної трудової угоди із закордонним працедавцем Адміністрацією Філіппін із працевлаштування за

кордоном. Трудова угода може також бути затверджена приватним рекрутерським агентством. Таке агентство має відповідати державним стандартам. Рекрутерське агентство має належати громадянину Філіппін, відповідати вимогам, щодо капіталізації, мати позитивну кредитну історію та не повинно стягувати із працівника обсяг коштів, більший за його місячну оплату праці, у якості премії за працевлаштування [142].

Для того, щоб експортувати кваліфіковану робочу силу та провадити якісну підтримку для власних громадян, які працюють за кордоном, уряд пропонує низку субсидій та безкоштовних програм для потенційних мігрантів. Серед них перед міграційні тренінги із соціальної та робочої адаптації за кордоном, страхування життя та пенсійне забезпечення, медичне страхування та допомога у навчанні для мігрантів та їх сімей, гнучкі кредити для емігрантів та кредити в разі настання надзвичайної ситуації. Всі зазначені переваги стосуються лише зареєстрованих мігрантів.

Також відповідно до даного плану всі філіппінські трудові емігранти мають погодитися на передбачені урядом програми із соціального захисту. Така згода автоматично робить їх учасниками субсидійних та бонусних урядових програм.

Перерахована низка заходів та інструментів регулювання міжнародної трудової еміграції не може бути повністю імплементована в українських реаліях. Проте такі практики можуть бути використані в якості прикладу, а, згодом, вдосконалені та адаптовані. Користуючись такою наявною базою, можливо створити свої власні регулятивні інструменти та досягти прогресу в регламентації міжнародної трудової еміграції в Україні.

3.3. Інструменти державного регулювання міжнародної трудової міграції в Україні

Україна друга за кількістю працюючих на її теренах міжнародних трудових мігрантів серед країн колишнього СРСР. Як свідчать дані

Міжнародної організації міграції, в Україні офіційно зареєстровано 5,9 мільйонів працюючих мігрантів. Неофіційні підрахунки свідчать про те, що ще, приблизно, 4 мільйони іноземців працює у нас нелегально. Враховуючи такі цифри, питання про державне регулювання міжнародної міграції в Україні є актуальним і одним з першочергових.

Основними нормативно-правовими актами, на основі яких здійснюється державне регулювання міжнародної трудової міграції в Україні, є Закони України «Про Державну міграційну службу України» та «Про імміграцію».

У першому з них дається визначення міграційної політики України. Державна міграційна політика України – сукупність заходів, що здійснюються державою щодо регулювання міграційних процесів з метою захисту національних інтересів, безпеки та територіальної цілісності, забезпечення розвитку міжнаціональних відносин та захисту прав національних меншин, належного соціально-економічного, демографічного, науково-освітнього розвитку держави [1].

Державна міграційна політика України включає в себе такі функції як міграційний облік та міграційний контроль.

Міграційний облік – діяльність по фіксації й узагальненню передбачених законом відомостей про громадян України, іноземців і осіб без громадянства та про їхні переміщення [1].

Міграційний контроль – діяльність уповноважених державних органів, спрямована на реалізацію державної міграційної політики, захист державної безпеки та національних інтересів України в сфері міграції, забезпечення дотримання законодавства в цій сфері, ефективне управління міграційними процесами, протидії незаконній міграції [1].

Відповідно до закону, державним органом, що регулює міжнародну трудову міграцію в Україні є Державна міграційна служба України.

Державна міграційна служба України створена Указом Президента України «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади»

від 09.12.2010 року № 1085/2010. У квітні 2011 року, Указом Президента України від 06.04.2011 року № 405/2011, затверджено Положення про Державну міграційну службу України, яким визначено основні завдання, функції та повноваження ДМС України. Оновлене Положення про Державну міграційну службу України затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 р. № 360 [3].

Державна міграційна служба України (ДМС України) є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ і який реалізує державну політику у сферах міграції (імміграції та еміграції), у тому числі протидії нелегальній (незаконній) міграції, громадянства, реєстрації фізичних осіб, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів.

ДМС України забезпечує взаємодію та координацію діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування у сфері міграції, забезпечення реалізації державної міграційної політики України, розвитку співпраці з міжнародними організаціями, які здійснюють свою діяльність у міграційній сфері, та міграційними службами інших країн, удосконалення міграційного законодавства України та його інтегрування до загальноєвропейських норм.

ДМС у своїй діяльності керується Конституцією України та законами України, указами Президента України та постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, актами Кабінету Міністрів України, іншими актами законодавства.

Діяльність, яку здійснює ДМС України керується, координується та спрямовується Кабінетом Міністрів України. Саме Кабінет Міністрів України затверджує і положення про ДМС України.

Основними принципами діяльності ДМС України є [1]:

- 1) законність;
- 2) повага та дотримання прав і свобод людини і громадянина;
- 3) єдиноначальність та централізація управління;

- 4) безперервність;
- 5) відкритість для демократичного контролю.

Законними підставами для дії, що їх провадять представники ДМС України, є приписи Конституції України, акти Кабінету Міністрів України, Президента України, міжнародні договори та закони України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства», «Про імміграцію», «Про порядок виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України», «Про громадянство України», «Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні», «Про біженців».

Відповідно до Закону України «Про Державну міграційну службу України», основними завданнями ДМС України [1,3] є:

- 1) 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 категорій мігрантів;

- 2) 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.

Основні напрями діяльності Державної міграційної служби України наведено у Додатку Б.

Окремо слід зупинитися на обов'язках, які покладаються на ДМС України. Обов'язком саме ДМС України є визначення загальної стратегії та пріоритетних напрямків діяльності у сфері міграції. Крім цього її працівники повинні виступати особами, що забезпечують роз'яснення змісту державної політики у сфері міграції, а також вимог законодавства у зазначеній сфері. Бюлетені, збірники нормативних актів та інші матеріали, що стосуються регулювання міжнародної міграції України, також мають видаватися у встановленому порядку саме ДМС України.

У функції ДМС України також входить підготовка документів стосовно набуття/припинення громадянства України та їх подача на розгляд Комісії при Президентові України з питань громадянства та здійснення оформлення і видачі іноземцям та особам без громадянства запрошень для в'їзду в Україну, документів для тимчасового перебування або постійного проживання в Україні, а також виїзду за її межі. Через велику кількість заяв та порівняно незначні видатки на ДМС України даний процес є непростим та тривалим за часом.

ДМС України, за задумом авторів закону, має бути не тільки виконавчим, а ще й ініціативним органом. В її компетенцію входить розробка пропозицій, щодо реалізації державної міграційної політики та визначення квот імміграції на календарний рік.

Працівники даного органу мають здійснювати депортацію, видворення іноземців або осіб без громадянства за межі України. Вони ж внесуть відмітки про заборону в'їзду в Україну в паспортні та інші документи, що посвідчують особу.

У ДМС України формуються бази даних декількох типів:

- 1) про іноземців та осіб без громадянства, в'їзд в Україну яким заборонено на визначених законодавством підставах;
- 2) про іноземців та осіб без громадянства, які подали заяву про надання дозволу на імміграцію та яким надано дозвіл на імміграцію;
- 3) про видані та втрачені паспортні документи;
- 4) про осіб, які подали заяву про надання статусу біженців;
- 5) про осіб, які подали заяву про набуття громадянства України.

Для працевлаштування в Україні міжнародному трудовому мігранту необхідно отримати дозвіл на працевлаштування в Україні. Дана умова існує відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від листопаду 1999 року [2].

Дозвіл на працевлаштування в Україні – це документ, який оформляється іноземцю або особі без громадянства, який має намір

займатися в Україні трудовою діяльністю, за умови, якщо в країні (регіоні) відсутні працівники, які спроможні виконувати цей вид роботи, або є достатні обґрунтування доцільності використання праці іноземних фахівців, якщо інше не передбачене міжнародними договорами України [2].

Дія цього порядку поширюється також на іноземців, які направлені закордонним роботодавцем в Україну для виконання певного обсягу робіт або послуг на основі контрактів, укладених між українським та іноземним суб'єктами господарської діяльності.

Праця іноземця, що не має даного документа, не може використовуватися підприємцями та вважається нелегальною.

Дозвіл на працевлаштування оформляється і видається Державним центром зайнятості Мінпраці або за його дорученням відповідними центрами зайнятості областей, міста Києва для роботи на підприємстві, в установі, організації, які запросили іноземця на певну посаду (за фахом).

Даний дозвіл на працевлаштування видається на період до одного року. Цей термін може бути продовжено, для чого роботодавцю слід звернутися до відповідного центру зайнятості не пізніше ніж за місяць до закінчення попереднього терміну дії дозволу на працевлаштування.

Підставою для отримання дозволу на працю міжнародного трудового мігранта є обґрунтування працедавцем необхідності використання праці іноземців і можливості створення для них необхідних умов перебування та діяльності. Саме даний пункт не дозволяє якісно контролювати потік міжнародних мігрантів. Чітко визначеного формулювання «необхідності» праці іноземця в постанові не надається. Таким чином, у багатьох випадках, формального приводу відмовити у реєстрації трудового мігранта у органів влади немає.

Крім того, надання інформації про рівень освіти та професійні навички мігранта є рекомендованим, але не обов'язковим. Виходячи з цього, відстежити рівень кваліфікації та якість іноземної робочої сили складно.

Не можна не зазначити, що постанова все ж передбачає умови не надання дозволу на роботу трудовому мігранту. Згідно з постановою, незалежно від стану ринку праці та тенденцій його розвитку дозвіл на працевлаштування не видається, якщо:

- у поданих для видачі дозволу документах містяться відомості, що суперечать вимогам законодавства та міжнародних договорів України;
- контрактом передбачаються умови праці іноземців гірші, ніж громадян України, які працюють за аналогічним фахом;
- виявлено факти подання іноземцем або роботодавцем свідомо неправдивих відомостей або підроблених документів;
- іноземець має намір зайняти посаду або займатися трудовою діяльністю, яка відповідно до законодавства пов'язана з належністю до громадянства України;
- встановлено наявність фактів порушення іноземцем законодавства України під час перебування на її території;
- від дати попередньої відмови іноземцю в оформленні візи минуло менше одного року.

