

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ,
МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
ЧЕРКАСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО

І.І. Кукурудза, Т.І. Ромашенко

УКРАЇНА У СВІТОВИХ ПРОЦЕСАХ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

Монографія

Черкаси – 2012

УДК 331.556.4
ББК 65.248.7
К89

Рецензенти:

Н.А. Єфіменко, доктор економічних наук
О.В. Куклін, доктор економічних наук

*Рекомендовано до друку вченою радою Черкаського національного
університету імені Богдана Хмельницького
(протокол №1 від 28.08.2012 року)*

Кукурудза І.І., Ромащенко Т.І.

К89 Україна у світових процесах трудової міграції: Монографія. –
Черкаси: ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2012. – 252 с.
ISBN 978-966-353-267-7

У монографії розкрито суть, причини та наслідки активізації участі у світових процесах трудової міграції, розроблено та запропоновано основні напрями удосконалення національної міграційної політики.

Розрахована монографія на політиків, керівників підприємств, викладачів вищих навчальних закладів, науковців, аспірантів та студентів.

УДК 331.556.4.
ББК 65.248.7

ISBN 978-966-353-267-7

© ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2012
© І.І. Кукурудза, 2012
© Т.І. Ромащенко, 2012

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ЕВОЛЮЦІЯ ПОГЛЯДІВ ЩОДО МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ	6
1.1. Теорії міжнародної трудової міграції	6
1.2. Сутність міжнародної трудової міграції	25
1.3. Вплив міжнародних організацій на розвиток сучасних міграційних процесів	47
1.4. Сучасні центри міжнародної трудової міграції.....	61
РОЗДІЛ 2. ДОЛУЧЕННЯ УКРАЇНИ ДО СВІТОВИХ ПРОЦЕСІВ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ	87
2.1. Сучасний стан міграційних процесів в Україні та причини їх активізації	87
2.2. Наслідки міжнародної трудової міграції для України	112
2.3. Роль держави щодо регулювання міграційних процесів	131
2.4. Основні напрями оптимізації національної міграційної політики	176
ВИСНОВКИ	205
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	207
ДОДАТКИ	240

ВСТУП

В останні десятиріччя зовнішня трудова міграція в Україні набула безпрецедентних масштабів, ставши важливим фактором впливу на внутрішні соціально-економічні процеси, а тому потребує глибокого вивчення, передусім аналізу взаємозв'язку міграційних процесів з особливостями економічного, соціального, демографічного і політичного розвитку країни. Наукове осмислення взаємозв'язку і взаємозалежності міжнародної трудової міграції та соціально-економічного і політичного розвитку виступає підґрунтям формування стратегії участі України у світових процесах трудової міграції.

Окремі аспекти сучасного розвитку світогосподарських зв'язків, зокрема міжнародних міграційних процесів, знайшли відображення в роботах зарубіжних дослідників: Дж. Борхаса, Р. Брубейкера, В. Бьонінга, Д. Елтиса, Р. Еппліарда, Ж. Зайончковської, А. Золберга, І. Івахнюк, В. Іонцева, С. Каслза, Д. Мессі, С. Метелева, М. Міллера, М. Пайора, Л. Рібаковського, С. Рязанцева, С. Сассена, В. Сатцевіча, Дж. Солта, П. Стокера, І. Цапенко. Вагомий внесок у процес дослідження теоретичних і практичних проблем міжнародної трудової міграції в умовах перехідних економік зробили українські науковці О. Гаврилюк, А. Гайдуцький, В. Геєць, І. Гнибіденко, М. Горожанкіна, Т. Драгунова, Е. Лібанова, Ю. Макогон, О. Малиновська, Т. Медведкін, Ю. Пахомов, С. Пирожков, О. Позняк, А. Поручник, І. Прибиткова, М. Романюк, А. Румянцев, Н. Тиндик, А. Філіпенко, О. Хомра, О. Чернега, М. Шульга та ін.

Незважаючи на те, що низка важливих аспектів міжнародної трудової міграції знайшла відображення у працях багатьох дослідників, залишаються недостатньо висвітленими питання стратегії участі України у світових процесах трудової міграції. Потребують досконалого вивчення і

питання теоретико-методичного та практичного забезпечення кількісної оцінки впливу міграційних потоків на основні макроекономічні показники, шляхів удосконалення вітчизняної міграційної політики. Виходячи з цього, метою нашого дослідження є з'ясування особливостей еволюції поглядів щодо міжнародної трудової міграції в умовах глобалізації та розробка науково-практичних рекомендацій щодо формування стратегії участі України у світових процесах трудової міграції.

У монографії узагальнено й систематизовано теоретичні засади дослідження міжнародної трудової міграції, визначено сутність міжнародної трудової міграції та обґрунтовано взаємозалежність загальносвітових тенденцій глобалізації економічного розвитку і тенденцій міжнародної трудової міграції. Крім того, досліджено особливості участі України у світових процесах трудової міграції, розроблено науково-методичний підхід до кількісної оцінки впливу трудової міграції на соціально-економічний розвиток країн імміграції та еміграції, проаналізовано основні напрями реалізації міграційної політики держави, оцінено стан інституційно-правового забезпечення міграційних процесів в Україні, розроблено стратегічні засади участі України у світових процесах трудової міграції та обґрунтовано перспективні напрями удосконалення вітчизняної еміграційної політики.

РОЗДІЛ 1.

ЕВОЛЮЦІЯ ПОГЛЯДІВ

ЩОДО МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

1.1. Теорії міжнародної трудової міграції

Серед науковців немає єдності стосовно питання, коли ж саме виникла міжнародна трудова міграція (міжнародна міграція робочої сили) у сучасному її розумінні. Одні схильні вважати, що перші форми міжнародної міграції робочої сили зустрічалися вже в часи Стародавнього світу, коли добробут імперій Єгипту, Вавилону, Персії, Греції та Риму залежали здебільшого від примусового використання праці рабів, які в основному були вихідцями з інших країн [77, 10]. Подібні твердження вчених асоціюються з широким тлумаченням поняття міжнародної трудової міграції, яка пов'язується з будь-якими переміщеннями людей через кордони держав з наступним працевлаштуванням, добровільним чи примусовим, на новому місці.

Прихильники ж вузького підходу переконані, що міжнародна міграція робочої сили стала реальністю лише з другої половини XX століття, коли остаточно сформувався світовий ринок праці. Функціонування останнього полягає в переливі робочої сили з країн, де присутній її надлишок, у напрямі держав, які активно формують попит на додаткові робочі руки. Причому, як наголошують окремі дослідники, повноцінна життєдіяльність цього ринку залежить від наявності окремих умов, які б забезпечували ефективний механізм міжнародного перерозподілу трудових ресурсів. У першу чергу, мова йде про міжнародну систему захисту прав людини, сучасну транспортно-комунікаційну мережу тощо [61, 32].

Однак, на наше переконання, більш точними у визначенні часових рамок зародження міжнародної трудової міграції є ті дослідники, котрі вважають, що її коріння слід шукати у Середні віки. Зокрема С. Каслз та М. Міллер наголошують, що сучасні види міжнародного руху населення, в тому числі міграція робочої сили, стали логічним наслідком історичного розвитку країн Західної Європи, починаючи з епохи Середньовіччя. Військово-політична експансія європейських країн і, як результат, колонізація ними нових земель та розквіт работоргівлі – усе це, на їхню думку, стало першопричиною масових переміщень робочої сили між різними державами [241, 43].

Загалом період широкомасштабної міжнародної трудової міграції з кінця XV до середини XIX сторіччя в науковій думці прийнято називати “старою” міграцією. Визначальною рисою цього етапу було те, що міжнародний рух населення складався з трьох різних за своєю структурою і характером потоків.

Перший з них був зумовлений колонізацією провідними країнами Старого Світу нових територій, унаслідок чого тисячі європейців, серед них моряки, солдати, торговці, службовці, а також священнослужителі, вирушали спершу до Африки та Азії, а згодом – до Америки та Океанії. Подібні переміщення робочої сили, на думку західних учених, справили значний соціально-економічний вплив на розвиток метрополій та колоній [241, 46-48].

Другий потік міжнародної трудової міграції безпосередньо пов’язаний з работоргівлею. Заволодівши величезними територіями, європейські колоністи розпочали безпрецедентний за своїм розмахом примусовий вивіз трудових ресурсів з колоній у напрямі територій, які найбільше їх потребували. Протягом трьох з половиною століть відбувалася насильницька міжнародна трудова міграція з африканського континенту до Нового Світу, насамперед Північної Америки, Бразилії та

країн Карибського басейну. За підрахунками П. Стокера, включно до 1850 року з Африки лише до Америки було вивезено 15 млн. темношкірих невольників [296, 3]. Усього ж за цей період у Західну півкулю було примусово переміщено від 20 до 30 млн. африканців [77, 12].

Нарешті, третій потік “старої” міграції складала та робоча сила, яка, завдяки зародженню і розвитку капіталістичних відносин в Європі, втрачала нормальні умови до існування на батьківщині. Головним чином, це стосувалося ремісників. Будучи нездатними на рівних конкурувати з новими мануфактурами та фабриками, вони були змушені залишати власні домівки і шукати кращого життя за кордоном [77, 13]. Не оминула подібна доля в європейських країнах і багатьох селян. Як зазначає С. Сассен, “перетворення землі на товар породило цілу армію обезземелених селян, у яких практично не було шансів долучитися до лав сільських чи міських трудових резервів” [293, с. 33]. Таким чином, забравши в них засоби до існування, капіталізм породив нову хвилю міжнародної трудової міграції.

Ураховуючи сказане, мабуть, не доцільно пов’язувати міжнародну трудову міграцію протягом цього періоду винятково з примусовим переміщенням робочої сили з африканських колоній. В окремі відрізки часу добровільна міграція населення з Європи відігравала також важливу роль. Як зазначав В. Ленін, “... до 1890 року Англія і Німеччина давали більше половини всіх іммігрантів” [84, с. 89].

“Нова” міграція бере свій початок із середини XIX століття. Головною її рисою було те, що нарешті припинився масовий вивіз рабів з Африки. Це було зумовлено відміною рабства спочатку в провідних державах Європи: Великій Британії, Франції, Нідерландах, Іспанії, Португалії, а з 1863 року і в США. На зміну рабству прийшла контрактна система залучення іноземної робочої сили, в першу чергу, з Індії та Китаю. За підрахунками західних учених, праця таких трудових мігрантів на плантаціях, будівництві залізничних магістралей і шахтах

використовувалася у 40-ка різних країнах, а їхня чисельність, за різними оцінками, становила близько 37 млн. осіб [241, 49].

Відбулися трансформації і в міграційних потоках, що спрямовувалися з Європи. Якщо раніше постачальниками робочої сили виступали здебільшого колоніальні держави, то ближче до кінця XIX століття їхнє місце поступово зайняли найменш розвинуті держави європейського континенту – Австро-Угорщина, Італія, Ірландія та Російська Імперія. Змінився і склад безпосередніх учасників міжнародної міграції робочої сили. Поряд із значним потоком обезземелених селян, які виїздили за океан, поступово утворюються потужні міграційні потоки найманих робітників. У цей час формуються головні центри притягання іноземної робочої сили. Серед них провідне місце посідають Сполучені Штати Америки. Значні обсяги трудових мігрантів з Європи спрямовуються також в Канаду, Австралію, Нову Зеландію, країни Латинської Америки тощо.

“Нова” міграція – явище неоднорідне. У ній, на нашу думку, можна виокремити декілька етапів. Протягом першого (середина XIX – початок XX століття), як свідчить статистика, зі Старого Світу лише у напрямі двох американських континентів виїхало близько 60 млн. мігрантів [272, 9]. З них 38 млн. осіб знайшли свій притулок у США. По 7 мільйонів перебралося в Канаду та Аргентину. Бразилія прийняла понад 4,5 млн. новоселів. Масштабними були й потоки тих мігрантів, які від’їздили до Австралії, Нової Зеландії і Південної Африки – 2,5 млн. осіб [61, 36]. Подібні обсяги трудових ресурсів справили вирішальний вплив на формування робочого класу в країнах прийому.