Підводячи підсумок, необхідно зазначити, що регулювання міжнародної трудової міграції в Україні відбувається відповідно до Концепції демографічного розвитку України. Згідно з Концепцією демографічного розвитку України на 2005-2015 рр. головними пріоритетами державної демографічної політики у сфері регулювання міграції є:

- зменшення масштабів зовнішньої трудової міграції українських громадян;
- економічне регулювання внутрішніх міграційних потоків.

Регулювання міграційних процесів – це особлива сфера соціальної політики, котра реалізується за допомогою низки юридичних, економічних та адміністративних методів. Економічними методами називають комплекс прийомів та засобів прямого впливу на соціально-економічні процеси, які не порушують вимог економічних законів при окремих товарно-грошових

відносинах та використовують економічні інструменти. До таких методів прийнято відносити наступні: прогнозування, економічне планування, дотації та штрафи, фінансування та надання кредитів, оперування такими економічними категоріями як оплата праці, ціна, тощо [16, с.47].

Відповідно до визначених методів регулювання, загальних інструментів державного регулювання і основних задач, що стоять перед державою у міграційній сфері, вона може використовувати наступні інструменти [36, с.26]:

- **Закони і нормативно-правові документи.** Регулювання міграційних процесів передбачає формування, удосконалення та реалізації національного законодавства з питань міграції; розвиток інституту ліцензування господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні громадян України за кордоном, посилення їх соціального захисту та запобігання торгівлі людьми;
- **Соціальна політика.** Створення місткого і привабливого внутрішнього ринку праці, посилення мотивації до легальної зайнятості; створення системи адаптації та інтеграції мігрантів.
- **Зовнішня діяльність.** Приєднання України до багатосторонніх міжнародних договорів з питань праці та соціального захисту трудових мігрантів та забезпечення їх реалізації; укладання міждержавних договорів щодо працевлаштування трудових мігрантів тощо;
- **Фінансова політика,** в тому числі пільгово бюджетна. Застосування системи пільг із валютних вкладів та переказів мігрантів, перш за все, з метою виведення трудових доходів з "тіні", використання внутрішніх займів (цінних паперів) з метою ефективного використання заощаджень мігрантів. Здійснення міжнародних платежів-компенсацій через розробку погоджених витрат і взаємних бюджетних платежів, пов'язаних з обміном працівниками;
- **Митна політика** передбачає встановлення митного контролю та регулює процеси вивозу та ввозу до країни товарів певного виду, матеріальних

благ та цінностей; застосування митних пільг для працівників-емігрантів, що повертаються на батьківщину; отримання митних преференцій, що обумовлюються у міжнародних договорах;

- **Інвестиційна політика** повинна сприяти створенню інвестиційного клімату, дозвіл тимчасовим мігрантам здійснювати інвестиції на пільгових умовах, розробка програм стимулювання самозайнятості та підприємництва;
- **Інноваційна політика та політика науково-технічного розвитку.** Розробка та реалізація інноваційних проектів та програм з метою сприяння розвитку інновацій, реалізація програм продуктивної зайнятості, розробка і впровадження програм підвищення кваліфікації та перекваліфікації мігрантів;
- **Регіональна політика** полягає у розробці та реалізації регіональних міграційних програм з урахуванням особливостей соціально-економічного розвитку регіонів, розвитку процесів міграції, їх обсягів та інтенсивності, складу мігрантів та рівня міграційної активності населення;
- **Інформаційна політика.** Створення інформаційних центрів, надання консалтингових послуг як емігрантам про зміни, що відбуваються у країні, за час їх відсутності, так і іммігрантам про основні права та обов'язки, мови працевлаштування та проживання тощо; проведення інформаційних компаній, націлених на роботодавців та найманих працівників з інформування суб'єктів міграційних відносин про наявність вакансій на місцевому, національному та міжнародному ринках праці.

Регламентувати та регулювати міжнародну міграцію покликана Міжнародна організація міграції (МОМ). Звіт МОМ «Світова міграція у 2010 році: Майбутнє міграції: розбудова дієвості заради змін» (WMR 2010) визначає шість великих пріоритетних галузей для втручання (трудова мобільність, незаконна міграція, міграція та розвиток, інтеграція, екологічні зміни та управління міграцією), які, як очікується, у наступні роки ще зазнають істотних перетворень, оскільки змінюються самі масштаби та

динаміка міжнародної міграції [162, с.5]. Пріоритетність кожної галузі для конкретної країни має визначатися на урядовому рівні і залежати, перед усім, від реалій міжнародної міграції в країні, рівня забезпеченості фінансовими і людськими ресурсами.

Зупинимося на кожній з 6 зазначених галузей детальніше.

Трудова мобільність – це здатність трудових ресурсів, що є надлишковими в певній країні/регіоні/галузі, компенсувати нестачу пропозиції праці в іншій країні/регіоні/галузі. Правильне використання трудової мобільності на сучасному етапі є запорукою покращання показників міжнародної конкурентоспроможності національної економіки.

Незаконні міграція – це перетин державних кордонів з метою працевлаштування без відповідного дозволу місцевих органів влади. Дана проблема є похідною від трудової мобільності. Вона пов'язана з наявністю невідповідності пропозиції праці її попиту у певних галузях та обмеженістю легального потоку міжнародних мігрантів по даному напрямку. Незаконна міграція потребує суворо контролю через ряд причин, провідними серед яких є зростання безробіття внаслідок збільшення кількості дешевої нелегальної робочої сили в середині країни, контрабанда та торгівля людьми, які нерозривно пов'язані з даним типом міграції.

Міграція та розвиток. При відповідному підході до управління міжнародною міграцією, вона стає стимулятором економічного розвитку. Основні інструменти: грошові перекази мігрантів, нарощення людського капіталу мігрантів та діаспори.

Інтеграція. Потоки міграції, що постійно зростають, змінюють та урізноманітнюють етнічний склад суспільств, призводячи до виникнення проблем з успішною інтеграцією мігрантів до суспільства, яке їх прийняло, та із захистом їхніх прав. Люди змінюють місце проживання з різних причин (матеріальних чи за сімейними обставинами), на різні проміжки часу (тимчасово чи назавжди) та з'являються у різних секторах ринку праці (від низько- до висококваліфікованих сфер діяльності). І ці відмінності, таким

чином, впливають на політику інтеграції – від надання громадянства до забезпечення житлом.

Екологічні зміни, що відбуваються в останні роки, стають стимулятором міграційних потоків. Переміщення працездатного населення відбувається частково через погіршення умов життя і праці, викликаних екологічними негараздами окремих регіонів.

Управління міграцією. В сучасних умовах ефективне управління міжнародною міграцією в країні залежить від наступних факторів:

- 1) своєчасність та точність даних про міграційні потоки;
- 2) чітко сформульована мета державної міграційної політики;
- 3) правильна кадрова політика у визначенні керівництва відомств відповідальних за міграцію;
- 4) ефективність нормативно-правових приписів, що регулюють міграційні процеси в країні;
- 5) належне фінансування урядових програм з регулювання міграції.

Основною метою вдосконалення міграційної політики держави є подолання зазначених недоліків, які несе із собою міжнародна трудова міграція. Для стимулювання використання національними підприємствами більш якісної робочої сили замість низько кваліфікованих трудових мігрантів з-за кордону держава має зробити декілька кроків. По-перше, запровадити «міру кваліфікації» найманого іноземця. Прикладом інструменту такого виміру є впровадження трудового сертифікату для трудових мігрантів, що містив би інформацію про фахову підготовку, досвід, професійні здобутки людини. Без наявності даного сертифікату або без помітки про відповідні до займаної посади професійні навички у ньому, роботодавець не може прийняти іноземного робітника у штат.

Сертифікат міжнародного трудового мігранту мусить містити два розділи. У першому розділі мусить міститися вичерпна інформація індивідуального характеру про самого міжнародного трудового мігранта. Необхідно вказати відомості про вік працівника, його стать, сімейний стан,

наявність хронічних хвороб та психічне здоров'я. Інформація даного розділу мусить дати уявлення про ступінь працездатності міжнародного трудового мігранта та зменшити ризик подальших державних соціальних виплат, пов'язаних із втратою робітником працездатності. Також, враховуючи наявний рівень безробіття в країні, дуже важливим є і визначення оптимального вікового цензу для міжнародних трудових мігрантів. Найпривабливішою віковою групою для працедавців є сегмент загальної пропозиції міжнародних трудових мігрантів, що включає осіб віком від 24 до 40 років. Обрання даного прошарку дає можливість знайти працівника з вищою освітою, який ще перебуває у віці, далекому від пенсійного. Деякі відомості про працівника мають перевірятися шляхом посилення запитів до його країни походження. Це дозволить упевнитися у надійності даних про відсутність порушень закону міжнародним трудовим мігрантом та відсутність кримінального переслідування цієї людини на батьківщині.

Другий розділ має містити інформацію про наявність шкільної та вищої освіти міжнародного трудового мігранта. Спираючись на тенденції сучасної економіки України, перевага у відборі мусить надаватися робітникам – фахівцям з технічних спеціальностей. Збільшення їхньої кількості та збільшення кількості фахівців з новітніх технологій забезпечить зростання наукового та технологічного потенціалу України.

За наявності, до сертифікату має додаватися спеціальне запрошення від роботодавця, яке, по суті, є основою для видачі дозволу на роботу в Україні. Воно є показником того, що міжнародний трудовий мігрант прибуває для виконання конкретної роботи, з якою не може впоратись місцевий робітник через брак кваліфікації.

Пропонується підхід, який передбачає, в разі відсутності запрошення, видавати міжнародному трудовому мігранту тимчасову візу тривалістю 90 днів. По закінченню терміну візи, в разі не працевлаштування за спеціальністю, міжнародний трудовий мігрант мусить покинути межі країни, за власним бажанням чи примусово.

Такі міри мають дозволити спинити або, принаймні, зменшити неконтрольований потік до України некваліфікованої робочої сили з Африки та Азії.

Слід зазначити, що відсоток міжнародних трудових мігрантів з вищою освітою, які приїждять до країни, є індикатором рівня розвитку даної країни. Дані працівники є носіями НТП та їхні знання можуть дозволити підвищити основні економічні показники приймаючої країни.

Також можливо передбачити і державну підтримку підприємств, що будуть діяти згідно з усіма правилами та відповідально ставитися до якості найманих працівників. Такі підприємства мусять отримувати дотації чи, наприклад, переваги у тендерах, що їх проводить держава.