Другий етап розгорнувся між двома світовими війнами. Цей період умовно можна поділити на дві частини. Так, на початку 20-х років прослідковується посилення міграційного руху з Європи до Північної Америки. Привабливі умови працевлаштування в США, з одного боку, та

зростання безробіття в європейських країнах, з іншого, – головні причини міграції населення в цей час. Проте згодом внаслідок загострення світової економічної кризи 1929-1933 років відбулося відчутне скорочення масштабів міжконтинентальної міграції робочої сили та її рееміграція з традиційних країн-реципієнтів людських ресурсів. Цьому посприяв ріст безробіття в них, особливо, на ринку праці США.

Третій етап розпочався після закінчення Другої світової війни і протривав до середини 80-х років минулого століття. Характерними особливостями цього періоду були пожвавлення внутрішньоконтинентальної трудової міграції, в першу чергу, на європейському континенті та в Африці, а також посилення державного регулювання міжнародної міграції робочої сили. У цей час міждержавна міграція населення відбувається на тлі розгортання світової науково-технічної революції, монополізації міжнародних ринків праці і капіталу, а також інтернаціоналізації виробництва. Наслідком згаданих процесів стали зміни як у соціальній структурі, так і у професійно-кваліфікаційному складі міграційних потоків [90, 135-136].

З кінця 80-х років у світі утверджується нинішній етап міжнародної трудової міграції. Його розвиток був зумовлений розпадом світової соціалістичної системи, посиленням глобалізаційних процесів, активізацією регіональної економічної інтеграції країн, домінуванням транснаціональних структур тощо. Суттєвий вплив на розвиток міжнародного руху населення в цей час справило також прискорене формування розгалуженої мережі транспортно-комунікаційних систем. У цілому масштаби та інтенсивність міжнародної трудової міграції досягли неймовірних розмірів, коли практично всі країни світової співдружності беруть активну участь у світових процесах міграції трудових ресурсів.

Виокремлюючи чотири етапи розвитку міжнародної трудової міграції, ми тим самим підкреслюємо несприйняття точки зору тих авторів,

котрі намагаються виокремити шість етапів [116, 7]. На наш погляд, якщо в основу поділу на етапикласти такі критерії, як масштаби, динаміку, географічні напрями, рівень державного регулювання міграційних процесів тощо, то виокремлення як самостійних етапів 80-х років XIX ст. і до початку Першої світової війни та двох етапів після Другої світової війни і до 90-х років є невиправданим. Крім того, невиправданим є ігнорування того факту, що нинішній сплеск міжнародної трудової міграції зумовлений передусім включенням у світові міграційні процеси постсоціалістичних країн.

Зрозуміло, що міжнародний рух населення і, насамперед зовнішня трудова міграція, яка впродовж декількох століть справляє значний вплив на розвиток світогосподарських зв'язків, не міг не привернути посиленої уваги з боку представників економічної науки. Прагнучи виробити адекватну систему поглядів на таке явище, як трудова міграція, вони запровадили в науковий обіг низку теоретичних концепцій, метою яких була спроба пояснити окремі причини, мотиви та наслідки міжнародної міграції людських ресурсів. Причому слід зауважити, що міграція стала об'єктом детального вивчення одразу багатьох наук: економіки, географії, економічної демографії, історії, соціології, політології та інших. Це, в свою чергу, породило численні наукові підходи до пізнання фундаментальних процесів цього феномену. Представники окремих наук, як правило зосереджують свою увагу на різних аспектах міграційних процесів, використовуючи при цьому різноманітні джерела даних. Однак, як слушно зауважує О. Малиновська, підходи, що їх використовують учені, і висновки, до яких вони приходять, “не суперечать, а, скоріше, взаємодоповнюють одні одних, дають змогу отримати більш різнобічну картину” [94, с. 50].

Найвагоміший внесок у розробку теоретичних засад дослідження міжнародної трудової міграції зробили представники передусім

економічної думки. Як справедливо наголошує Ж. Зайончковська, саме економічний підхід дає можливість найбільш адекватно визначати сутність і характер міграційних процесів [104, 295].

Перш, ніж перейти до безпосереднього аналізу теоретичних поглядів в рамках економічного підходу, слід зазначити, що всі теорії, які він об'єднує, можна умовно поділити на три великі групи (рис. 1.1).

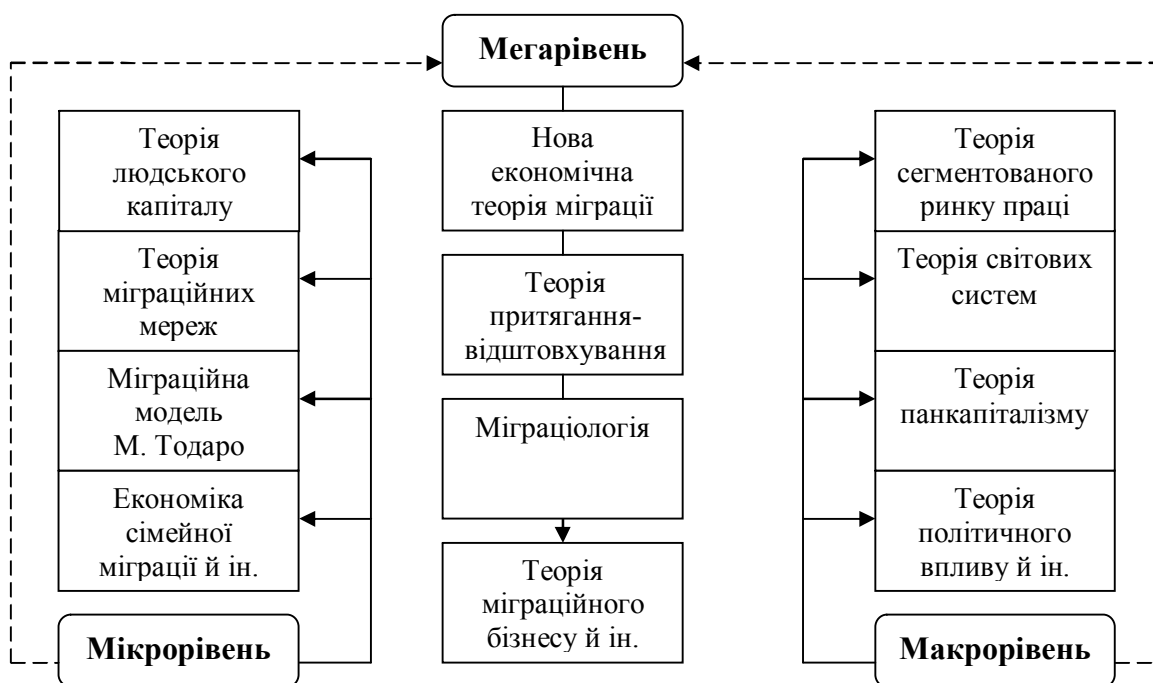


Рис. 1.1. Рівні теоретичного обґрунтування міжнародної трудової міграції

¹Складено за даними [61; 63; 71; 84; 97; 236; 285; 292]

До першої належать концепції, які прагнуть пояснити міжнародну міграцію на мікрорівні (рівень окремої особи чи домогосподарства). Друга група включає теорії, які фокусують увагу на макрорівні, аргументуючи, що міграційні процеси є результатом розвитку міжнародних економічних відносин, в центрі яких знаходиться окрема держава чи група країн. Однак, на наш погляд, слід погодитися з думкою відомого західного вченого П. Стокера, який указує на неминучість злиття цих двох груп. На його переконання, “жоден індивід не може приймати рішення у відриві від структури, в якій він перебуває. Так само як жодна структура не може

існувати незалежно від індивіда, який сам допомагає створювати і змінювати свій політичний та економічний простір” [190, с. 26]. Таким чином, доцільно виокремити й третю групу теоретичних концепцій, які досліджують міграційні процеси на мегарівні – рівні комплексної взаємодії мікро- та макрочинників.

Одними з перших до вивчення проблем міжнародної міграції звернулися представники класичної політекономії (А. Сміт, Д. Рікардо, Дж. Стюарт Мілль). Вони зокрема розглядали внутрішню і зовнішню трудову міграцію з погляду взаємовпливу і взаємодоповнення експорту капіталу і робочої сили. Так, А. Сміт виступав за цілковито безперешкодне міжнародне переміщення капіталу, товарів і робочої сили задля того, щоб ринкові сили могли максимально сприяти економічному розвитку і скороченню бідності [178, 375-379]. Хоча окремі положення класичної школи можна вважати дискусійними (міжнародне переміщення зазначених факторів виробництва не обов’язково веде до ліквідації бідності), однак і сьогодні багато економістів є прихильниками теоретичних поглядів її представників.

Питанням міжнародної міграції робочої сили посилену увагу приділяли й представники марксизму. Так, К. Маркс присвятив вивченню міжнародної міграції декілька своїх робіт, головними положеннями яких є наступні: міграційна рухливість населення тісно пов’язана з розвитком продуктивних сил і змінюється під впливом їх еволюції; розвиток капіталістичного світового господарства породжує взаємозв’язок еміграції та імміграції трудових ресурсів, який є результатом відмінностей у ступені їх експлуатації, умовах праці й заробітної плати, а це і формує основу міграції; процес відтворення світового господарства відбувається нерівномірно, що зумовлює стрибкоподібний попит на іноземну робочу силу, а також її нерівномірний розподіл в його рамках [97, 607-614, 719-728].

Інакше кажучи, з погляду марксизму, міжнародна міграція робочої сили є наслідком відмінностей між окремими групами країн у сфері обсягів накопиченого капіталу і присутньої на ринку робочої сили. Таким чином, міжнародна трудова міграція – один з головних проявів перетворення робочої сили на товар, коли капітал, заради збільшення прибутків і зменшення видатків на оплату праці робітникам, імпортує останніх із країн, де наявна більш дешева робоча сила. Виходячи з цього, робоча сила із слаборозвинутих країн спрямовується в напрямі високорозвинутих країн, що відіграють провідну роль на міжнародному ринку праці.

Погляди марксизму на розвиток міжнародного руху робочої сили зосереджені виключно на макрорівні. І хоча цей факт до певної міри не дає можливості зрозуміти окремі аспекти міграційного процесу з урахуванням суб'єктивних чинників, що його породжують, однак слід наголосити, що представниками цього наукового напрямку була створена фундаментальна теоретична концепція, яка здатна пояснити головні закономірності міжнародної трудової міграції та її основні форми.

Переконання марксистів знайшли свій подальший розвиток у працях В. Леніна, який сформулював закон росту рухливості населення внаслідок поступового розвитку суспільства. У своїй роботі “Розвиток капіталізму в Росії” з-поміж інших аспектів В. Ленін акцентує увагу на важливості міграційного руху населення для економічного розвитку країни [85, 567].

До проблем трудової міграції неодноразово звертався Дж. Кейнс. Розглядаючи світове господарство як сукупність регульованих державами національних економік, які прагнуть забезпечити повну зайнятість, він визнавав, що світовий ринок і, в першу чергу, міжнародний ринок праці, який формується в результаті міждержавної трудової міграції, є ареною зіткнення суперечливих національних інтересів різних держав [71, 349].

Доробок представників неокласичного напрямку політекономії в царині дослідження проблематики міжнародного руху робочої сили є

сьогодні одним із найбільших. Зокрема західні науковці Д. Бертрам, В. Бьонінг, Р. Еппльард, Д. Мессі, Л. Сжаастанд, О. Старк, М. Тодаро та інші створили цілу низку наукових теорій, які пояснюють міжнародну трудову міграцію на мікро-, макро- й мегарівні.

У межах неокласичного підходу одне з провідних місць посідає теорія людського капіталу, біля витоків якої стояв американський дослідник Л. Сжаастанд. Останній висловив припущення, що особа чи домогосподарство мігрують із метою примноження свого “людського капіталу”, тобто заради здатності отримувати більший дохід протягом усього наступного життя внаслідок переїзду в іншу країну [158, 308]. Таким чином, концептуальні положення згаданої теорії зводяться до того, що інвестиції людини в міграцію, а також інші види діяльності (навчання, охорону здоров'я тощо) здійснюються винятково на раціональній основі – заради отримання в майбутньому певної вигоди, у першу чергу, матеріальної.

Теорія людського капіталу дає змогу поглянути на робочу силу, у тому числі іноземну, як на головний фактор економічного зростання, коли в умовах технологічної революції ефективність будь-якого виробництва, головним чином, залежить від якості, мотивації і характеру використання трудових ресурсів у цілому і окремого працівника зокрема.