Законодавство, щодо трудової міграції, є важливим аспектом у формуванні бренду країни. Такі країни як США та Велика Британія вважаються «країнами-еліти» не в останню чергу через ретельне регулювання процесів міжнародної міграції та порівняну закритість для низько кваліфікованих робітників.

Неякісне регулювання трудової міграції призводить і до відсутності керівних кадрів високого класу в середині країни, а також фахівців у різних сферах діяльності. Особливо чітко цю проблему помітно у наукомістких галузях (машинобудуванні, приладобудуванні, галузі високих технологій). Має місце так званий «відтік інтелекту». Для нашої країни характерним є виїзд спеціалістів до Канади, США, Німеччини. В даному випадку зарадити може залучення інвестицій у науково-дослідницькі установи, розробка державних програм з підтримки молодих вчених та видача грантів обдарованим фахівцям.

Оптимізація міграційних процесів є одним із питань кількісного та якісного відбору мігрантів. Для цього пропонується ввести поняття «золотий мігрант». Воно складатиметься відповідно із двох видів: «золотого іммігранта» та «золотого емігранта».

«Золотий іммігрант» – працездатна людина, що прибуває у країну та займає незаповнену нішу на ринку праці, оптимізуючи при цьому результати діяльності підприємства та галузі в цілому. Іншими словами, перевагу має надаватися іноземному спеціалісту, рівного за навичками якому немає на вітчизняних теренах. Для України, де спостерігається брак фахівців технічних спеціальностей та у галузі високих технологій, дане питання постає особливо гостро. Кількість вакансій для кваліфікованих працівників з інструментом зросла на 21%, для робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин – на 17 % [18].

Слід також враховувати вік та стан здоров'я потенційного працівника. В разі його швидкого виходу на пенсію або ж втрати працездатності, максимізація ефективності не досягатиметься через необхідність соціальних виплат. Наприклад, Державна казначейська служба України перерахувала Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань 380,9 млн. грн., Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності – 571,5 млн. грн. і Фонду соціального страхування на випадок безробіття – 310,1 млн. грн. [77].

В основі такого принципу відбору базовим мотивом є запобігання створенню «надлишків» на ринку праці. Так, наприклад, в Україні де готується велика кількість економістів або ж юристів, міжнародний мігрант із відповідною кваліфікацією лише сприятиме збільшенню безробіття серед місцевих. Та сама ситуація стосується і робіт, що не потребують спеціальних навичок, або вищої освіти. Міжнародні мігранти, які шукають роботу такого характеру, приїждять, як правило, з країн із нижчим рівнем економічного розвитку та згодні працювати за меншу заробітну платню. Це влаштовує приватних підприємців, які мінімізують операційні видатки, але при цьому б'є по державному бюджету, звідки потрібні додаткові кошти на виплати по безробіттю.

Із зазначеного вище випливає, що профіль «золотого мігранта» є унікальним для кожної країни та не може існувати універсальної його характеристики. Більше того, враховуючи мінливість економічного середовища, він буде із часом змінюватися і для окремої країни.

«Золотий емігрант» – це працездатна людина, виїзд якої для працевлаштування за кордоном, буде носити найбільш сприятливий ефект для економіки країни походження.

Важливим фактором в аналізі міграційних процесів є грошові перекази міжнародних трудових мігрантів. Так, Україна у 2013 році отримала 9,3 млрд. дол. США переказів з-за кордону та є регіональним лідером за цим показником. Слідом за нею йдуть Таджикистан (4,1 млрд. дол. США) та Румунія (3,6 млрд. дол. США) [149, с.16]. Також слід зазначити, що, наприклад, для Таджикистану, дані перекази становлять 49% національного ВВП (дані 2013 року) [151, с.5]. Таким чином раціональна стимуляція еміграції є одним із важливих чинників покращання міжнародної конкурентоспроможності економіки.

Найсильніший вплив міжнародна міграція робочої сили має на статтю ГІК, яка називається «Ефективність ринку праці». Ключовим показником розвитку та ефективності ринку праці є рівень безробіття в середині країни. Він найсильніше впливає на національну конкурентоспроможність та тісно пов'язаний із міграційними процесами в країні.

Міжнародна трудова міграція низько кваліфікованих робітників спричиняє зростання безробіття в середині приймаючої країни. Відповідно зростання безробіття викликає інтенсифікацію трудової еміграції, викликану втратою робочих місць, або ж невдоволеність рівнем оплати праці. Як показує практика іноземний трудовий мігрант вимагає менший розмір ставки оплати праці ніж вітчизняний робітник, знижуючи таким чином видатки працедавця і спонукаючи його відмовитися від послуг місцевих претендентів на дану посаду.

В Україні відчувається необхідність у вдосконаленні державного регулювання ринку праці та міжнародної міграції робочої сили. Про це свідчить як 84 місце у ГІК за даним показником, так і зростаючі обсяги міжнародної трудової міграції з України до Росії, країн ЄС (переважно Польщі, Португалії, Італії), США і Канади (до двох країн, зазначених останніми мігрують кваліфіковані робітники, дана міграція визначається як «відтік мізків») [158, с.21].

Базуючись на показниках ринку праці, можна легко визначити галузі та окремі сфери діяльності де відзначається не відповідність попиту на працю до її пропозиції. Еміграції робітників даних галузей дасть змогу знизити показники безробіття та підвищити притік грошової маси з-за кордону. Для України особливо корисно стимулювати відтік працівників сфери торгівлі і послуг (66 779 безробітних на 9277 існуючих вакансій), менеджерів (49468 безробітних на 6305 вакансій) та працівників найпростіших професій (56142 безробітних на 10369 вакансій) [18].

Виключенням є галузі із використанням високих технологій. Для них в даній ситуації більш доцільних є інвестування держави у створення нових робочих місць. Це запобігатиме, так званому, «відтоку мізків» – виїзд фахівців – носіїв НТП для роботи за кордоном.

Висновки до Розділу III

1. Державне регулювання міжнародної трудової міграції та доступність національного ринку праці для іноземних трудових мігрантів є одним з важливих факторів формування міжнародного іміджу країни. Можливість законного та такого, що не порушує прав людини відбору кваліфікованих та необхідних працівників поміж всіх претендентів додає елітарності образу країни в очах її мешканців та іноземців.

2. Категорії конкурентоспроможності національної економіки та міжнародної трудової міграції дуже тісно пов'язані. Про це свідчить і аналіз

12 основних складників формування конкурентоспроможності відповідно до Глобального індексу конкурентоспроможності.

3. Державне регулювання міжнародної трудової міграції впливає навіть на показники розміру національних ринків. Регламентування та обмеження обсягів потоків мігрантів призводить до зменшення безробіття в середині країни та підвищення конкурентоспроможності національних підприємств.

4. Також акцент варто зробити на урядових програмах підтримки національних підприємств. Для створення нових робочих місць та подолання безробіття необхідно запровадити дотації для компаній, що нехтують дешевою іноземною робочою силою та пропонують працевлаштування для місцевих робітників.

5. У сучасних умовах ринку праці внутрішні мігранти вимушені працювати за меншу заробітну плату, аніж на попередньому місці роботи, до міграції. Також має місце примусовий дауншифтинг. У цих умовах виробники здатні знизити видатки та не погіршити якість виробничого процесу за допомогою залучення на роботу внутрішніх мігрантів.

6. Україна має першочергово виправити недоліки, які негативно впливають на інвестиційний клімат в країні. Необхідно стабілізувати курс гривні та зменшити градус напруги у ситуації на Сході. В іншому випадку притік іноземних інвестицій в країну буде й надалі зменшуватись.

7. Більшість країн Європи намагаються освоїти нові та розвинути вже існуючі методи регулювання міжнародної трудової міграції. Основною метою даних зусиль є намагання зменшити потік трудових ресурсів, що намагаються в'їжджати у країну. Деякі впроваджують жорсткіші умови в'їзду до країни, інші урізають існуючі квоти.

8. Як можна зрозуміти з досвіду провідних країн світу, державне регулювання міжнародної міграції зазнало значних вдосконалень та змін в останні кілька років. Майже у всіх зазначених країнах отримання дозволу на роботу та проживання є необхідною для іноземного працівника умовою. Також існує безліч перешкод для міжнародних мігрантів на шляху до

отримання роботи в цих країнах, серед яких - надання переваги місцевим працівникам та необхідність підтвердження власної кваліфікації та рівня освіти.

9. Більшість країн ЄС намагається заохотити до переїзду висококваліфікованих іноземних працівників. Вони можуть позитивно вплинути на рівень науки та технології в країні.

10. Важливим аспектом державної міграційної політики є регулювання трудової еміграції з країни. На прикладі такої країни, як Філіппіни можна переконатись у тому, що грамотне стимулювання працівників, які не можуть реалізувати себе на національному ринку праці, до від'їзду може стати основою для економічного зростання.

11. Україна друга за кількістю працюючих на її теренах міжнародних трудових мігрантів серед країн колишнього СРСР. Як свідчать дані Міжнародної організації міграції, в Україні офіційно зареєстровано 5,9 мільйонів працюючих мігрантів. Неофіційні підрахунки свідчать про те, що ще, приблизно, 4 мільйони іноземців працює у нас нелегально. Враховуючи такі цифри, питання про державне регулювання міжнародної міграції в Україні є актуальним і одним з першочергових.

12. Основними нормативно-правовими актами, на основі яких здійснюється державне регулювання міжнародної трудової міграції в Україні, є Закони України «Про Державну міграційну службу України» та «Про імміграцію». Відповідно до закону, державним органом, що регулює міжнародну трудову міграцію в Україні є Державна міграційна служба України. Державна міграційна служба України (ДМС України) є спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері міграції та здійснення функцій регулювання, контролю, нагляду та надання послуг в цій сфері.

13. Виділено наступні інструменти регулювання державної міграційної політики: закони і нормативно-правові документи, соціальна політика, зовнішня діяльність, фінансова політика, митна політика, інвестиційна

політика, інноваційна політика та політика науково-технічного розвитку, регіональна політика, інформаційна політика. Зроблено детальний аналіз кожного інструменту.

14. На сучасному етапі серед першочергових завдань урядової політики можна визначити підтримку вітчизняних науковців та ІТ-спеціалістів. Виїзд цих осіб за кордон називається «відтоком мізків» і є одним із факторів зниження конкурентоспроможності національної економіки.