Своєрідне поєднання мікро- та макроекономічного аналізу особливостей розвитку міжнародної трудової міграції присутнє в новій економічній теорії міграції, розробкою якої займалися О. Старк, Е. Тейлор та інші. Прибічники цієї теорії переконані, що на мікрорівні рішення про еміграцію приймаються не окремими особами, а колективно на рівні домогосподарств. Завдяки міграції ці останні прагнуть не лише максимізувати свій дохід, пов'язаний із надходженням грошових переказів з-за кордону, але й убезпечити себе від ризиків, які, наприклад, можуть бути пов'язані з недосконалою структурою ринку праці в країні-еміграції. Більше того, бажання мінімізувати потенційні ризики для

домогосподарства може виявитися сильнішим стимулом для виїзду окремих його членів в іншу країну, ніж існуюча різниця в оплаті праці. Нова економічна теорія міграції передбачає також, що домогосподарства можуть зважитися на переїзд за кордон не тільки задля безпосереднього покращення свого матеріального становища, але й для підвищення соціального статусу в суспільстві, коли завдяки трудовим мігрантам зростає дохід родини відносно інших домогосподарств [258, 24].

Представники цієї концепції, прагнучи поєднати мікро- та макроекономічний рівень дослідження, указують також на тісний взаємозв'язок міжнародної трудової міграції з розвитком держави. Вони переконані, що вдалий соціально-економічний розвиток країни еміграції може не стільки пригальмувати виїзд робочої сили, скільки, навпаки, стимулювати її відтік за кордон, оскільки це дасть змогу мігрантам в майбутньому здійснювати капіталовкладення в економіку своєї рідної країни, що інтенсивно розвивається [258, 25].

Вважаючи останнє твердження досить суперечливим (правильним лише за окремих умов), ми все ж таки маємо визнати, що нова економічна теорія міграції здатна якісно розширити можливості мікроекономічного аналізу, що стосується прийняття рішення про виїзд за кордон.

Заслуговує на увагу й науковий доробок М. Пайора, який у рамках своєї теорії сегментованого (подвійного) ринку праці спробував дати своє пояснення явища міжнародної трудової міграції. У відповідності до концепції вченого, високорозвинуті держави світу постійно пред'являють попит на іноземні трудові ресурси, яких потребують їхні ринки праці. Останні, зазвичай, представлені двома секторами: первинним і вторинним. Перший пропонує престижну роботу для місцевого населення, яке за свою працю отримує достойну платню. У цілому працевлаштування у первинному секторі передбачає для громадян країни вдалий кар'єрний ріст і вигідні умови праці, як правило, у сфері матеріального виробництва.

Другий сектор пропонує непривабливу для місцевої робочої сили роботу, виконання якої не гарантує високої заробітної плати, належних умов праці й прискореного кар'єрного зростання. Вторинний сектор здебільшого пропонує робочі місця в галузі нематеріального виробництва, зокрема в сфері послуг. З огляду на те, що робота в цьому секторі не викликає зацікавленості з боку власної робочої сили, для її виконання державні організації й приватні структури залучають іноземних працівників, які готові працювати за мізерну платню і в нестерпних умовах [285, 35-43]. Останнім часом окремі прихильники зазначеної теорії виділяють також третій, анклавний сектор. Він пов'язаний з використанням праці іноземних робітників, які задіяні в межах етнічного анклаву, тобто, працюють на свого співвітчизника-іммігранта, який виступає в ролі роботодавця. М. Пайор і його послідовники схильні пояснювати міжнародний рух робочої сили присутністю лише факторів притягання в країнах прийому, ігноруючи при цьому важливу роль факторів виштовхування в країнах вибуття.

Незважаючи на широке визнання теорії сегментованого ринку праці в західній науковій думці, ця концепція залишає багато білих плям щодо розуміння істинної природи міждержавного переміщення трудових ресурсів. Незрозумілим є те, чому сьогодні окремі країни Європейського Союзу заповнюють вакантні робочі місця у вторинному секторі винятково за рахунок власної робочої сили? Чи не тому, що за законами ринкової економіки тимчасова відсутність пропозиції з боку місцевих працівників на заміщення вільних робочих місць змушує роботодавців відчутно підвищувати оплату праці для непривабливих професій, а відтак – перетворювати їх на бажані для національних трудових ресурсів [238, 83-84].

На відміну від теорії сегментованого ринку праці комплексний підхід до пояснення міжнародного руху робочої сили демонструє теорія притягання-виштовхування, яка зосереджує увагу на тісній взаємодії двох груп факторів – притягання і виштовхування, які паралельно існують в

країнах-реципієнтах і країнах-донорах трудових ресурсів. Згідно з цією теорією тісний взаємозв'язок зазначених груп факторів, а також суб'єктивне ставлення до них потенційного мігранта можуть вплинути на формування у останнього позитивного рішення про переїзд за кордон [148, 294].

Ще однією теорією, яка розглядає міжнародну трудову міграцію на макрорівні, є теорія світового ринку праці. Вона стверджує, що глобальний ринок робочої сили, не маючи чітко визначених територіальних меж, формується і функціонує в результаті задоволення попиту і пропозиції на трудові ресурси в рамках всього світового господарства. Як слушно зауважує Дж. Борхас: “так само як національний ринок праці забезпечує робітників для фірм, світовий ринок праці розподіляє робочу силу між різними країнами” [238, с. 9]. Діючи, світовий ринок праці визначає попит і пропозицію на іноземну робочу силу в тих чи інших країнах світу, формує відмінності в рівнях оплати праці, крім того, впливає на світову динаміку соціально-економічних, політичних та культурних процесів. Головними учасниками світового ринку праці є країни еміграції та країни імміграції, а також безпосередні учасники міграційних процесів – трудові мігранти. Стаючи активним гравцем цього ринку, кожен із трьох учасників переслідує власні інтереси, однак лише за умови їх поєднання стає можливим конкретний перерозподіл робочої сили між окремими державами.

Теорія світових систем (світового господарства), концептуальні положення якої сформулювала С. Сассен, прагне пояснити виникнення і розвиток міжнародної міграції з погляду торговельних та інвестиційних зв'язків, що існують між колишніми метрополіями і їх колоніями. Подібні зв'язки, а також історична, культурна, лінгвістична та адміністративна “ідентичність” цих країн активізують міграційні потоки населення між ними. Крім того, згідно з теорією світових систем процес міграції пов'язується з розвитком світової транспортно-комунікаційної системи, що значно полегшує переміщення людей між двома групами країн [236, 9].

Однак, на наш погляд, згадана концепція не здатна повною мірою розкрити закономірності розвитку сучасних міграційних процесів. Швидше за все, вона дає змогу дослідникам краще усвідомити, чому представники окремої держави вирішують мігрувати саме в цю країну, а не в іншу.

На противагу теоретичним концепціям, котрі акцентують увагу на визначальній ролі попиту на світовому ринку праці, теорія нового міжнародного економічного порядку головний наголос робить на розвитку пропозиції іноземної робочої сили з боку країн-донорів. При цьому прихильники теорії вказують на необхідність чесного відшкодування усіх витрат, пов'язаних із підготовкою робочої сили, в першу чергу, висококваліфікованої, державам еміграції (країнам, що розвиваються) з боку приймаючих держав (високорозвинутих країн). Теоретичні положення цієї концепції особливу роль відводять якісним характеристикам міжнародних трудових мігрантів, а також наслідкам, з якими стикаються країни внаслідок масового вибуття найбільш продуктивної частини населення [102, 20].

Прибічники теорії міграційних мереж, досліджуючи особливості розгортання міграційних процесів на мікрорівні, приходять до висновку, що міждержавний рух населення багато в чому визначається існуванням своєрідних спільнот мігрантів. Такі спільноти (міграційні мережі) представляють собою комплексні міжособистісні зв'язки, які поєднують нинішніх, колишніх і потенційних мігрантів як у країнах-донорах, так і в країнах-реципієнтах, і які охоплюють не лише родинні контакти, але й відносини з друзями чи знайомими, а інколи й чужими людьми, виходячи з принципів національної приналежності. Таким чином, мережі – це своєрідна форма соціального капіталу, завдяки якому міжнародний мігрант може суттєво знизити витрати і ризики, пов'язані з переїздом в іншу країну. При цьому матеріальна, соціальна і психологічна віддача від

міграції має відчутно зрости. І вона таки зростає, оскільки за допомогою міграційних мереж нові мігранти досить швидко знаходять роботу та житло в чужій країні, більш швидкими темпами інтегруються у приймаюче суспільство, задовольняють потребу у спілкуванні зі своїми співвітчизниками тощо [215, 72-77].

Міграційна модель відомого американського економіста М. Тодаро передбачає, що міграція населення обумовлюється не стільки фактичними відмінностями в рівнях оплати праці, скільки суб'єктивними очікуваннями мігрантів щодо цих відмінностей. Потенційні мігранти зважуються на переїзд тоді, коли, на їхню думку, ймовірні доходи на новому місці будуть вищими за середній рівень доходів вдома. Отже, на переконання західного науковця, головною причиною міграції є міркування економічної доцільності, перш за все, фінансової, яка співвідноситься з можливими витратами при переїзді. Крім того, у відповідності до міграційної моделі Тодаро важливу роль у процесі прийняття рішення про від'їзд відіграє психологічна мотивація особи [270, 77; 74, 15].

Слід зазначити, що початково згадана модель розроблялася для пояснення міграційного руху з села в місто, однак із часом її теоретичні положення почали використовуватися для дослідження міжнародної трудової міграції.

З-поміж останніх західних теорій, які на макрорівні намагаються пояснити явище міжнародної міграції населення, необхідно також згадати про теорію панкапіталізму. Згідно з нею прискорений розвиток світової капіталістичної системи (панкапіталізму) зумовлює формування трьох основних видів міждержавного переміщення населення: “ручної”, інтелектуальної та політичної міграції людей. Перший вид пов'язаний із постійною потребою панкапіталізму у дешевій некваліфікованій (ручній) робочій силі. Другий – обумовлюється залежністю глобальної капіталістичної системи від людських знань, які відіграють сьогодні одну з

провідних ролей у процесі соціально-економічного розвитку як на мікро-, так і на макрорівні. Таким чином, інтелектуальна міграція реалізується у формі міжнародного руху висококваліфікованих кадрів. Тоді як перші два види трудової міграції носять переважно добровільний характер, політична міграція є наслідком вимушеного переміщення людей у межах світового господарства. Вона здійснюється в результаті революцій, громадянських війн та етнічних чисток, які, на думку прибічників теорії, виникають завдяки однополярному капіталістичному розвитку світової економічної системи [252, 10-12].

Своєрідне бачення проблеми розвитку світових процесів трудової міграції притаманне ще одному західному науковцю Д. Бертраму. Він переконаний, що економічні та демографічні фактори, які відповідальні за їх розгортання, є другорядними по відношенню до політичних. Ці останні, на думку дослідника, опосередковуючи економічний та демографічний розвиток суспільства, й визначають природу міграційних потоків, а відтак – є головними для пояснення явища трудової міграції. Головні положення теорії політичного впливу зводяться до наступного:

- державна політика щодо регулювання міграції робочої сили є визначальною для активізації міграційних процесів;
- міжнародна трудова міграція залежить від структури економіки конкретної держави та політичних подій, що в ній відбуваються;
- окремі політичні сили країни можуть виступати ініціаторами формування міжнародного руху робочої сили, оскільки внаслідок його реалізації вони отримують певні вигоди [236, 11-13].

Незважаючи на беззаперечність політичного впливу на розвиток міжнародної міграції трудових ресурсів, важко погодитися з автором концепції в тому, що політичне життя країни є визначальним для активізації міграційного руху. На підтвердження наших сумнівів можна навести хоча б той факт, що, попри усі спроби держав-реципієнтів

обмежити з допомогою політичного інструментарію прийом небажаних мігрантів, обсяги останніх на їх території постійно зростають.

Як видно, у межах економічного підходу окремі теорії не лише доповнюють, але й часом суперечать одна одній, виділяючи в якості основних рушійних сил міжнародної міграції населення фактори, які суттєво відрізняються один від одного. Крім того, згадані теоретичні концепції іноді виявляються нездатними пояснити окремі прояви міждержавного руху трудових ресурсів, приміром, недобровільну міграцію робочої сили – торгівлю “живим” товаром. На наш погляд, це зумовлено тим, що явище міграції є комплексним по своїй суті, а це робить його дослідження можливим під різними кутами зору.

Водночас у концепціях згаданих авторів досить часто замовчуються негативні наслідки еміграції для країн-донорів, зокрема такі, як скорочення населення внаслідок відтоку молодих жінок і чоловіків, руйнування родин, дефіцит робочої сили, особливо висококваліфікованої, тощо.

Ураховуючи це, сьогодні постала нагальна потреба об’єднати згадані концепції в рамках єдиної фундаментальної парадигми, яка б дала змогу отримати вичерпні відповіді щодо причин формування, особливостей перебігу та соціально-економічних наслідків міжнародної трудової міграції, особливо у світлі активної інтеграції України до світового ринку праці.

Подібні спроби сьогодні реалізуються в межах системного підходу, який розглядає міграцію як невід’ємну частину системи взаємопов’язаних макро- і мікропроцесів. Розвиваючи цей підхід, відомий англійський економіст Дж. Солт приходять до висновку, що традиційне розуміння міжнародної міграції як взаємозв’язку між особою чи родиною, що прагнуть виїхати за кордон для життя чи роботи, з одного боку, та уряду, котрий стоїть на захисті державних кордонів і займається питаннями набуття іноземцями громадянства, з іншого, втратило свою актуальність [291, 88]. Натомість він пропонує розглядати міграцію як глобальний

багаторівневий міжнародний бізнес, головні учасники якого – національні держави, транснаціональні корпорації (ТНК), власне мігранти та злочинні угруповання, переслідуючи власні інтереси, впливають на формування і активний розвиток всіх відомих міграційних потоків. На переконання дослідника, такий бізнес володіє величезним бюджетом, маніпулює мільйонами робочих місць і людьми в усіх куточках світу й керується розгалуженою мережею державних та приватних інституцій, які, використовуючи певні важелі впливу, обумовлюють світові процеси міграції робочої сили [291, 91-106].

Не залишилися осторонь розробки системного підходу й російські вчені. Зокрема В. Іонцев та Б. Хорєв заклали основи власного комплексного напрямку пізнання міграційних процесів – міграціології. Головною метою цієї наукової течії є розробка фундаментальної теорії міграційної рухливості населення, яка ґрунтується на системному підході дослідження та законі рухливості населення. Згідно з теорією, міграційний рух у міру суспільного прогресу стає соціально-економічною необхідністю, а відтак – поступово посилюється. Слід відзначити, що під міграційним рухом російськими науковцями розуміється сукупність усіх видів територіальних переміщень, які є наслідком взаємодії різноманітних факторів, котрі лежать в основі такого поняття як “міграційна система” [55, 31].

На наш погляд, саме системний підхід у межах зазначених концепцій західних і російських учених є вагомим кроком у напрямі всебічного вивчення міжнародної міграції населення, насамперед трудової. Він робить можливим логічне поєднання різних тлумачень цього явища як на макро-, так і на мікрорівні. Завдяки системному аналізу, розрізнені елементи міграційної мозаїки – економічні, соціальні, географічні, національні, політичні, демографічні і культурні чинники її формування – займають належне їм місце в ієрархії пізнання феномену міграції.

Досліджуючи концепції, що пояснюють природу міжнародної міграції населення, можна зробити деякі узагальнення. По-перше, міждержавна міграція людей є логічним наслідком загальних процесів соціально-економічної, військово-політичної та культурної інтеграції країн в умовах глобалізації. По-друге, серед чинників, які впливають на формування міграційних потоків, головними є економічні. По-третє, з часом, коли економічні відмінності між державами поступово нівелюються, міграція стає результатом не стільки відсутності економічного зростання, скільки його безпосереднього прояву. По-четверте, міграція населення має чітку здатність до створення власної інфраструктурної підтримки, яка перетворює сам процес міжнародного руху людей на автономне явище, котре в багатьох випадках не підконтрольне як внутрішній, так і зовнішній регуляторній політиці. По-п'яте, міжнародна міграція населення, у тому числі трудова, є об'єктом дослідження не лише економічної науки, але й інших дисциплін, що зумовлює необхідність комплексного підходу до її вивчення.

Нарешті, здійснений нами аналіз дає всі підстави говорити, що саме західна наукова думка зробила значний внесок у формування теоретичних засад дослідження міжнародної трудової міграції. З огляду на історичні обставини, а саме той факт, що міждержавна міграція робочої сили була практично відсутньою за часів СРСР, розробка вітчизняними вченими концептуальних положень міграційної теорії була, за незначними винятками, майже відсутньою.

Після здобуття незалежності Українська держава почала активно інтегруватися у світове господарство, у тому числі й у світовий ринок праці, а відтак – виникла нагальна потреба наукового обґрунтування процесів міжнародної трудової міграції та участі в них України. З огляду на це сьогодні чимало українських дослідників здійснюють аналіз міжнародного переміщення національної робочої сили. Зокрема наукові

праці І. Гнибіденко та В. Крисаченко присвячені вивченню сучасних тенденцій міжнародної міграції в Україні [23; 76]. Окремі роботи С. Пирожкова та О. Хомри досліджують фактори, що впливають на формування міжнародних міграційних потоків [125; 220]. А. Гайдучкий та Н. Шульга у своїх працях першочергову увагу зосереджують на соціально-економічних наслідках міжнародної трудової міграції в нашій країні [17; 229]. Проблемам регулювання міжнародного руху населення в Україні присвячені праці таких українських науковців, як М. Романюк і О. Позняк [151; 131]. Проте, незважаючи на певний науковий доробок вітчизняних учених, є всі підстави стверджувати, що нині існує невідкладна потреба в продовженні дослідження стратегії участі України у світових процесах трудової міграції.

1.2. Сутність міжнародної трудової міграції

Управління будь-яким суспільним процесом, зокрема таким комплексним соціально-економічним явищем як міжнародна трудова міграція, вимагає ґрунтовного вивчення його суті, різнобічного аналізу факторів, що його спричиняють, а також детального визначення наслідків, до яких призводить його розвиток. Тому можна стверджувати, що від якісного оволодіння специфічним понятійним апаратом багато в чому залежить адекватне дослідження міграційних процесів.

Термін “міграція” (від латинського *migratio*) у найбільш загальному вигляді означає переселення, переміщення [113, 401]. Як доводить практика, у сфері економічної думки згадане поняття, як правило, ототожнюється з терміном “міграція населення”.

Водночас у сучасній науковій літературі не утвердилося якогось одного визначення цього явища. Скажімо, в Новому економічному

словнику А.Азриліяна вказується, що міграція населення – це переміщення людей, пов'язане, як правило, зі зміною місця проживання [113, 401]. Подібну точку зору поділяє й низка інших науковців, зокрема західні вчені Дж. Девід та Дж. Солт, а також окремі представники вітчизняної наукової думки – Ю. Макогон, В. Миронов, Н. Бударіна [31, 421; 291, 87; 90, 131]. Дещо ширше визначення міграції запровадили в науковий обіг дослідники О. Пуригіна і С. Сардак. На їхню думку, міграція є просторовим переміщенням індивіда або груп людей, спрямоване на оволодіння ресурсами нових територій і пов'язане зі зміною місця проживання [145, 23]. Більш звуженим є визначення, запропоноване М. Денисенко, згідно з яким міграцію необхідно визначати як сукупність міжпоселених переміщень населення, пов'язаних зі зміною місця прикладання праці для осіб, котрі нею займаються [30, 8]. Економічна природа міграційного руху також лягла в основу визначення, запропонованого грецьким науковцем Т. Ліаносом, котрий вважає, що міграція представляє собою акт раціональної поведінки особи, яка прагне покращити своє матеріальне становище [266, 74]. На переконання В. Крисаченко, міграція – це процес, пов'язаний із переміщенням людей (етносів) у просторі (території) планети в цілому та її окремих регіонах [76, 178].

Існування великої кількості різних тлумачень явища міграції (за підрахунками окремих учених їх тільки у колишній радянській науці близько 40 [170, 11]) свідчить про його комплексний характер. З огляду на це, можна стверджувати, що різні визначення міграції населення не стільки суперечать, скільки доповнюють одне одного, даючи змогу поглянути на досліджуване явище під різними кутами зору. Незважаючи на комплексність феномену міграції, у ході аналізу був виокремлений найбільш загальний понятійно-категоріальний апарат дослідження міжнародної трудової міграції (додаток А).

Вагомий внесок у систематизацію підходів до визначення поняття міграції зробив російський науковець Л. Рибаківський. Дослідивши різні тлумачення міграції населення, він виділяє чотири основні їх групи [169, 18-21]. Перша з них опосередковує тлумачення, які під міграцією розуміють територіальний перерозподіл населення. Тобто, міграція у цьому випадку – фактичне переселення із однієї місцевості в іншу. Внаслідок такого переселення відбувається поєднання місця проживання з місцем прикладання праці, навчання чи іншої діяльності в одному населеному пункті.

До другої групи належать визначення, які, на думку науковця, помилково не розрізняють такі різні поняття як переміщення і мобільність. У найбільш загальному вигляді дефініції цієї групи підкреслюють той факт, що міграція – це прояв територіальної мобільності населення.

Третя група акумулює у собі визначення, котрі прагнуть пояснити усі без винятку види руху населення, що мають суспільну значимість. Таким чином, у них мова йде не тільки про просторове переміщення, але й інші види соціального, галузевого і професійного руху населення. Скажімо, сюди відносять плинність кадрів, їх рух усередині підприємства. Галузевий і професійний рух, не будучи власне міграцією, пов'язаний із нею лише в тому випадку, коли він супроводжується територіальним переміщенням.

Основу четвертої групи складають визначення, згідно з якими під міграцією прийнято вважати винятково територіальне переміщення населення незалежно від його характеру і цілей. Сюди можна віднести переїзди з одних населених пунктів у інші, періодичні поїздки на роботу чи навчання за межі населених пунктів, прибуття в той чи інший район для виконання тимчасових, сезонних робіт, відрядження, відпустки та інші переміщення, які супроводжуються перетином територіальних кордонів адміністративних одиниць.

Як доводить практика, сьогодні ця остання група визначень є найбільш чисельною і визнаною переважною частиною дослідників, оскільки вона зосереджує свою увагу винятково на головній рисі міграції населення – його територіальному русі. У межах цього підходу міграцію прийнято розуміти в широкому і вузькому значенні слова. Згідно з першим, міграція – це територіальне переміщення, що відбувається між різними населеними пунктами однієї чи декількох адміністративно-територіальних одиниць, незалежно від тривалості, регулярності та цільової спрямованості. Що стосується вузького значення, то міграція представляє собою завершений вид просторового переміщення, тобто переселення [174, 8].

Наявність широкого і вузького тлумачення поняття міграції зумовлює необхідність упровадження єдиного синтетичного визначення, яке б поєднувало сутнісні характеристики обох. Таким визначенням могло б бути запропоноване автором комплексне розуміння феномену міграції: міграція – це просторовий рух населення через кордони територіально-адміністративних одиниць, що обумовлюється причинами різного характеру та призводить до тимчасової (короткочасної) чи остаточної (довготривалої) зміни місця його проживання.

Дослідження міграції населення як системного явища вимагає визначення його структури. Під нею дослідники зазвичай розуміють поділ міграційного процесу на найбільш сталі складові елементи, які відрізняються характерними рисами і вивчаються у їх взаємозв'язку. Міграційний процес представляє собою сукупність подій, локалізованих у певному просторі і часі, що пов'язані з територіальним переміщенням окремих груп людей, і які, у кінцевому рахунку, ведуть до зміни місця їх проживання [25, 109-110].