15. Нагальним завданням у регулюванні міжнародної міграції робочої сили є визначення повного комплексу характеристик, що формують профіль «золотого мігранта». Виконання цього завдання зможе допомогти максимізувати ефективність ринку праці та, відповідно, покращити міжнародну конкурентоспроможність національної економіки. Запропоновані заходи мають допомогти підвищити міжнародну конкурентоспроможність національної економіки та покращити імідж країни в цілому.

Основні результати дослідження цього розділу містяться в роботах [72, 84, 86-90, 92, 93-95, 97, 111- 116, 119].

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення і запропоновано рекомендації щодо державного регулювання міжнародної трудової міграції для посилення міжнародної конкурентоспроможності національної економіки. Здійснене дослідження дозволило зробити такі загальні висновки теоретичного та науково-практичного характеру, які відображають вирішення завдань відповідно до поставленої мети:

1. Сьогодні до міжнародної міграції залучено найбільш широке розмаїття етнічних та культурних груп, ніж будь-коли раніше. Мігрує значно більше жінок (поодинокі чи на чолі сімей); число людей, що живуть і працюють за кордоном, не маючи законного статусу, невпинно зростає; спостерігається суттєвий приріст тимчасової міграції. Найбільшу частку учасників міжнародної трудової міграції становлять представники робочих спеціальностей, але в ній беруть участь і службовці. Поряд з цим існує і міграція в пошуках більш високої заробітної плати, більш комфортабельних умов праці та життя. Ці обставини зумовлені нерівномірним економічним розвитком країн. Такий вид міграції пов'язаний, перш за все, з виїздом кваліфікованих фахівців, учених.

2. Головною проблемою сучасних міжнародних міграційних процесів залишається нерівність попиту та пропозиції на ринку праці. Така ситуація створює тиск як на країни-імпортери, так і на країни-експортери праці. Встановлення зв'язку між пропозицією та попитом – важливий аспект міграційної політики, який справляє вплив на конкурентоспроможність країни.

3. Відповіддю на виклики міграції повинна бути активна міграційна політика. У центрі уваги держави має бути скорочення еміграції та сприяння поверненню мігрантів на батьківщину. Одним із засобів досягнення цієї мети може стати спрямування заробітків мігрантів, які ті щорічно переказують в країну походження, на розвиток малого і середнього бізнесу, поліпшення інфраструктури, створення нових робочих місць.

4. Основними напрямками вдосконалення державної демографічної політики у сфері регулювання трудової міграції повинні стати заходи, спрямовані, в першу чергу, на досягнення безпеки країни, нарощування

демографічного та економічного потенціалу, створення умов для зростання добробуту населення. Стосовно основного об'єкту трудової міграції – ринку праці – основним призначенням демографічної політики є його захист, покращання професійно-кваліфікаційного забезпечення ринку праці, як важливого фактора підвищення конкурентоздатності країни.

5. Важливим напрямом вдосконалення демографічної політики стосовно внутрішніх міграційних переміщень є забезпечення свободи пересування громадян країни та оптимізація міжрегіонального перерозподілу працівників із урахуванням рівня конкурентоспроможності регіонів України як у національному, так і в георегіональному та глобальному вимірах.

6. У дисертаційному дослідженні сформовано та визначено основні аспекти, на які впливають процеси міжнародної трудової міграції. Це рівень безробіття всередині країни, образ країни у міжнародному сприйнятті, якість трудових і керівних кадрів держави. Істотним є вплив грошових переказів міжнародних трудових мігрантів на економіку країни, які справляють мультиплікаційний ефект на рівень конкурентоздатності країни.

7. За допомогою економіко-математичної моделі встановлено, що обсяг грошових переказів міжнародних трудових мігрантів залежить від кваліфікації працівників. Побудовані в роботі економетричні моделі прогнозування потоків трудової еміграції та імміграції в Україні показують що безпосередній вплив на їхні обсяги чинять показники середньої заробітної плати, рівня безробіття, капітальні інвестиції.

8. Зв'язок між державним регулюванням міжнародної трудової міграції та рівнем конкурентоздатності національної економіки проаналізовано із використанням Глобального індексу конкурентоспроможності. В ході дослідження 12 його компонентів було виявлено, що регламентування та обмеження обсягів потоків мігрантів призводить до зменшення безробіття всередині країни та підвищення конкурентоспроможності національних підприємств.

9. В Україні необхідно вносити зміни у державне регулювання міжнародної трудової міграції та стимулювати власні підприємства, які використовують працю місцевих працівників замість дешевої робочої сили з-за кордону. Крім цього, необхідно мінімізувати негативні ефекти міжнародної трудової міграції, перешкоджати «відтоку мізків» та впровадити сертифікат трудового мігранта.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про Державну міграційну службу України». – К., 2005.
2. Постанова Кабінету Міністрів України від 1 листопада 1999 р. № 2028 «Про затвердження Порядку оформлення іноземцям та особам без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні». – К., 1999.
3. Постанова Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 р. № 360 «Положення про Державну міграційну службу України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/360-2014-%D0%BF>.
4. Антонюк Л.Л. Міжнародна конкурентоспроможність країн: теорія та механізм реалізації: монографія / Л.Л.Антонюк. –К.: КНЕУ, 2004.-273 с.
5. Базилук Я.Б. Конкурентоспроможність національної економіки: сутність та умови забезпечення / Я.Б.Базилук. – К.: НІСД, 2002.-132 с.
6. Безробіття у Британії пов'язане з імміграцією з-за меж ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.bbc.co.uk/ukrainian/business/2012/01/120111_immigration_uk_ag.shtml.
7. Венецкий И.Г. Математические методы в демографии / И.Г. Венецкий. – М.: Статистика, 1971. – 296 с.
8. Венецкий И.Г. Статистические методы в демографии / И.Г. Венецкий. – М.: Финансы и статистика, 1977. – 208 с.
9. Вовкани С. Розвиток інтелектуального потенціалу та зовнішньоміграційні процеси / С.Вовкани, Х.Копистянська // Регіональна економіка. – 2007. – №3. – С.23-32;
10. Гайдучький А. Міграційний капітал в Україні: монографія / А. Гайдучький .- К.: ТОВ «Інфосистем», 2009. – 224 с.
11. Гайдучький А. Міграційний капітал в Україні / А.Гайдучький // Фінанси України.-2007.- № 5. –С. 24-27.
12. Гайдучький А. Міграційний капітал в Україні. Прихована реальність/ А.Гайдучький // Дзеркало тижня (Гроші).- 21-27 квітня 2007. - №15(644).

13. Глущенко Г.И. Воздействие миграции квалифицированных работников на мировое экономическое развитие / Г.И. Глущенко // Общество и экономика. – Москва. – 2005. – №3. – С. 174-207.
14. Гончаренко Г.С. Актуальные проблемы миграционных процессов / Г.С. Гончаренко. – Р.-на-Д.: Изд-во Южного федерального ун-та, 2007. – 558 с.
15. Грабинський І.М. Особливості політики інтеграції мігрантів на ринку праці Португалії / І.М. Грабинський, І.В.Єлейко // Економічний простір: Збірник наукових праць / ПДАБА. – 2015. – №98. – С.5-15.
16. Данюк М. Удосконалення державної міграційної політики України / М. Данюк, О. Леонченко // Україна: аспекти праці. – 2007. – №6. – С.47-51.
17. Демографический энциклопедический словарь / под ред. Д. И. Валентя. – М.: «Советская энциклопеди», 1985. – 598 с.
18. Державна служба зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list>.
19. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
20. Дрзенік Х. М.. Порівняння продуктивності: Індекс Глобальної Конкурентоспроможності. Звіт про Конкурентоспроможність України, 2009 / Х. М.Дрзенік, Т.Гейзер. – К.: Фонд “Ефективне Управління”, 2009. – 230 с.
21. Довга В.Д. Зовнішня трудова міграція – важливий чинник, що послаблює трудовий потенціал України / В.Д. Довга // Вісник Львівського університету. – Львів: Серія екон., 2009. – Вип. 41. – С. 165 – 168.
22. За кордон виїхали більше 6 мільйонів українців [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tsn.ua/ukrayina/za-kordon-viyihali-bilshe-6-milyoniv-ukrayinciv-zmi.html>.
23. Звіт щодо методології, організації проведення та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні / Міжнародна організація праці. Група технічної підтримки з питань гідної

- праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. — Будапешт: МОП, 2013. — 100 с.
24. Зовнішні трудові міграції населення / За ред. Е. М. Лібанової, О. В. Позняка. — К.: РВПС України НАН України, 2002. — С. 57.
 25. Економетрика: підручник / за ред. О.І. Черняка. — К.: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2009. — 308 с.
 26. Економічна теорія: політекономія: підручник / За ред. В.Д. Базилевича. - 4-те вид. — К.: Знання, 2005. — 615 с.
 27. Ивахнюк И.В. Международная трудовая миграция: Учебное пособие / И.В. Ивахнюк. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕНС, 2005. — 286с.
 28. Иноземцев В.Л. Иммиграция: новая проблема нового столетия / В.Л. Иноземцев // Социологические исследования. — 2003. — № 4. — С. 64 - 72.
 29. Карпович М. Інвестиційний клімат в Україні та проблема реалізації інвестиційного потенціалу / М.Карпович // Науковий блог НаУ «Острозька Академія», 24.05.2014 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://naub.oa.edu.ua/2014/investytsijnyj-klimat-v-ukrajini-ta-problema-realizatsiji-investytsijnoho-potentsialu>.
 30. Киреев А.П. Международная экономика. В 2-х ч.- Ч.1. Международная макроэкономика: движение товаров и факторов производства. Учебное пособие / А.П. Киреев. —М.: Междун.отношения, Юрай-Издат, 2006. — 416 с.
 31. Кравчук К. Трудова міграція як фактор економічного зростання в Україні / К.Кравчук // Аналітична записка МЗ/2014.- К.: Інститут економічних досліджень та політичних консультацій, 2014. — 15 с.
 32. Козак Ю.Г. Міжнародна економіка: підручник. Вид. 3-ге, перероб. та доп. / Ю.Г. Козак, Д.Г. Лук'яненко, Ю.В. Макогон та ін. - К.: Центр навчальної літератури, 2009. —672 с.
 33. Козик В.В. Міжнародні економічні відносини: навчальний посібник / В.В. Козик, Л.А. Панкова, Н.Б. Даниленко. — К.: Знання, 2008. — 406 с.