Представники різних наукових шкіл по-різному підходять до розуміння структури міграційного процесу. Скажімо, С. Каслз та

М. Міллер акцентують увагу на тих видозмінах, яких він зазнає протягом свого розвитку. З огляду на це, вчені запропонували чотирьохстадійну модель міграційного процесу [241, 25]. Його перша стадія асоціюється з трудовою міграцією молодих працівників, котрі надсилають грошові перекази на батьківщину і планують після тимчасового перебування за кордоном повернутися додому. Для другої – характерними є продовження тривалості перебування в чужій країні, формування соціальних мереж, заснованих на принципах національної ідентичності чи спорідненості, а також потреба надавати взаємодопомогу в новому середовищі. Визначальними рисами третьої стадії є возз'єднання родини у приймаючій країні, усвідомлення необхідності тривалого перебування на чужині, а також створення мігрантами етнічних спільнот, які володіють власними інфраструктурними утвореннями на території країни-реципієнта (громадські організації, магазини, кафе, агенції та профспілки). Нарешті, протягом четвертої, завершальної стадії, відбувається остаточне переселення, яке, в залежності від політики держави прийому та поведінки місцевого населення, призводить або до отримання мігрантами визнаного правового статусу, і, як результат, до отримання ними нового громадянства, або до соціально-економічного відособлення і створення прийдешнім населенням етнічних меншин.

Свій підхід до розуміння структури міграційного руху наприкінці 1980-х років минулого сторіччя запропонували і російські вчені. Ними була розроблена власна модель міграційного процесу, яка базувалась на механізмі прийняття та реалізації рішення про переїзд [168, 39]. У відповідності до неї будь-який завершений процес міграції населення у своїй структурі містить три стадії. Перша стадія (вихідна чи підготовча) передбачає формування територіальної рухливості населення, тобто його безпосередньої готовності до переїзду. Друга стадія (основна) – практична реалізація рухливості людей, тобто безпосереднє переселення. Третя стадія

(заклучна чи завершальна) представляє процес приживання мігрантів на новому місці, їх пристосування до суспільства, а також звикання останнього до новоселів. Слід зауважити, що окремі стадії міграційного процесу перебувають у постійному тісному взаємозв'язку.

Якщо порівнювати моделі міграційного процесу російських та західних науковців, то, на наш погляд, підхід перших є більш універсальним хоча б з огляду на те, що дає змогу пояснити структуру територіального переміщення у двох вимірах: усередині країни і на міждержавному рівні. Однак, ми переконані, що принципово важливим є не те, яку саме модель слід вважати найбільш вичерпною при поясненні структури міграції, а той факт, що вона представляє собою складний процес, котрий складається з різних, проте пов'язаних між собою окремих етапів.

Однією з головних ознак міграції населення є перетин мігрантами кордонів тих чи інших територіальних утворень (держави, області, міста, села тощо). У випадку, якщо територіальний рух людей відбувається всередині країни, то міграцію прийнято вважати внутрішньою. Якщо ж переміщення відбувається між країнами, то міграцію називають міжнародною (міждержавною або зовнішньою). Ця остання, у свою чергу, також може бути представлена двома основними видами: внутрішньоконтинентальною та міжконтинентальною. По відношенню до міжнародної міграції можливе також уживання наступних термінів: еміграція, імміграція і рееміграція (репатріація). Еміграція – виїзд із країни, тоді як імміграція означає в'їзд на територію іншої держави. Рееміграція (репатріація) пов'язана з поверненням на батьківщину осіб, які певний час проживали за кордоном.

Разом з тим, незважаючи на здавалось би зрозумілу природу міждержавного руху населення, сучасна наука не має єдиного загальноприйнятого визначення терміну “міжнародна міграція”. Скажімо,

відомі випадки, коли окремі дослідники намагаються розвести у значеннях такі поняття, як міжнародна і зовнішня міграція. Свою позицію вони аргументують тим, що міжнародна міграція здійснюється під пильним контролем з боку держави, в той час як за умов зовнішньої міграції подібний контроль є практично відсутнім (приміром, наводиться досвід “прозорих кордонів” в рамках Шенгенської зони країн-учасниць ЄС) [105, 6]. Проте, ми далекі від того, щоб поділяти їхню точку зору, хоча б з огляду на те, що в цьому випадку мова йде не стільки про відсутність контролю за розгортанням міграційних процесів, скільки про особливу форму його прояву.

За відсутності єдиного визначення міжнародної міграції, на наш погляд, доцільною є спроба вдатися до її розуміння через поняття “міжнародний мігрант”. Міжнародний мігрант – це особа, що здійснює міждержавне переміщення (міжнародну міграцію) з метою зміни місця проживання і роботи назавжди або на певний строк (від одного дня до декількох років) [102, 13].

У системі міграційних процесів провідну роль відіграє міграція робочої сили, яка реалізується у формі трудової міграції. Ця остання здійснює надважливий вплив на соціально-економічний розвиток будь-якого суспільства, оскільки безпосередньо пов’язана з проблемами та особливостями формування і використання трудового потенціалу країни. Трудова міграція є важливою складовою як внутрішньої, так і зовнішньої міграції населення. Їй властивий ряд характерних ознак, до яких, у першу чергу, слід віднести добровільність, тимчасовість (поверненість) та економічну мотивацію.

Проте, незважаючи на особливу роль трудової міграції в системі сучасних міжнародних економічних відносин, до цього часу не існує єдності в розумінні суті цього явища. Приміром, відомий західний дослідник міграційних процесів А. Золберг вважає, що трудова міграція –

це рух робітників, зумовлений розвитком транснаціональної капіталістичної економіки, яка одночасно визначає фактори “виштовхування” і “притягання” робочої сили [241, 22]. Російський учений С. Рязанцев пропонує власні два підходи до визначення поняття трудової міграції. Згідно з першим (широким) під трудовою міграцією можна розуміти переміщення з метою працевлаштування, включаючи переїзд на постійне місце проживання, у випадку, якщо основним мотивом є пошук роботи. У руслі другого (вузького) підходу дослідник зазначає, що трудова міграція – це тимчасові переміщення населення з метою роботи в іншому регіоні або країні з періодичним поверненням до звичайного чи постійного місця проживання, незалежно від способу і законності перетину кордону та працевлаштування, часу і періодичності роботи, тобто без остаточного переселення в регіон чи країну працевлаштування [173, 34-36].

Загалом переважна частина дослідників схильна вважати, що визначальною рисою трудової міграції є факт оплати праці мігранта в країні прийому. З огляду на це під міжнародною трудовою міграцією (міжнародною міграцією робочої сили, міжнародною міграцією трудових ресурсів) прийнято розуміти територіальний рух населення, пов’язаний із перетином державного кордону задля продажу своєї робочої сили в країні в’їзду на певний строк (від одного дня до декількох років). Такої точки зору дотримуються окремі вітчизняні вчені: Б. Довжук [200, 3], А. Куксина [77, 15-16], Ю. Макогон [90, 131], О. Малиновська [94, 15], О. Пуригіна та С. Сардак [145, 68], М. Романюк [150, 30]. На подібних засадах стоять й деякі російські економісти, зокрема О. Воробйова [105, 11], Є. Западнюк [55, 7], В. Іонцев [173, 34], С. Метелєв [102, 13], В. Потуданська [135, 40], Т. Юдина [231, 282].

Однак аналіз наукових праць дає підстави говорити про існування іншої групи науковців, переконаних, що подібний підхід є дещо спрощеним, оскільки, виходячи з основних ознак трудової міграції, він не

враховує багатьох типів міжнародного переміщення населення, породжених економічною мотивацією. Скажімо, І. Кукурудза під міжнародною міграцією робочої сили розуміє переселення працездатного населення з одних країн в інші строком більш ніж на один рік, викликане причинами економічного та іншого характеру [78, 60]. Н. Тиндик, даючи визначення поняття “трудова мігрант”, переконана, що це особа, яка перетинає внутрішні чи міждержавні кордони у пошуках роботи або з метою придбання чи продажу невеликих партій товару [194, 24]. Як бачимо, згадані вчені є прихильниками комплексного підходу, ототожнюючи трудову міграцію з економічною, до складу якої, окрім власне міграції робочої сили, входить також комерційна, податкова, інвестиційна та кочова міграції [174, 17].

Ми вважаємо, що прибічники комплексного підходу, розширюючи діапазон розуміння явища трудової міграції, перебувають на вірному шляху, проте цілковите заміщення понять трудової та економічної міграції є все ж таки недоцільним, оскільки перше є похідним від другого, тобто однією з його складових частин. Крім того, на наш погляд, у ролі трудового мігранта досить важко уявити інвестора-мільярдера, котрий переїздить за кордон з метою отримання більших прибутків від використання власного капіталу в країні прибуття, де панують привабливіші податкові умови. З огляду на це, ми переконані, що ближче до істини знаходяться ті дослідники, які займають проміжну позицію, вважаючи трудовим мігрантом будь-якого іноземця, котрий перетинає кордон (легально чи нелегально) з метою заробити засоби до існування [292, 1078].

Відсутність загальноприйнятого підходу до розуміння поняття міжнародної трудової міграції породжує необхідність впровадження в науковий обіг наступного визначення: міжнародна трудова міграція – це міждержавний рух робочої сили з метою працевлаштування чи отримання

комерційної вигоди, який зумовлюється економічними та іншими причинами і здійснюється на тимчасовій основі.

Міжнародна трудова міграція в залежності від різних класифікаційних ознак може бути представлена різними видами. Розглянемо основні з них.

За часом переміщення міжнародна міграція робочої сили поділяється на дві основні групи: постійну і тимчасову. Постійна міжнародна міграція – це виїзд працездатного населення за кордон зі зміною місця проживання на строк понад один рік. Тимчасова міграція робочої сили – міждержавний рух працездатного населення, який здійснюється на певний час (як правило, на строк до одного року). У свою чергу тимчасова міграція може поділятися на короткочасну (до трьох місяців) і довготривалу (від трьох місяців).

До складу короткочасної трудової міграції належать маятникові, сезонні та епізодичні переміщення робочої сили. Маятникова міграція – це щоденні чи щотижневі поїздки населення до місця роботи в іншій країні (як правило, у прикордонній смузі), які супроводжуються постійним поверненням особи до місця свого проживання на батьківщині. Сезонна міграція пов'язана з тимчасовим виїздом трудових ресурсів в іншу країну в певну пору року, скажімо, задля проведення сільськогосподарських робіт у періоди збору врожаю. Епізодична міграція – міждержавний рух працездатного населення, який носить діловий (комерційний) характер, не має регулярної основи і може здійснюватися в різних напрямках. Прикладом такого міграційного переміщення може слугувати діяльність мігрантів-“човників”, які періодично виїзять за кордон з метою купити чи продати товар в державі імміграції з наступним поверненням у країну постійного проживання.

Довготривала міграція – це міграція на строк понад три місяці, коли між мігрантом і країною його постійного проживання не переривається

“статистичний зв’язок”, тобто він залишається громадянином цієї країни або її постійним жителем, його ім’я зберігається в реєстрі чи іншій системі національного обліку [174, 14].

За характером організації міжнародна трудова міграція може бути добровільною, яка здійснюється на основі прийняття мігрантом власного рішення про переїзд, та примусовою, коли рішення про переїзд в іншу країну є результатом прямого тиску з боку державних органів чи окремих груп осіб. В останньому випадку, приміром, таке переміщення здебільшого асоціюється з так званим “треффіком”, коли організовані злочинні угруповання налагоджують надійні канали вивозу за кордон робочої сили (проти її волі) з метою продажу чи експлуатації. Щоправда, на думку окремих дослідників, подібний поділ міграції населення видається досить умовним. Так, Д. Елтіс, переконаний, що будь-який міжнародний рух людей можна у певному сенсі вважати вимушеним, оскільки він викликається причинами, що роблять подальше перебування особи на батьківщині неможливим. Відтак, їй нічого не залишається як “примусово” змінювати місце свого проживання на користь іншої країни [242, 5].

У відповідності до правового регулювання міжнародна міграція трудових ресурсів може бути легальною і нелегальною. Легальна міграція передбачає перетин особою державного кордону згідно з вимогами національного законодавства і перебування у країні в’їзду на законних підставах. Натомість нелегальна міграція – це міждержавний рух населення, що супроводжується порушенням правових норм, які діють у країні походження та країні прийому робочої сили.

Залежно від ступеня державного регулювання прийнято розрізняти організовану (регульовану) і самодіяльну (нерегульовану) міжнародну міграцію робочої сили. Перший тип здійснюється за активної підтримки та регулювання з боку держави (органи державної влади, спеціалізовані інституції тощо), яка, впливаючи на міграційні потоки, переслідує власні

загальнодержавні інтереси. Другий тип переміщення відбувається у стихійному режимі, коли країна не має можливостей, засобів чи бажання регулювати тим чи іншим чином міграційні процеси. За таких умов трудові мігранти самовільно (без організуючої функції держави) здійснюють переїзд за кордон.

На наш погляд, міжнародну трудову міграцію можливо також класифікувати на основі структурних ознак, а саме – кваліфікації, сфери прояву, статі, сімейного стану, громадянства, етнічної приналежності тощо. У якості видів міграції в цьому випадку слід вважати ті складові міграційних потоків, тобто групи мігрантів, котрі можна виокремити із загальної маси мігруючого населення на основі однієї з вищезазначених ознак.

За сферою прояву міжнародна трудова міграція може бути галузевою і територіальною. За статтю – чоловічою та жіночою. Виходячи із сімейного стану мігруючого населення, прийнято виділяти міграцію осіб, що одружені, і міграцію одиноких людей. Залежно від громадянства окремі потоки міжнародної трудової міграції можуть бути представлені громадянами своєї країни, громадянами інших країн та особами без громадянства. Подібним чином можна здійснювати класифікацію у відповідності до етнічної приналежності мігруючого населення.

Ми переконані, що приведена вище класифікація видів трудової міграції, незважаючи на свою широту, все ж таки потребує деякого уточнення, зокрема мова може йти про необхідність класифікації цього суспільного явища залежно від ступеня впливу на ринок праці країн-учасниць міграційних процесів. У зв'язку з цим, доцільно розрізняти міжнародну міграцію робочої сили, яка:

- призводить до появи дефіциту окремих професій у країні-донорі (дефіцитна);
- ліквідує дефіцит робітників окремих спеціальностей у країні-реципієнті (компенсаційна);

- спричиняє усунення надлишкової пропозиції трудових ресурсів визначеної спеціалізації на ринку праці країни-донора (балансувальна);
- стає фактором надмірної пропозиції робітників певної професії в країні-реципієнті (надлишкова).

Останнім часом прослідковується чітка тенденція до спроб класифікувати міжнародну міграцію з урахуванням статусу безпосередніх суб'єктів міграційного процесу – трудових мігрантів. Скажімо, один з провідних західних дослідників міграційних процесів В. Бьонінг пропонує власну класифікацію економічних (трудових) мігрантів, до складу якої входять:

- працівники-стажери, що переїзять за кордон з метою підвищення власної кваліфікації на іноземних підприємствах, компаніях, фірмах тощо;
- фахівці, що перетинають кордон задля надання кваліфікованих, як правило, управлінських чи технічних послуг в країні прийому (наприклад, персонал ТНК);
- робітники-контрактники, міжнародна міграція яких пов'язана, головним чином, з необхідністю участі у реалізації різного роду проектів в державі прибуття (останні здебільшого стосуються галузі будівництва);
- некваліфіковані трудові ресурси, що мігрують на певний проміжок часу з метою виконання простої фізичної праці, котра не вимагає якихось конкретних професійних здібностей (сезонні працівники, хатня і готельна прислуга тощо);
- бізнес-мігранти, які ввозячи із собою в країну імміграції значний капітал, створюють робочі місця не лише для себе, але й для інших людей, в першу чергу, місцевих жителів [237, 7-8].

Подібна класифікація має право на існування, проте вона не враховує багатьох інших видів мігрантів (мігрантів-“човників”, транзитних трудових мігрантів та ін.).

Найбільш визнаною в світі є класифікація міжнародних трудових мігрантів, що була прийнята в рамках Резолюції 45/158 Генеральної Асамблеї ООН від 18 грудня 1990 року [257]. Цією Резолюцією виокремлюється декілька основних груп міжнародних трудових мігрантів.

1. Прикордонні робітники – трудові мігранти, котрі зберігають за собою своє звичайне місце проживання у сусідній державі, у яку вони повертаються кожен день або, принаймні, один раз на тиждень.

2. Сезонні робітники – мігранти, робота яких залежить від сезонних умов і виконується лише протягом певної пори року.

3. Моряки й рибалки – трудові мігранти, найняті на роботу на судні, зареєстрованому в державі, громадянами якої вони не є.

4. Працівники, задіяні на прибережній установці, – трудові мігранти, найняті на роботу на прибережній установці, що знаходиться під юрисдикцією країни, громадянами якої вони не є.

5. Робітники, робота яких пов'язана з переїздами – трудові мігранти, котрі, проживаючи в одній країні, з огляду на характер виконуваної ними роботи вимушені переїздити в іншу державу на короткий проміжок часу (приміром, пілоти, водії та ін.).

6. Трудящі на проекті – мігранти, котрі допущені в країну для найманої роботи на певний проміжок часу задля праці винятково в рамках конкретного проекту, що реалізується в цій державі.

7. Працівники цільового найму – трудові мігранти, які відсилаються своїми наймачами на обмежений період часу в певну країну з метою виконання в ній конкретних обов'язків чи функцій; або які протягом визначеного періоду часу виконують роботу, що вимагає професійних, комерційних, технічних та інших спеціальних навичок; або які на прохання свого наймача в країні прийому виконують протягом конкретного періоду часу роботу, що носить тимчасовий або короткостроковий характер. Причому такі трудові мігранти зобов'язані залишити країну тимчасової

роботи одразу по закінченню дозволеного періоду перебування в ній або раніше, якщо вони більше не виконують цих конкретних функцій чи обов'язків, не займаються цією працею.

8. Трудящі, що працюють не за наймом – трудові мігранти, котрі займаються оплачуваною діяльністю, відмінною від роботи за наймом, і які забезпечують за рахунок такої діяльності засоби до існування, працюючи, як правило, самостійно чи разом із членами своїх родин.

На наше переконання, включення цієї останньої категорії до Конвенції є надважливим з огляду на існування цілої низки суперечливих точок зору, кого ж саме слід вважати трудовим мігрантом. Саме останній пункт дає підстави стверджувати, що, скажімо, до трудових мігрантів необхідно відносити мігрантів-“човників”, а також деякі інші категорії іноземних працівників, яких досить часто помилково обійдено в процесі аналізу міжнародної міграції робочої сили.

Чисельні види міжнародної трудової міграції вирізняються різними ступенями еластичності, під якою ми розуміємо здатність одного виду за певних умов перетворюватися на інший. Так, трудові мігранти, що перебувають у чужій країні на законних підставах, досить часто стають нелегальними мігрантами, якщо вони, приміром, перевищують термін перебування в цій державі чи працевлаштовуються на новому робочому місці, коли це не дозволено умовами діючого контракту (високий ступінь еластичності). І, навпаки, можлива ситуація, коли нелегальні трудові мігранти, внаслідок державної кампанії з легалізації іноземної робочої сили, отримують законний правовий статус у країні перебування, щоправда, подібне трапляється досить рідко (низький ступінь еластичності).

Тому слушною є думка І. Івахнюк про те, що “на практиці майже кожний міжнародний мігрант – це потенційний робітник” [61, с. 20]. З огляду на це, при аналізі міжнародної трудової міграції доцільно

враховувати, за наявності відповідних даних, величезну групу осіб, які фактично переїхали за кордон не з метою працевлаштування, однак із часом обов'язково стають найманими працівниками в країні імміграції.

Сутність міжнародного руху трудових ресурсів проявляється у його функціях. Як наголошує О. Хомра: “У функціях міграції населення конкретизується роль міграції, перш за все економічна, у прогресі (економічному) суспільства” [219, с. 106]. Вагомий внесок у класифікацію функцій міграції населення зробив Л. Рибаківський [169, 27-31], за яким головними функціями міграції трудових ресурсів є економічна та соціальна. Економічна функція полягає в забезпеченні поєднання територіально розподілених засобів виробництва з необхідною робочою силою та їх ефективній взаємодії у процесі виробництва. Завдяки цій функції досягається кількісна і якісна відповідність між речовими і особистими факторами виробництва. Соціальна функція міграції населення визначається виробничими відносинами, що домінують у суспільстві, та сприяє підвищенню життєвого рівня і соціального розвитку робітників.

Окрім згаданих, міжнародна міграція населення може також виконувати прискорювальну, перерозподільну та селективну функції. Прискорювальна функція полягає в забезпеченні того чи іншого рівня територіальної рухливості й означає як зміну складу населення різних країн, так і розширення місць проживання окремих людей. Перерозподільна функція проявляється в просторовому русі робочої сили, поновленні структури і складу працездатного населення, підтримці певної відповідності між попитом і пропозицією на міжнародному ринку праці. Міграція не лише безпосередньо змінює чисельність населення окремих територій, але й опосередковано впливає на динаміку демографічних процесів, оскільки мігранти беруть активну участь у відтворенні населення. Суть селективної функції міграції виявляється у тому, що різні

соціально-демографічні та професійно-кваліфікаційні групи населення беруть участь у територіальному переміщенні нерівномірно.

Деякі дослідники розрізняють і низку інших функцій. Приміром, А. Хомра також виділяє демографічну, урбанічну, етнографічну та соціально-гігієнічну [219, 106]. В. Потуданська – теоретичну, пізнавальну, мотиваційну, регулятивну, інформаційну і практично-прогностичну [135, 52]. А. Коробов та Г. Гончаренко виокремлюють політичну та конфліктогенну функції відповідно [74, 23; 24, 23].

Окрім наведених вище функцій, ми виокремлюємо ще й стимулюючу функцію. Остання полягає у природному прагненні особи завдяки переїзду в іншу країну покращити, в першу чергу, свій матеріальний стан, а також поліпшити умови життя своїх рідних та близьких, що залишилися на батьківщині, підвищити власний освітній чи культурний рівень, створити родину тощо.

Незважаючи на те, що деякі дослідники в якості рушійних сил міграції населення виокремлюють різні групи причин, вони єдині в тому, що головним фактором розгортання міграційних процесів є економічний. Саме різниця в рівнях економічного розвитку країн (бідність одних і водночас добробут інших) виступає тією рушійною силою, яка підіймає величезні маси людей, змушуючи їх шукати кращого життя для себе та своїх рідних за кордоном [259].

Щоправда, є й винятки з правил, адже можна навести приклади, коли економічний розрив між країнами-реципієнтами міграційних потоків і країнами-донорами, не є надто відчутним. Скажімо, в окремих країнах ЄС виробництво ВВП на душу населення істотно не відрізняється від аналогічного показника країн, що надають їм людські ресурси [221, 5]. Цей факт нашоєму нас на думку, що, крім різниці в рівнях економічного розвитку, існують й інші чинники соціально-економічного характеру, що сприяють активізації сучасних міграційних процесів.

Одним із них є відмінність між країнами в рівні розвитку людини, який визначається за допомогою індексу розвитку людського потенціалу (ІРЛП). Цей останній обраховується з урахуванням виробництва ВВП на душу населення, очікування тривалості життя при народженні, рівня освіти дорослого населення в країні та деяких інших показників. Як свідчить статистика, відмінності в ІРЛП можуть бути досить суттєвими, сигналізуючи про прірву, яка існує в соціально-економічній площині між окремими групами країн. Зокрема середньостатистичний житель Норвегії, яка в рейтингу ІРЛП посідає перше місце, багатший за пересічного жителя Нігеру (останнє місце) у більш ніж 40 разів. Тоді, коли норвежець має практично необмежений доступ до всіх рівнів освіти, лише кожний п'ятий представник Нігеру може похвалитися хоча б якоюсь освітою. Тривалість життя в Норвегії майже вдвічі перевищує цей показник в африканській державі. Загалом же для 31-ї країни, що належать до групи держав з низьким рівнем розвитку людини, середня очікувана тривалість життя при народженні складає 46 років, що на 32 роки менше, ніж у країнах з високим ІРЛП [36, 264]. На наше переконання, такі розбіжності в ІРЛП у цілому, а також у їх окремих показниках можуть у значній мірі зумовлювати активізацію міжнародних процесів трудової міграції.

На їх посилення суттєвий вплив спричиняють й очікування мігрантами більш високих доходів у країні прибуття, порівняно з країною, звідки вони переїхали. За даними міжнародних організацій, за умов однакової кваліфікації середня заробітна плата працівника в країні з низьким рівнем доходів може бути, як мінімум, у декілька разів нижчою за аналогічну в країні з високими доходами. Більше того, нерідко подібний розрив може вимірюватися десятками разів [156, 196-197].