34. Конкурентоспроможність економіки України в умовах глобалізації: монографія / За ред. Я.А. Жаліла. – К.: Знання України, 2005. – 388 с.
35. Конкурентоспроможність економіки України: стан і перспективи підвищення / За ред. І.В.Крючкової. –К. Основи, 2007.-488 с.
36. Кочергіна Н. Міжнародна міграція робочої сили та її вплив на державну міграційну політику України / Н.Кочергіна // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. –2009. –№ 109. – С.23-27.
37. Краузе О.Б. Зовнішня трудова міграція населення України / О.Б. Краузе // Галицький економічний вісник. – 2010. – №2(27). – С. 26 – 34.
38. Кушнірчук-Ставнича О.М. Економічні та соціальні важелі впливу працездатного населення за кордон [Електронний ресурс] /О.М.Кушнірчук-Ставнича // Ефективна економіка. – 2010. - №3. – Режим доступу до журналу: <http://www.economy.nauka.com.ua>
39. Линдерт П.Х. Экономика мирохозяйственных связей: учебник / П.Х.Линдерт.- М.: Прогресс. 1992.- 240 с.
40. Макроекономіка: підручник / За ред. В.Д.Базилевича. – 2-ге вид. – К.:Знання, 2005. – 851 с.
41. Малиновська О.А. Трудова міграція: соціальні наслідки та шляхи реагування / О.А. Малиновська. - К.: НІСД, 2011. - 40 с.
42. Медицинский блог. Все для студента медика. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://medcalyouth.blogspot.de/2013/04/blog-post_5.html
43. Мельник С.А. Мотивація населення України до міждержавної трудової міграції / С.А. Мельник // Україна: аспекти праці. – 2002. – №1. – С. 42 – 46.
44. Метелев С.Е. Международная трудовая миграция и развитие российской экономики / С.Е. Метелев. – М.: Юнити-дана, 2006. – 175 с.
45. Метелев С.Е. Трудовая миграция в контексте глобализации экономики / С.Е. Метелев // Человек и труд. — 2006. — №5. — С.75–78.

46. Міграційні процеси в Україні: сучасний стан і перспективи / за ред. О.В. Позняка. – Умань, 2007. – 276 с.
47. Міграція в Україні. Факти і цифри [Електронний ресурс]// Міжнародна організація з міграції (МОМ). Представництво в Україні. – Режим доступу: http://iom.org.ua/ua/pdf/Facts&Figures_b5_ua_f.pdf.
48. Міжнародна економіка: підручник / [А.П.Румянцев, Г.Н.Климко, В.В.Рокоча та ін.]; за ред. А.П.Румянцева. -3-те вид. –К.: Знання, 2006. – 479 с.
49. Міжнародна організація з міграції [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.iom.org.ua
50. Міжнародна організація праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ilo.org
51. Міжнародний центр перспективних досліджень[Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.icps.kiev.ua
52. Міністерство закордонних справ України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mfa.gov.ua/ua/about-ukraine/economic-cooperation/invest-climat>
53. Національний банк України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bank.gov.ua/control/uk/curmetal/detail/currency?period=daily>
54. Ольшевська І.П. Оцінка впливу сучасних міграційних процесів на розвиток країн / І.П. Ольшевська // Формування ринкової економіки. – 2014. – Вип. 12. – С. 171-180.
55. Ожіївська Ю. Мільярди від заробітчан / Ю. Ожіївська // Львівська газета. – 2007. – 24 жовтня.
56. Онлайн-система e-travels [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://e-travels.com.ua/ua/international/poland.php>
57. Пирожков С. Внешние трудовые миграции в Украине: социально-экономический аспект: монография / С.Пирожков, Е.Малиновская, А.Хомра. - К.: НИПМБ, 2003. – 134 с.

58. Позняк А. Влияние трудовых миграций населения Украины на рынок труда и доходы населения / А.Позняк // Проблемы рынка труда и формирования трудовых ресурсов: материалы междунар. науч.-практич. конф., г.Москва, 17 декабря 2010 г. /Редкол.: М.М.Медвидь, В.А.Назаров, А.К.Сковиков. – М.: ООО «НИПКЦ Восход – А», 2010. – С. 183-192.
59. Портер М. Международная конкуренция / М.Портер. – М.: Международные отношения, 1995. – 340 с.
60. Пулэн М. Источники данных для измерения международной миграции в странах Центральной Европы / М. Пулэн // Международная миграция населения: Россия и современный мир. – М.: МАКС Пресс, 2000. – Вып. 5. – С. 14 – 37.
61. П'ятковська О.Л. Класифікація видів міжнародної трудової міграції: окреслення операційних понять / О.Л. П'ятковська // Галицький економічний вісник. – 2011. – №1(30). — С. 30 – 34.
62. Розвиток людських ресурсів і міграційна політика в Україні 2008 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/35847CEC6861C207C12574B9005665F4/\\$File/NOTE7J5LFR.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/35847CEC6861C207C12574B9005665F4/$File/NOTE7J5LFR.pdf)
63. Ромащенко Т.І. Актуальні проблеми сучасної української трудової еміграції / Т.І. Ромащенко // Економіка України. – 2007. – №8. – С. 84 – 89.
64. Ромащенко Т.І. Визначальні фактори сучасних міжнародних міграційних процесів / Т.І. Ромащенко // Вісник Донецького університету: Економіка і право. – Донецьк. – 2007. – Вип. 2. – С. 194 – 200.
65. Ромащенко Т.І. Соціально-економічні наслідки міжнародних трудової міграції [Електронний ресурс] / Т.І. Ромащенко.– Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vchu/N151/N151p169-181.pdf.
66. Российская федерация. Федеральная служба государственной статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/>

67. СНД мігрує в Україну. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.delfi.ua/news/daily/foreign/article.php?id=447177&com=1&no=0&s=1>.
68. Солонінко К.С. Міжнародна економіка: навчальний посібник / К.С.Солонінко. – К.: Кондор, 2008. – 380 с.
69. Ставицький А.В. Навчально-методичний комплекс «Економетрика» / А.В. Ставицький. – К.: 2004. – 112 с.
70. Староверов О.В. Модели движения населения / О.В. Староверов. – М.: Наука, 1979. – 242 с.
71. Старостіна А.О. Маркетингові дослідження національних і міжнародних ринків: підручник / А.О. Старостіна. – К.: ТОВ «Лазарит-Поліграф», 2012. – 480 с.
72. Старостіна А.О. Modern trends of international migration and it's regulation in Europe / А.О.Старостіна, Є.О.Черняк // В кн.: Сучасні проблеми прогнозування соціально-економічних процесів: концепції, моделі, прикладні аспекти: монографія / [за ред. О.І.Черняка, П.В.Захарченка]. – Бердянськ: Видавець Ткачук О.В., 2012. – С. 155-164.
73. Стасюк М.О. Трудова міграція та її місце у міжнародних економічних відносинах / М.О.Стасюк // Зовнішня торгівля: право та економіка: збірник наукових праць УАЗТ. –2002. – Випуск 2(6). Частина 4. – С.195-203.
74. Ступницький О.І. Міжнародна міграція робочої сили та механізми її регулювання: підручник / О.І. Ступницький. – К.: ВПЦ «Київський університет», 2008. - 272 с.
75. Тігіпко С.Л. Гідне працевлаштування молоді – основа розвитку країни [Електронний ресурс]./ С.Л.Тігіпко. – Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=245106100
76. Томилов В.В. Маркетинг рабочей силы: учебное пособие / В.В.Томилов, Л.Н. Семеркова. — СПб.: Изд-во СПбГУЭиФ, 1997. – 84 с.

77. Урядовий портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/printable_article?art_id=246811389
78. Федосова В.І. Передумови, чинники та наслідки зовнішньої міграції [Електронний ресурс] / В.І.Федосова.– Режим доступу:
http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/en_etei/2010_7_2/35.pdf
79. Філіпенко А.С. Україна і світове господарство: взаємодія на межі тисячоліть: навч. посібник [для студ. вищих навч. закладів] / А.С. Філіпенко, В.С. Будкін, А.С. Гальчинський, В.М. Геєць, М.А. Дудченко. - К.: Либідь, 2002. – 234 с.
80. Ходов Л.Г. Экономика международной миграции самостоятельного населения (мировой и российский аспекты) / Л.Г. Ходов. – М.: Междунар. ун-т, 2001. – 53 с.
81. Хомра О.У. Миграция населения: вопросы теории, методики исследования / О.У. Хомра. – К.: Наук. думка, 1999. – 146 с.
82. Хоффман М. Українська міграція: аналіз міграційних переміщень в, через та з України / М. Хоффман, Д. Рейхель. – К.: УЦСР, 2011. – 79 с.
83. Цапекно И. Социально-политические последствия международной миграции населения/ И. Цапекно // Мировая экономика и международные отношения. – 2006. – №3. – С.52-63.
84. Черняк Є.О. Переваги членства в ЄС: досвід Естонії / Є.О.Черняк // В кн.: Шевченківська весна: Економіка: Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених [за заг. ред. проф. В.Д.Базилевича]. – Вип. VIII . Том 2.–К.: ТОВ «Сталь», 2010. – С.175-176.
85. Черняк Є.О. Рейтингове оцінювання показників конкурентоспроможності національної економіки. Приклад Естонії / Є.О.Черняк // В кн.: Тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції «Прогнозування соціально-економічних процесів» (ПСЕП-2010), 3-5 червня 2010 р., м. Бердянськ. –К.: КВІЦ, 2010. – С.106-109.