До факторів економічного характеру, на наш погляд, необхідно також віднести діяльність ТНК. Останні активно сприяють поєднанню робочої сили з капіталом, стимулюючи рух трудових ресурсів до капіталу

або вивозячи останній у напрямі праценадлишкових країн. Загалом в останні роки в світі налічувалося 70 тис. таких компаній, у розпорядженні яких знаходилося 700 тис. філіалів, половина з яких зосереджена в країнах, що розвиваються. Сукупна чисельність працівників ТНК складає майже 60 млн. осіб [221, 9-10]. Характерною особливістю глобального характеру діяльності корпорацій є формування міграційних потоків їх фахівців у межах транснаціональних структур у напрямі країн, що розвиваються. Так, на початку 90-х років понад 80 тис. працівників японських ТНК були перекинуті в дочірні компанії за кордоном [241, 162].

Переміщення працівників у межах ТНК пояснюється необхідністю передачі управлінських знань і досвіду на місцях. Крім того, транснаціональні утворення, перекачуючи за кордон власні трудові ресурси, прагнуть узяти під контроль управління фінансовою діяльністю філіалів, призначаючи на керівні посади найвідданіших працівників. На думку західних учених, до причин міжнародного руху кадрів в рамках ТНК необхідно також віднести можливі кризи в діяльності самої корпорації. У випадку погіршення ситуації на ринку й закриття частини філій ТНК в одній країні, частина персоналу може бути переміщена в інші представництва компанії [282, 1038-40].

Міжнародне переміщення великих мас людей може бути спричинене також політико-правовими факторами. Політична нестабільність у країнах, громадянські війни, етнічні міжусобиці, панування авторитарних режимів, які зневажають демократичні права й свободи своїх громадян, – усе це може не лише ускладнювати перебування в таких країнах, але й приховувати в собі реальну загрозу життю людей. За таких обставин міжнародна міграція населення має здебільшого вимушений характер. Щоправда, відомі приклади, коли часткове ослаблення дії означених факторів породжує зворотну реакцію, даючи змогу частині мігрантів (біженцям або депортованим) повернутися на свою історичну батьківщину.

У системі міжнародної міграції людських ресурсів дедалі вагомішого значення набувають причини екологічного характеру. Несприятлива екологічна ситуація в регіоні – забруднення навколишнього середовища промисловими викидами підприємств, неконтрольована урбанізація, катастрофічні посухи та повені змушують сьогодні тисячі людей залишати неблагополучні райони свого поселення та шукати безпечнішого місця для життя деінде. Щоправда, як зазначає американський учений Р. Брубейкер, міграція населення, викликана екологічними чинниками техногенного походження, зазвичай носить внутрішній характер. На підтвердження такої тези дослідник наводить приклад аварії на Чорнобильській АЕС, результатом якої стало переселення людей у середині республіки за межі території, ураженої радіаційним забрудненням. Однак, якщо мова йде про екологічні катастрофи природного характеру, які до того ж мають звичку повторюватися (засухи в Африці та сезонні повені в Азії), то, на думку американця, екологічна міграція населення перетинає національні кордони держав [240, 947].

Ми переконані, що до причин, які породжують міжнародний рух робочої сили, необхідно також віднести чинники національно-етнічного характеру, які також здатні справляти відчутний вплив на формування міграційних потоків. Прояви національної нетерпимості в країні постійного проживання та їх відсутність у державах імміграції виступають каталізатором розвитку міжнародного переміщення трудових ресурсів. Окрім безпосередніх утисків, що виникають на етнічному ґрунті і призводять до переїзду за кордон, до факторів цієї групи можна також віднести наявність інтегрованих у іноземні суспільства етнічних анклавів трудових мігрантів. Успішна життєдіяльність останніх на території чужої країни значно полегшує процес міграції та адаптації у новому середовищі їх співвітчизників, а відтак – сприяє як кількісному, так і якісному розширенню міжнародних міграційних потоків. Яскравим підтвердженням

цього може бути досвід турецьких заробітчан у Німеччині. Так, якщо у 1964 році ця країна прийняла 66 тис. турецьких робітників, то вже у 1970 році їх кількість збільшилась майже вдвічі і сягнула 130 тис. осіб. Загалом із понад 3 млн. турецьких працівників, які облаштувалися в країнах ЄС, 70% працює саме в Німеччині [273, 596-600].

Наслідки міжнародної трудової міграції, як і фактори, що її спричиняють, можуть бути також досить різноманітними. Світове господарство в цілому відчуває позитивний вплив міжнародного переміщення населення, адже завдяки міграції робоча сила опиняється в тій країні, де в ній відчувається найбільша потреба, тобто там, де вона зможе зробити найвагоміший внесок у розвиток світового виробництва. Таким чином, міждержавний рух трудових мігрантів дає змогу виробити більший обсяг національного продукту в загальносвітовому масштабі за умов використання незмінної кількості трудових ресурсів. Що ж стосується країн-учасниць міграційного руху, то вплив на них переміщення робочої сили не такий однозначний.

У країнах імміграції переселенці заповнюють непривабливі робочі місця; підвищується конкуренція на ринку праці, що веде до здешевлення робочої сили; швидшими темпами розвивається НТП, а також зростає виробництво ВВП і національного доходу. Відомі випадки, коли іммігранти ввозять із собою значний фінансовий капітал, що також позитивно впливає на розвиток економіки приймаючої країни. За рахунок іноземців країни-реципієнти можуть частково вирішити власні демографічні проблеми. Однак масова й неконтрольована імміграція може стати причиною виникнення соціальної напруги в країні прибуття, оскільки іммігрантський тиск на ринок праці таїть загрозу викликати безробіття серед місцевого населення, погіршення умов реалізації соціальних програм тощо. Непоодинокі випадки, коли зі збільшенням числа іммігрантів у державі зростає рівень злочинності.

Для країн-донорів наслідки еміграції також можуть носити суперечливий характер. З одного боку, внаслідок виїзду людей в країні послаблюється соціальна напруга, знижується рівень безробіття й відбувається притік значного міграційного капіталу у вигляді грошових переказів з-за кордону. Крім того, у разі повернення на батьківщину, дехто з мігрантів везе з собою цінний професійний досвід. З іншого боку, країна еміграції втрачає найцінніший людський капітал. Це призводить до скорочення виробництва ВВП і національного доходу. Утрата державою її інтелектуального потенціалу також суттєво гальмує розвиток НТП.

Загалом, здійснений нами аналіз наслідків міжнародної трудової міграції дає підстави стверджувати, що для країн прийому іноземних трудових ресурсів нетто-переваги є позитивними, тоді як для країн-постачальників – здебільшого негативними. Під нетто-перевагами міжнародної трудової міграції автор пропонує розуміти різницю між соціально-економічними, демографічними, етнічними, політичними і культурними здобутками та втратами держави від зовнішнього переміщення робочої сили за певний період часу.

Наслідки міжнародної трудової міграції проявляються не лише на рівні держав-учасниць, але й на індивідуальному рівні окремо взятих мігрантів. Тому, на наш погляд, досить важливо виокремлювати, окрім традиційного макрорівня впливу міграційних процесів, й мікрорівень, адже наслідки переміщення за кордон можуть бути для мігранта також багатозначними та суперечливими. Скажімо, у випадку вдалого працевлаштування в іншій державі мігранту та його родині випадає непоганий шанс покращити матеріальні умови свого життя, реалізувати більшість власних професійних потреб, забезпечити спокійну старість, розширити свій світогляд, долучитися до найкращих надбань світової культури тощо. Проте, як доводить практика, переїзд за кордон може приховувати й ряд загроз для безпосередніх учасників міграційних потоків

та членів їхніх родин. По-перше, іноземні робітники виконують здебільшого важку фізичну роботу, яка досить часто призводить до різного роду захворювань, травматизму і навіть смерті. По-друге, працевлаштування за кордоном досить часто стає причиною декваліфікації робітника, оскільки він здебільшого вимушений займатися незвичною для себе працею. По-третє, іноземна робоча сила, як правило, зазнає різноманітних утисків з боку місцевих роботодавців. Зазвичай вони проявляються у неналежних умовах праці, небажанні виплачувати чесно зароблені гроші, а у випадку жінок-мігрантів – сексуальних домаганнях. По-четверте, переїжджаючи в іншу країну, людина повинна бути готовою не лише до матеріальних і фізичних, але й морально-психологічних втрат (приміром, розлука з рідними та близькими), які іноді можуть виявитися важчими за перші.

З огляду на різне місце в системі міжнародних економічних відносин, а також, виходячи з національних інтересів, країни мають діяти в напрямі послаблення чи посилення згадуваних нами суперечливих проявів міжнародного руху робочої сили як на макро-, так і на мікрорівні.

1.3. Вплив міжнародних організацій на розвиток сучасних міграційних процесів

В умовах комплексних перетворень, що розпочалися в світі наприкінці минулого і тривають на початку нинішнього століття, сучасну міжнародну міграцію населення необхідно розглядати винятково у контексті поглиблення процесу глобалізації міжнародних відносин. Глобалізація – якісно новий етап інтернаціоналізації соціально-економічних відносин, який відзначається посиленням взаємозалежності

національних господарств у ході формування єдиного світового економічного, фінансового, інформаційного та гуманітарного простору [13; 26; 134].

У свою чергу, глобалізація економічного розвитку, зазначав А. Філіпенко, проявилася у зростанні міжнародної торгівлі та інвестицій, масштабній диверсифікації світових фінансових ринків та ринків робочої сили, зростанні ролі ТНК у світових господарських процесах, загостренні глобальної конкуренції тощо [214, 91]. Таким чином, мова йде про сукупність процесів організованого використання матеріальних і нематеріальних ресурсів у масштабах всієї планети, коли виробничий процес набуває загальносвітового характеру. З огляду на це, світова економіка із набору розрізнених національних суб'єктів поступово перетворюється в цілісну економічну систему, у якій окремі держави виступають у ролі складових елементів єдиного господарського організму, а їх соціально-економічний поступ значною мірою починає зумовлюватися вдалим розвитком цього організму як єдиного цілого.

Одним із проявів глобалізації економічного розвитку є становлення світового ринку праці, який формується і функціонує завдяки міжнародній міграції робочої сили. Обсяги міждержавного переміщення трудових ресурсів постійно зростають завдяки технологічному прогресу у сфері транспорту і комунікацій, який ліквідовує перепони між окремими групами країн і регіонами світу. Скажімо, якщо у 1930 році трьоххвилинна телефонна розмова між Лондоном та Нью-Йорком коштувала абоненту 300 доларів США, то вже через 70 років ця сума зменшилася в триста разів. Не таким відчутним, проте не менш важливим для розвитку світових міграційних процесів стало зменшення вартості авіап перевезень. За аналогічний період часу вона знизилася у п'ять разів [296, 7]. Отже, розвиток та постійне здешевлення міжнародних перевезень населення, сучасних видів зв'язку, так би мовити, "стискають" простір, роблячи виїзд

за кордон досить буденною справою, а відтак стимулюють активізацію сучасних процесів міждержавного переміщення людських ресурсів.

Визнаючи той факт, що глобалізація світового розвитку суттєво посприяла “міграційному вибуху” в другій половині минулого століття, ми водночас стоїмо на тому, що без глобалізації демографічного розвитку, коли все нові й нові маси людей потрапляли на ринки праці, породжуючи додатковий попит на товари і послуги, коли завдяки потужним міграційним потокам освоювалися нові території і природні ресурси, коли, нарешті, переважна частина населення Землі отримувала необхідні професійні навички та залучалась у ставший загальносвітовим поділ праці, без усього цього не виник би сучасний механізм глобальної економічної системи, характерною рисою якої є відкритість та взаємозалежність окремих її компонентів. Як справедливо наголошує Т. Трофимова, “всесвітня історія багаточисельними фактами наочно підтверджує, що глобальні процеси почались саме з міграції населення, пов’язаної зі зростанням його чисельності та освоєнням ним нових територій” [198, с. 41].