86. Черняк Є.О. Сучасні проблеми міграційної політики України / Є.О.Черняк // В кн.: Шевченківська весна: економіка: Матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених / [За заг. ред. проф. В.Д.Базилевича]. – Вип. IX . Том 2.– К.: Освіта України, 2011. – С.163-165.
87. Черняк Є.О. An influence of governmental regulation of labor force migration on Ukrainian economy / Є.О. Черняк, О.І.Черняк // В кн.: Прогнозування соціально-економічних процесів: сучасні підходи та перспективи: монографія / [За ред. О.І.Черняка, П.В.Захарченка]. – Бердянськ: Видавець Ткачук О.В., 2011. – С.164-170.
88. Черняк Є.О. The Western European Experiences of Governmental Regulation of Labor Force Migration / Є.О.Черняк // В кн.: Шевченківська весна: економіка: Матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених / [За заг. ред. проф. В.Д. Базилевича]. – Вип. X . Том 2. – К.: Освіта України, 2012. – С.116-117.
89. Черняк Є.О. Some approaches to governmental regulation of labor force migration in Ukraine / Є.О.Черняк, О.І.Черняк // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка.-2012.- Вип. 140. – С.18-22.
90. Черняк Є.О. Міжнародні міграційні процеси у формуванні конкурентоспроможності економіки України / Є.О.Черняк // Теоретичні та прикладні питання економіки. –2013. - Вип.28, т.1. – С.393-401.
91. Черняк Є.О. Міжнародні міграційні процеси у формуванні конкурентоспроможності національної економіки / Є.О.Черняк // В кн.: Конкурентоспроможність національної економіки: Матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції, 19 квітня 2013 р. – С.273-276. [Електронне видання]: Режим доступу http://econom.univ.kiev.ua/konf_KNE13/docs/conf_materials.pdf].
92. Черняк Є.О. An influence of international labor force migration on national competitiveness / Є.О. Черняк // Вісник Київського національного

- університету імені Тараса Шевченка. Економіка. – 2013. – Вип. 9(150). – С.25-28.
93. Черняк Є.О. Поняття «золотого мігранта» в контексті державного регулювання міжнародної міграції робочої сили / Є.О. Черняк // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2013. – №10(199). – С.76-80.
94. Черняк Є.О. Особливості державного регулювання міжнародної міграції робочої сили в умовах глобалізації / Є.О.Черняк // В кн.: Економічні механізми стимулювання соціально-економічного розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (22-23 листопада 2013 р., м.Ужгород). У 2-х частинах. – Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2013. ч.2. – С.69-71.
95. Черняк Є.О. New Approaches to Governmental Regulation of the International Labor Force Migration / Є.О.Черняк // Програма та тези доповідей II Міжнародної конференції «Глобальні виклики для навколишнього середовища і ресурсної економіки в країнах Центральної та Східної Європи: безпека та сталий розвиток» (GCERECSEEC'2014), 9-11 жовтня 2014 р., Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м.Київ.- К.,[б.в.], 2014.- С.57.
96. Черняк Є.О. Особливості державного регулювання міжнародної міграції робочої сили в сучасних умовах / Є.О.Черняк // В кн.: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Механізми, стратегії, моделі та технології управління економічними системами за умов інтеграційних процесів: теорія, методологія, практика» (2-4 жовтня 2014 р., м.Хмельницький.-Хмельницький: ХмЦНТІ, 2014. – С.134-135.
97. Черняк Є.О. Зростання внутрішньої міграції в Україні: переваги та недоліки для вітчизняних підприємств, вплив на конкурентоспроможність країни / Є.О.Черняк / [Електронний ресурс] // Ефективна економіка.- 2014.-№11. – Режим доступу до журналу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3534>.

98. Черняк Є.О. Міжнародна трудова еміграція та «відтік мізків»: економічне обґрунтування еміграції з України / Є.О. Черняк // Економіка та держава. –2015. –№ 5. – С.120-123.
99. Черняк О.І. Теорія ймовірностей та математична статистика. Збірник задач: навчальний посібник / О.І.Черняк, О.М.Обушна, А.В.Ставицький. – К.: Знання, КОО, 2002. – 199 с.
100. Чехович С.Б. Елементарний курс міграційного права України: Конспект лекцій: навчальний посібник [для студентів вищих навчальних закладів] / С.Б.Чехович.– К.: МАУП, 2004. – 216 с.
101. Abella M. The recroiter's share in labour migration. In: International Migration. Prospects and Policies in a Global Market / M. Douglas and E. Taylor, eds / M. Abella. – Oxford: Oxford University Press, 2004. - P. 201-211.
102. Awad I. The global economic crisis and migrant workers: Impact and response / I. Awad. - Geneva: International Labour Organization, International Organization for Migration, 2009. –85 p.
103. Beine M. Brain Drain and Economic Growth: Theory and Evidence / M. Beine, F. Docquier, H. Rapopor // Journal of Development Economics. – Vol. 64. – 2001. – P. 275 – 289.
104. Bijak J. Forecasting international migration: selected theories, models, and methods / J. Bijak. – Warsaw: CEFMR, 2006. – 60 p.
105. Borjas G. J. Self-Selection and the Earnings of Immigrants / G. J. Borjas // American Economic Review.-1987.- Vol. 77 (4). – P.531–553.
106. Borjas G. Economic Research on the Determinants of Immigration: Lessons for the European Union / G. Borjas. – Washington: World bank, 1999. – 27 p.
107. Browne C.R. The Executive Option Survey: Capturing the Voice of the Business Community / C.R.Browne, M.Bryden, T.Geiger // The Global Competitiveness Report 2008-2009.- Geneva: Word Economic Forum, 2009. – P.67-77.

108. Brubaker R. International Migration: A Challenge for Humanity / R. Brubaker // International Migration Review. – 1991. – vol.25 (4). – P. 946 – 957.
109. Brucker H. On the estimation forecasting of international migration: how relevant is heterogeneity across countries / H. Brucker, B. Siliverstovs // IZA Discussion Paper. – Berlin: IZA, 2005. – No. 1710. – P. 3-24.
110. Brunborg H. Forecasting migration flows to and from Norway using an economic model [Електронний ресурс] / H. Brunborg, A. Cappelen. – Режим доступу:
<http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.11/2010/wp.25.e.pdf>.
111. Chernyak O. Modern challenges in governmental regulation of labor force migration in Ukraine / O. Chernyak, Y. Chernyak // Abstracts of 3rd International Conference “The Economies of Balkan and Eastern Europe Countries in the changed word” (EBEEC 2011), May 5-8, 2011, Piteshti, Romania. – P. 62. [Електронне видання]: Режим доступу http://ebeec.teikav.edu.gr/ebeec2011/images/stories/documents/EBEEC2011_Abstracts.pdf.
112. Chernyak O. Classification of Financial Conditions of the Enterprises in Different Industries of Ukrainian Economy Using Bayesian Networks / O.Chernyak, Y.Chernyak // Proceedings of 5 International Conference On Information Technologies in Agriculture, Food and Environment (HAICTA-2011), September 8-11, 2011, Skiathos Island, Greece.-Volume II. –P.519-530.
113. Chernyak O. Modern challenges in governmental regulation of labor force migration in Ukraine / O.Chernyak, Y.Chernyak // Ekonomika. – 2012. –vol.91 (1). – P.93-104. (Lithuania).
114. Chernyak O. Some approaches to governmental regulation of labor force migration in Ukraine / O.Chernyak, Y.Chernyak // Abstracts of 4th International Conference “The Economies of Balkan and Eastern Europe Countries in the changed word” (EBEEC 2012), May 11-13, 2012, Sofia,

- Bulgaria. – P. 45. [Електронне видання]: Режим доступу http://ebeec.teikav.edu.gr/ebeec2012/documents/EBEEC12_Book_of_Abstracts.pdf.
115. Chernyak O. The Main Triggers of the Balance of Payment Crisis in the Eastern Europe / O.Chernyak, V.Khomyak, Y.Chernyak // *Procedia Technology*. – 2013. – vol.8. – P.47-50. Elsevier Publ.
 116. Chernyak O. “The Golden Migrant” Concept in Governmental Regulation of the Labor Force Migration / O.Chernyak, Y.Chernyak // *Studia Securitatis*. – 2014. – Tome VIII, №1. – P.118-122. (Romania).
 117. Chernyak O. International Labor Force Emigration and the “Brain Drain”: the Economical Discourse of Emigration from Ukraine / O.Chernyak, Y.Chernyak // *Book of Abstracts of XXVIII International Conference “Problems of Decision Making under Uncertainties (PDMU-2016)”*, August 25-30, 2016, Brno, Czech Republic. – Київ: МП "Леся", 2016. - P.31-32.
 118. Chernyak Y. International labor force migration in a national competitiveness formation / Y.Chernyak // *Book of Abstracts of 5th International Conference “The Economies of Balkan and Eastern Europe Countries in the Changed world” (EBEEC 2013)*, Kavala Institute of Technology (Greece), Istanbul University (Turkey), May 9-12, 2013, Istanbul, Turkey. – P. 55. [Електронне видання]: Режим доступу http://ebeec.teikav.edu.gr/documents/Book_of_Abstracts_2013.pdf.
 119. Chernyak Y. Increase of internal migration in Ukraine: advantages and disadvantages for national enterprises, influence on country’s competitiveness/ Y.Chernyak // *Regional Innovations*. - 2015. – N3. – P.26.(France).
 120. Collett E. The Future of European Migration: Policy Options for the European Union and its Member States / E. Collett, R. Münz // *Background Paper WMR*. - Geneva: International Organization for Migration, 2010. – 19 p.
 121. Commander S. Migration from Ukraine: Brawn or Brain? New Survey Evidence / S. Commander, O. Nikolaychuk and D.Vikhrov// *IZA Discussion Paper No. 7348*. – Bonn: Institute for the Study of Labor, 2013. –23 p.

122. Dustmann C. Immigration: The European Experience / C. Dustmann, T. Frattini // IZA Discussion Paper No. 6261. - Bonn: Institute for the Study of Labor, 2011. – 49 p.
123. European Commission Eurostat [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
124. Federal Statistical Office Germany [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.destatis.de/EN/Homepage.html>.
125. Forbes Україна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://forbes.ua/ua/opinions/1376760-u-poshukah-mirnogo-neba>.
126. Go S. Remittances and International Labour Migration: Impact on the Philippines: Philippine Migration Research Network // Research paper.- Manila: De La Salle University, 2002. – 140 p.
127. Human Development Report 2009. Overcoming barriers: Human mobility and development. New York: United Nations Development Programme (UNDP), 2009. – 217 p.
128. International Migration: Charting a Course through the Crisis. Policy Brief.- Paris: Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) , 2009. – 8 p.
129. International Migration 2006. United Nations. Department of Economic and Social Affairs [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.un.org/esa/population/publications/2006Migration_Chart/Migration_2006.pdf.
130. International Migration Outlook 2014 (OECD (2014)). – Paris: OECD Publishig. – 430 p. – Режим доступу: http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2014-en
131. Iredale R. Migration Policies for the Highly Skilled in the Asia-Pacific Region / R. Iredale // International Migration Review. – 2000. – №34(3). – P. 882 - 906.

132. Kahanec M. High-Skilled Immigration Policy in Europe / M. Kahanec, K.F. Zimmermann // IZA Discussion Paper No. 5399.- Bonn: Institute for the Study of Labor, 2010. – 40 p.
133. Kim A.M. Foreign Labour Migration and the Economic Crisis in the EU: Ongoing and Remaining Issues of the Migrant Workforce in Germany / A.M. Kim // IZA Discussion Paper No. 5134.- Bonn: Institute for the Study of Labor, 2010. – 36 p.
134. Kushnirchuk-Stavnycha O.M. Mechanism of risk-management in the field of migration /O.M. Kushnirchuk-Stavnycha // Nauka i Studia. – 2010, NR1 (25). – P48-54.
135. Martin P. Best practices to manage migration: The Philippines / P.Martin, M.Abella, E.Midgley // International Migration Review.- 2004. -Vol. 38, issue 4. – P.1544-1559.
136. McConnell C. Contemporary Labor Economics / C. McConnell, S. Brue, D. Macpherson. – New York: McGraw-Hill, 2003. – 654 p.
137. Migration and the Global Recession. A Report Commissioned by the BBC Word Service / M. Fix, Demetrios G. Papademetriou, J. Batalova, A..Terrazas et al.- Washington: Migration Policy Institute, 2009. – 127 p.
138. Migration and the Economic Crisis in the European Union: Implications for Policy. – Brussels: International Organization for Migration (IOM), 2010. – 202 p.
139. Migration and Remittances Factbook 2008. Washington: D.C., World Bank, 2008. –256 p.
140. Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995 (RA 8042) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.poea.gov.ph/rules/ra8042.html>
141. O'Neil K. Labor Export as Government Policy: The Case of the Philippines // The Online Journal of the Migration Policy Institute. - 2004.- January 1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<http://www.migrationpolicy.org/article/labor-export-government-policy-case-philippines>

142. Orbeta A.C. Managing International Labor Migration: The Philippine Experience / A.C.Orbeta, Jr.and M.R.M. Abrigo // Philippine Journal of Development. – 2011.- Vol. XXXVIII, N 1 & 2.- P.57-83.
143. Papademetriou Demetrios G. Migration and the Economic Downturn: What to Expect in the European Union / Demetrios G. Papademetriou, M.Sumption, W. Somerville.- Washington: Migration Policy Institute, 2009. – 15 p.
144. Philippine labor migration: impact and policy / edited by Graziano Battistella and Anthony Paganoni. - Quezon City: Scalabrini Migration Center, 1992.-134 p.
145. PTFAIR: Presidential Task Force Against Illegal Recruitment (Philippine Overseas Employment Administration - Department of Labor and Employment) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.poea.gov.ph/ptfair/ra10022.htm>
146. QS World University Rankings [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.topuniversities.com/qs-world-university-rankings>
147. Ratha D. Migration and Development Brief 11. Migration and Remittance Trends 2009: A better-than-expected outcome so far, but significant risks ahead / D.Ratha, S. Mohapatra, A. Silwal.- Washington: D.C., World Bank, Migration and Remittances Team, Development Prospectus Group, 2009. – 14 p.
148. Ratha D. Migration and Development Brief 12. Outlook for Remittance Flows 2010–2011: Remittance flows to developing countries remained resilient in 2009, expected to recover during 2010–2011 / D.Ratha, S.Mohapatra, A.Silwal. – Washington: D.C., World Bank, Migration and Remittances Team, Development Prospectus Group, 2010. – 18 p.
149. Ratha D. Migration and Development Brief 21. Migration and Remittance Flows: Recent Trends and Outlook, 2013-2016. / D.Ratha, C.Eign-Zucchi,

- S.Plaza, H.Wyss and S.Yi. – Washington: D.C., World Bank, Migration and Remittances Team, Development Prospectus Group, 2013. – 29 p.
150. Ratha D. Migration and Development Brief 22. Migration and Remittances: Recent Developments and Outlook / D.Ratha, E. Dervisevic, C. Eign-Zucchi, S.Plaza, H.Wyss, S.Yi and S. R. Yousefi. – Washington: D.C., World Bank, Migration and Remittances Team, Development Prospectus Group, 2014. – 31p.
 151. Ratha D. Migration and Remittances: Recent Developments and Outlook. Special Topic: Financing for Development / D.Ratha, Supriyo De, E. Dervisevic, S.Plaza, K.Schuetler, W. Shaw, H.Wyss, S.Yi and S. R. Yousefi. – Washington: D.C., World Bank, Migration and Remittances Team, Development Prospectus Group, 2015. – 27p.
 152. Ruhs M. The Potential of Temporary Migration Programmes in Future International Migration Policy / M. Ruhs // International Labour Review. – 2006. – №2. – P. 7-35.
 153. Sala-i-Martin X. Global Competitiveness Index: Prioritizing the Economic Policy Agenda / X. Sala-i-Martin, J. Blanke, M. Drzeniek Hanouz, T. Geiger, I. Mia, F. Paua // The Global Competitiveness Report 2008-2009. – Geneva: Word Economic Forum, 2009. – P.3-41.
 154. Stalker P. Workers without frontiers. The impact of Globalization on International Migration / P. Stalker. – Colorado: Lynne Reinner publ., 2000. – 164 p.
 155. Stahl Ch. International Migration Today: Emerging Issues / Ch. Stahl. – Paris: UNESCO, 1988. – 668 p.
 156. The Global Competitiveness Report 2011–2012. – Geneva: Word Economic Forum, 2011. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GCR_Report_2011-12.pdf).
 157. The Global Competitiveness Report 2012–2013 / K. Schwab, World Economic Forum Editor, X. Sala-i-Martin, Chief Advisor of the Centre for Global Competitiveness and Performance. – Geneva: Word Economic Forum,

- 2012.- 527 p. – Режим доступа: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2012-13.pdf.
158. The Global Competitiveness Report 2013–2014 / K. Schwab, World Economic Forum Editor, X. Sala-i-Martin, Chief Advisor of the Centre for Global Competitiveness and Performance. – Geneva: World Economic Forum, 2013.- 553 p. – Режим доступа: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-14.pdf
159. The Threat Effect of Participation in Active Labor Market Programs on Job Search Behavior of Migrants in Germany / A. Bergemann, M. Caliendo, G.J. Van den Berg, K. F. Zimmermann // IZA Discussion Paper, No.5485.- Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA), 2011. – 22 p.
160. Trends in International Migrant Stock: The 2008 Revision. Population Division.- New York: United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (UNDESA), 2009. – 13 p.
161. World Migration 2008. Managing Labor Mobility in the Evolving Global Economy/ Ed.-in-Chief G. Appave, R. Cholewinski. – Geneva: IOM, 2008. – V.4. – 504 p.
162. World Migration Report 2010 (WMR 2010) - The Future of Migration: Building Capacities for Change.- Geneva: International Organization for Migration, 2010. – 273 p.
163. World Migration Report 2013 - Migrant Well-being and Development / Editors-in-Chief: Frank Laczko and Gervais Appave. – Geneva: International Organization for Migration, 2013. – 215 p.
164. Zaiceva A. Scale, Diversity, and Determinants of Labour Migration in Europe / A. Zaiceva, K.F. Zimmermann // Oxford Review of Economic Policy. – 2008. – Vol. 24, issue 3. –P.428–452.
165. Zaiceva A. Implications of EU accession for international migration: an assessment of potential migration pressure / A. Zaiceva // CESifo Working Paper. – 2003. – No. 1184. – P. 3-22.

166. Zaiceva A. Migration and the Demographic Shift / A. Zaiceva, K.F. Zimmermann // IZA Discussion Paper No. 8743.- Bonn: Institute for the Study of Labor, 2014. – 71 p.
167. Zimmermann K. F. European Migration: What Do We Know? / K. F. Zimmermann.- Oxford: Oxford University Press, 2005. – 653 p.
168. Zimmermann K. F. Immigration Policy and the Labor Market: The German Experience and Lessons for Europe / K. F. Zimmermann, H. Bonin, R. Fahr and H. Hinte.- Berlin: Springer Verlag, 2007. – 209 p.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Статистичні таблиці

Таблиця А1.

Макроекономічні показники України за період 2006-2014 рр.

Рік	Квартал	ВВП, млн,грн	Безробіт не населен ня (МОП) %	Середня з/п, грн	Капітальні інвестиції, млн,грн,	ІСЦ	ВВП на душу, дол	Середня зп, дол	курс грн за дол
2006	I	106348	7,9	918,73	19171,53	1,03	449,41	181,926	5,05
	II	126319	6,8	1016,92	26265,3	1,00	534,72	201,370	5,05
	III	152406	6,4	1079,51	34275,04	1,03	645,88	213,765	5,05
	IV	159080	6,8	1156,34	69260,45	1,05	675,01	228,979	5,05
2007	I	139444	7,4	1161,33	28318,89	1,01	592,67	229,967	5,05
	II	166869	6,6	1289,67	39500,48	1,03	710,51	255,380	5,05
	III	199535	6,2	1415,00	50457,74	1,04	850,44	280,198	5,05
	IV	214883	6,4	1545,00	104401,8	1,07	917,09	305,941	5,05
2008	I	191459	7,1	1618,67	38732,0	1,10	818,59	320,528	5,05
	II	236033	6,2	1797,33	53473,4	1,05	1025,01	360,910	4,98
	III	276451	6,0	1906,00	63580,0	1,00	1204,77	383,758	4,97
	IV	244113	6,4	1913,67	116288,7	1,05	1048,18	379,319	5,05
2009	I	189028	9,5	1735,33	30243,2	1,06	532,50	225,368	7,70
	II	214103	9,1	1892,00	35718,5	1,03	604,67	246,034	7,69
	III	250306	8,6	1963,67	40316,8	1,00	706,74	255,132	7,69
	IV	259908	8,8	2046,00	86599,5	1,03	728,39	263,660	7,76
2010	I	217286	9,0	1993,33	26063,9	1,05	591,93	249,374	7,99
	II	256754	8,5	2227,00	34491,0	0,99	703,17	279,774	7,96
	III	301251	8,0	2332,00	42739,8	1,04	827,49	293,580	7,94
	IV	307278	8,1	2434,67	85765,9	1,02	846,12	307,020	7,93
2011	I	257 682	8,7	2388,67	34497,6	1,03	720,69	300,713	7,94
	II	311 022	8,2	2604,67	45933,7	1,03	865,85	327,494	7,95
	III	369 818	7,8	2726,67	62768,7	0,98	1034,39	342,546	7,96
	IV	363 557	7,9	2836,67	84356,3	1,00	1002,07	356,365	7,96
2012	I	292 894	8,4	2814,66	48123,0	1,01	804,84	352,714	7,98
	II	347 842	7,8	3022,00	64098,3	0,99	955,42	378,222	7,99
	III	389 213	7,4	3096,00	65238,5	0,99	1069,21	387,484	7,99
	IV	381 289	7,5	3195,00	86267,9	1,00	1047,42	399,874	7,99
2013	I	302 864	8,0	3085,33	51943,5	1,00	832,54	386,148	7,99
	II	353 025	7,5	3288,66	51386,8	1,00	971,48	411,596	7,99
	III	394 731	7,0	3331,33	63646,6	0,99	1086,69	416,937	7,99
	IV	404 311	7,2	3390,00	80914,7	1,01	1113,60	424,280	7,99
2014	I	315 535	9,0	3263,66	42624,7	1,03	802,63	376,866	8,66
	II	372 770	8,6	3487,66	44235,3	1,08	741,65	298,345	11,69
	III	428 163	8,9	3462,66	48616,8	1,04	792,56	275,470	12,57
	IV	443091	9,3	3685,00	68584,9	1,07	661,36	235,61	15,64

Джерело: [19]

**Міграційні потоки та чисельність населення
в Україні за період 2006-2014 рр.**

Рік	Квартал	Число прибулих	Число вибулих	Чисельніс ть населення, осіб
2006	I	10374	5775	46859049
	II	8977	6935	46778668
	III	8651	8808	46725693
	IV	16225	8464	46667646
2007	I	10695	7115	46590443
	II	10295	6956	46506846
	III	10957	8339	46460251
	IV	14560	7259	46398114
2008	I	9629	5162	46314736
	II	8000	4766	46239661
	III	8614	6450	46200876
	IV	11038	6024	46162805
2009	I	8400	4447	46101767
	II	8117	4649	46044718
	III	7696	5423	46016186
	IV	8704	4951	45982936
2010	I	7599	3093	45923233
	II	7668	3482	45871738
	III	7151	4304	45831408
	IV	8392	3798	45795911
2011	I	7423	3410	45745213
	II	7704	3201	45687162
	III	7851	4117	45668028
	IV	8706	3860	45644419
2012	I	9249	2699	45603210
	II	17161	3451	45565909
	III	14509	4347	45559058
	IV	35442	4020	45560251
2013	I	16368	3287	45529408
	II	9741	4527	45480315
	III	10395	8940	45461627
	IV	17596	5433	45439822
2014	I	14386	3987	45395604
	II	-	-	42995520
	III	-	-	42977367
	IV	-	-	42953889
2015	I	8334	3696	42895704
	II	6141	4528	42836922
	III	5928	8481	42805731
	IV	10256	4704	42774605

Джерело: [19]

ДОДАТОК Б

Основні напрями діяльності Державної міграційної служби України

Для реалізації основних завдань Державна міграційна служба України

1) узагальнює практику застосування законодавства з питань, що належать до її компетенції, розробляє пропозиції щодо вдосконалення законодавчих актів, актів Президента України та Кабінету Міністрів України, нормативно-правових актів міністерств та в установленому порядку подає їх Міністрові внутрішніх справ;

2) проводить аналіз міграційної ситуації в Україні, проблем біженців та інших категорій мігрантів, розробляє поточні та довгострокові прогнози із зазначених питань;

3) здійснює у межах компетенції провадження з питань прийняття (припинення) громадянства України та подає відповідні документи на розгляд Комісії при Президентові України з питань громадянства, а також забезпечує виконання рішень Президента України з питань громадянства;

4) приймає відповідно до законодавства рішення про встановлення належності до громадянства України, оформлення набуття громадянства України та їх скасування;

5) готує пропозиції щодо визначення квоти імміграції на календарний рік;

6) приймає рішення про видачу дозволу на імміграцію, відмову в його видачі та скасування такого дозволу;

7) бере участь у межах, визначених законодавством, у вирішенні питань трудової міграції та питань, пов'язаних із навчанням в Україні іноземців та осіб без громадянства;

8) здійснює оформлення і видачу запрошень іноземцям та особам без громадянства на отримання візи для в'їзду в Україну, документів для тимчасового або постійного проживання в Україні, а також виїзду за її межі, вилучає такі документи та проставляє в документах, що посвідчують особу

іноземців та осіб без громадянства, відмітки про заборону в'їзду в Україну в передбачених законодавством випадках;

9) приймає рішення про продовження (скорочення) строку тимчасового перебування іноземців та осіб без громадянства на території України, про добровільне повернення або примусове повернення іноземців та осіб без громадянства до країн їх громадянської належності або країн походження, звертається до судів з позовами про примусове видворення іноземців та осіб без громадянства, здійснює заходи, пов'язані з примусовим видворенням іноземців та осіб без громадянства з України;

10) здійснює оформлення і видачу громадянам України, які постійно проживають в Україні, документів, що посвідчують особу та підтверджують громадянство, тимчасово затримує та вилучає такі документи у передбачених законодавством випадках;

11) здійснює ідентифікацію громадян України, які втратили документи, що посвідчують особу, та осіб, які звернулися із заявами про визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту в Україні, а також іноземців та осіб без громадянства, які втратили документи, що посвідчують особу, та підлягають видворенню або реадмісії;

12) виконує функції замовника з виготовлення та постачання бланків паспортних та інших документів, що посвідчують особу;

13) здійснює розроблення зразків заяв про визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту, та довідки про звернення за захистом в Україні;

14) приймає рішення про визнання іноземців та осіб без громадянства біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту, про втрату, позбавлення статусу біженця або додаткового захисту і про скасування рішення про визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту;

15) збирає та аналізує інформацію про наявність у країнах походження біженців та осіб, які потребують додаткового та тимчасового захисту в Україні, умов, за яких такий захист надається;

16) надсилає компетентним органам влади інших держав запити щодо наявності в таких державах членів сім'ї осіб, які подали заяви про визнання біженцями або особами, які потребують додаткового захисту, чи яких було визнано біженцями або особами, які потребують додаткового захисту, і правових підстав для возз'єднання сімей;

17) розглядає скарги на рішення про відмову у прийнятті заяви про визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту, про відмову в оформленні документів для вирішення питання щодо визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту, і скасування зазначених рішень, якщо вони були прийняті з порушенням законодавства;

18) вживає у межах компетенції заходів для сприяння реалізації прав біженців та інших категорій мігрантів;

19) здійснює оформлення і видачу посвідчення біженця, посвідчення особи, якій надано додатковий захист в Україні, а також інших документів, передбачених законодавством для даних категорій осіб;

20) видає проїзні документи іноземцям та особам без громадянства, яких було визнано біженцями іншими країнами - учасниками Конвенції про статус біженців 1951 року та/або Протоколу щодо статусу біженців 1967 року;

21) забезпечує функціонування пунктів тимчасового розміщення біженців та пунктів тимчасового перебування іноземців та осіб без громадянства, які незаконно перебувають в Україні;

22) бере участь у реалізації державної політики у сфері волонтерської діяльності щодо надання допомоги біженцям;

23) подає МВС для подальшого внесення Кабінетові Міністрів України пропозиції щодо необхідності прийняття рішення про тимчасовий захист

(припинення тимчасового захисту), веде реєстрацію осіб, яким надано такий захист;

24) здійснює реєстрацію (зняття з реєстрації) місця проживання (перебування) фізичних осіб, веде відповідний реєстраційний облік;

25) веде облік осіб, які отримали або які претендували на отримання статусу біженця чи особи, яка потребує додаткового захисту, осіб, які набули (припинили) громадянство України, та осіб, яким надано (скасовано) дозвіл на імміграцію в Україну, на всіх етапах проведення відповідних процедур;

26) здійснює розгляд звернень громадян з питань, пов'язаних з діяльністю ДМС, її територіальних органів та територіальних підрозділів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери її управління;

27) надає в установленому законодавством порядку органам ведення Державного реєстру виборців та іншим органам виконавчої влади передбачені законодавством відомості;

28) забезпечує створення, удосконалення, розвиток, супроводження та підтримку функціонування Єдиного державного демографічного реєстру, Національної системи біометричної верифікації та ідентифікації громадян України, іноземців та осіб без громадянства, розпорядником яких є ДМС, а також здійснює заходи із захисту інформації в них;

29) забезпечує підтримку функціонування Державної інформаційної системи реєстраційного обліку фізичних осіб та їх документування для створення Єдиного державного демографічного реєстру;

30) забезпечує у межах повноважень, передбачених законом, формування інформаційних ресурсів (баз, банків даних) щодо персональних даних фізичних осіб (у тому числі їх біометричних даних, параметрів), інших інформаційних ресурсів, необхідних для виконання покладених на ДМС завдань;

31) здійснює відповідно до закону заходи щодо запобігання та протидії нелегальній (незаконній) міграції, іншим порушенням міграційного законодавства;

32) здійснює міжнародне співробітництво, бере участь у розробленні проектів та укладенні міжнародних договорів України з питань громадянства, міграції, біженців, осіб, які потребують інших форм захисту, реєстрації фізичних осіб та реадмісії, забезпечує в межах своїх повноважень виконання укладених міжнародних договорів України;

33) здійснює відповідно до закону державний контроль за дотриманням законодавства у сферах міграції (імміграції та еміграції), у тому числі протидії нелегальній (незаконній) міграції, громадянства, реєстрації фізичних осіб, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів у передбачених законодавством випадках, притягає порушників до адміністративної відповідальності;

34) оформлює, видає, обмінює, пересилає, вилучає, повертає державі, знищує документи з безконтактним електронним носієм;

35) здійснює управління об'єктами державної власності, що належать до сфери управління ДМС;

36) надає адміністративні послуги відповідно до закону;

37) формує державне замовлення на підготовку фахівців у відповідній сфері;

38) виконує у межах повноважень, передбачених законом, правозастосовні і правоохоронні функції;

39) здійснює інші повноваження на основі і на виконання Конституції та законів України, актів Президента України і Кабінету Міністрів України.

Джерело: [3] .