Загалом посилення взаємозв’язку між країнами світового співтовариства, обумовленого міжнародною міграцією населення, можна пояснити наступними процесами:

- розширенням світового капіталістичного господарства, що особливо проявилось після розпаду соціалістичного блоку на чолі з СРСР;
- поглибленням економічного розриву між промислово розвинутими державами і країнами, що розвиваються;
- діяльністю міжнародних інституцій, таких як ООН, МОП, МОМ та інших політичних, громадських, релігійних організацій, які безпосередньо чи опосередковано впливають на активізацію та протікання міграційних процесів;
- соціальними зв’язками, що отримують усе більший розвиток унаслідок інтернаціональних одружень, в основі яких лежить міжнародна

міграція, що сприяє об'єднанню родин і формуванню світової системи взаємодопомоги [63, 442].

Отже, слід говорити про тісну взаємодію світових тенденцій глобалізації економічного розвитку з тенденціями міждержавного руху населення. Причому ці дві групи тенденцій, які досить часто носять суперечливий характер, зазвичай виконують взаємодоповнюючу функцію, таким чином, виступаючи одночасно причиною і наслідком для одна одної. З огляду на це можна стверджувати, що міжнародна трудова міграція, окрім згаданих вище, виконує також глобалізаційну функцію. А це означає, що загальновизнані форми прояву глобалізації світового господарства є також наслідком активізації світових міграційних процесів (рис. 1.2).

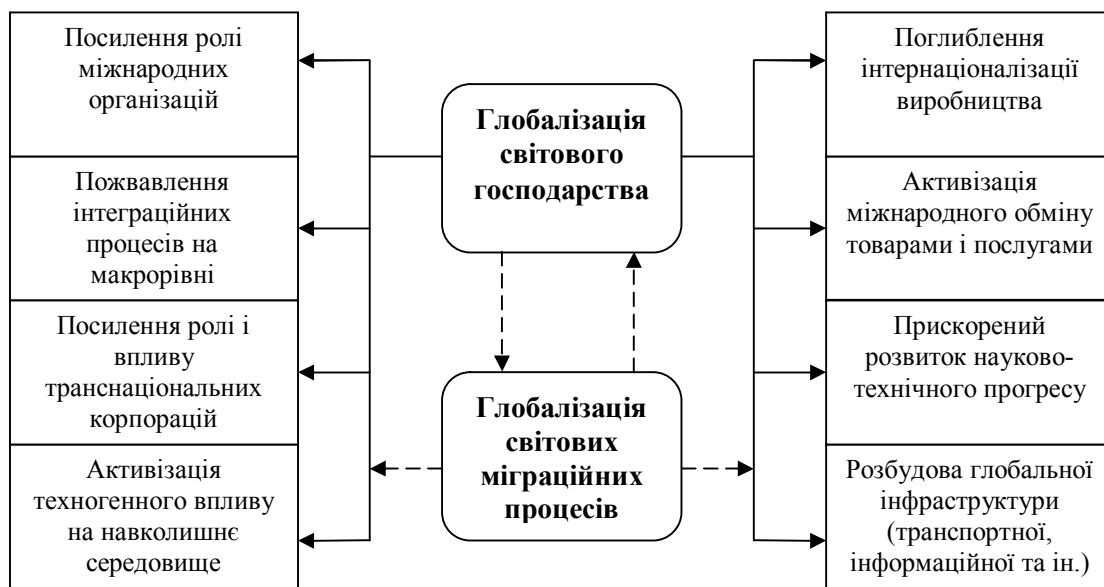


Рис. 1.2. Основні форми прояву глобалізації світового господарства

У цілому міжнародна міграція населення є, так би мовити, віддзеркаленням тих суперечливих процесів, котрі супроводжують сучасний етап глобалізації світового господарства. Ці суперечності, по-перше, пов'язані з поглибленням розбіжностей між соціально-економічним та демографічним розвитком промислово розвинутих держав, з одного

боку, та країн, що розвиваються, – з іншого. Подібні відмінності лежать в основі формування більшості міграційних потоків сучасності, але в той же час активізація міждержавного руху людських ресурсів ще більше сприяє відставанню одних країн від інших. Разом з тим не слід абсолютизувати “активізуючий” вплив глобалізації економічного розвитку на процеси міжнародної міграції населення, адже в умовах соціально-економічної конвергенції (поступове вирівнювання заробітних плат, цін на товари і послуги) та появи нових видів господарського співробітництва (міжнародний аутсорсинг, аутстафінг та ін.) вплив глобалізації на міграційні процеси в окремих випадках може бути і протилежним. По-друге, суперечності стосуються посилення напруги в суспільстві, що виникає в місцях надмірної концентрації іммігрантів у країнах прийому. Вона проявляється в загостренні конкуренції на національних ринках праці, а також в несприйнятті місцевим населенням іноземців як повноцінних членів громади. По-третє, актуальними проблемами розгортання нинішнього етапу міжнародного переміщення населення, зокрема руху робочої сили, є посилення експлуатації трудових мігрантів з боку роботодавців у країнах-імміграції, утиски їхніх прав на достойну працю, її гідну оплату, соціальний захист тощо. Нарешті, можна говорити і про те, що в умовах зростання обсягів нелегального переміщення населення, як вимушеного (шукачі притулку, біженці та ін.), так і добровільного окремі міграційні потоки все частіше починають носити стихійний характер, перетворюючись у явище непідвладне національному та міжнародному контролю.

З огляду на все вищесказане, регулювання міждержавних міграційних процесів стає не лише можливим, але й необхідним на глобальному рівні за участі всіх країн світової співдружності, тобто шляхом багатостороннього міжнародного співробітництва. Ефективність останнього найбільш повно проявляється у діяльності міжнародних

організацій, які, окрім інших функцій, приділяючи посилену увагу розробці нормативно-правових документів та долученню до їх ратифікації членів світового співтовариства, прагнуть спрямувати міграційні процеси в цивілізоване русло, позбавити їх суперечливої природи. Насамперед це стосується пошуку шляхів оптимізації міжнародної трудової міграції, адже саме вона є головною складовою у структурі світового міграційного руху.

Права і свободи людини, котрі забезпечують міграцію, знайшли своє відображення в різноманітних деклараціях, конвенціях, протоколах, рекомендаціях та статутах міжнародних організацій, більшість із яких є універсальними документами міжнародного права. Зрозуміло, що провідну роль у цьому контексті відігравала і продовжує відігравати Організація Об'єднаних Націй (ООН), під егідою якої було прийнято цілий ряд важливих міжнародних нормативно-правових документів, спрямованих на забезпечення громадянам можливості безперешкодного переміщення (з дотриманням вимог національного законодавства країн-учасниць міграційного руху) і здійснення професійної діяльності в інших державах на умовах, що виключають утиски їх законних інтересів і гідності, а також дискримінацію їхніх прав.

Одним із перших і головних документів міжнародного права, який містить положення про права і свободи людини, зокрема такі, що безпосередньо стосуються міграції, є Всезагальна декларація прав людини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року [301, 5-7].

Права і свободи людини, закріплені в Декларації, умовно можна поділити на дві великі групи. Перша група проголошує ті з них, які найчастіше виступають об'єктом утисків і переслідувань, а відтак, які дають людині загальновизнані підстави для міграції:

- право на життя, свободу і особисту недоторканість;
- недопущення рабства і підневільного стану;

- недопущення катувань, жорстокого, нелюдського, принизливого поводження і покарання;
- право на свободу думки, совісті та віросповідання;
- право на свободу переконань і їх вільне висловлювання, у тому числі свободу шукати і розповсюджувати інформацію та ідеї будь-якими засобами;
- право на вільний розвиток особистості в економічній, соціальній і культурній сферах;
- право на працю, вільний вибір роботи, умов праці і захист від безробіття, право на справедливу і задовільну винагороду;
- право на гідний рівень життя;
- право на освіту;
- право на участь у культурному житті, захист моральних і матеріальних інтересів, які є результатом наукових, літературних чи художніх праць, автором яких вона є.

Друга група містить ті права і свободи, які безпосередньо допускають міграцію:

- право вільно пересуватися і вибирати собі місце проживання в межах кожної держави, залишати будь-яку державу, включаючи свою власну, і повертатися назад;
- право шукати притулку в інших країнах і користуватися цим притулком.

Необхідно наголосити, що абсолютне право особи на свободу пересування і притулок може бути реалізоване за певних обмежень, які передбачені в 29-ій статті Декларації, котра проголошує, що кожна людина має обов'язки перед суспільством, а реалізація прав і свобод може бути обмежена законом з метою забезпечення належного визнання й поваги прав і свобод інших та задоволення справедливих вимог моралі, громадського порядку і загального добробуту в демократичному суспільстві.

Ще одним важливим нормативно-правовим документом універсальної дії є Декларація про права людини стосовно осіб, котрі не є громадянами країни, у якій вони проживають. Вона була прийнята Резолюцією 40/144 Генеральної Асамблеї ООН від 13 грудня 1985 року [245]. У відповідності до цієї Резолюції національними законодавствами мають забезпечуватися наступні трудові і соціальні права:

- право на умови праці, які відповідають вимогам безпеки і гігієни, на справедливу зарплату і однакову винагороду за працю однакової цінності без відмінностей в оплаті за однакову працю між чоловіком і жінкою;
- право вступати в профспілки та інші організації на свій вибір і брати участь у їх діяльності без обмежень, окрім тих, які передбачені законом та необхідних у демократичному суспільстві для захисту державної безпеки, громадської безпеки, громадського порядку або прав і свобод інших;
- право на охорону здоров'я, медичне обслуговування, соціальне забезпечення, освіту і відпочинок за умови, що іноземці виконують вимоги у відповідності до певних правил і що це не накладає на ресурси держави надмірного тягара.

Окрім вимог до національних законодавств щодо надання трудових і соціальних прав іноземцям, Декларація ООН 1985 року в межах статті 4 передбачає й обов'язки іноземців дотримуватися законів держави, у якій вони проживають чи знаходяться, а також з повагою ставитися до звичаїв і традицій народу цієї держави.

Провідним документом міжнародного права, який був прийнятий під егідою ООН і стосується безпосередньо міжнародних трудових мігрантів, є “Міжнародна конвенція про захист прав всіх працівників-мігрантів і членів їхніх сімей”, котра була прийнята Резолюцією 45/158 Генеральної Асамблеї ООН від 18 грудня 1990 року [257]. Конвенція, яка в

міжнародному праві також отримала назву “Велика Хартія про захист прав працівників-мігрантів”, акцентує увагу на економічних, соціальних, політичних та громадянських правах міжнародних трудових мігрантів. Приміром, конвенція підтверджує:

- право робітника виїздити з країни, включаючи його власну;
- право на життя, яке охороняється законом;
- право на свободу думки та віросповідання;
- право на свободу і захист особистості;
- право трудових мігрантів і членів їхніх родин на отримання захисту і допомоги з боку консульських і дипломатичних установ країни свого походження.

Окрім цього, Хартія різко засуджує будь-які дії, спрямовані на утримання мігрантів в рабстві чи такі, котрі заохочують примусову працю. Трудові мігранти і члени їхніх родин не можуть бути ув’язнені лише за якимсь зобов’язанням трудового договору. Ніхто, за винятком державних посадових осіб, наділених законом відповідними повноваженнями, не може конфіскувати, знищити чи спробувати знищити документи, які засвідчують особу, документи, які дають дозвіл на в’їзд чи перебування, проживання або поселення на національній території, чи дозвіл на роботу. Конвенція також засуджує заходи, спрямовані на групове вислання, встановлює адекватну процедуру для випадків, коли відповідні органи державної влади мають намір здійснити вислання робітника в індивідуальному порядку.

З-поміж інших документів ООН, які переймаються проблемами міграції, необхідно також згадати Конвенцію про статус біженців, котра була прийнята організацією в 1950 році [247]. Основну увагу цей документ зосереджує на правилах поводження з біженцями в країнах прийому. Зокрема він утверджує принцип невислання особи, який полягає в тому, що держава не може примусово повернути біженця в країну, де існує

загроза його свободам чи життю. Крім того, Конвенція також наголошує на тому, що біженці в країнах прибуття мають право на свободу віросповідання; право на здобуття початкової освіти; право на отримання державної допомоги; право на відстоювання своїх інтересів у судах тощо. Стосовно забезпечення біженців роботою та житлом ставлення держави притулку має бути не менш прихильним, ніж у випадку з іншими іноземцями.

Важливе місце в міжнародному праві відведено документам, які покликані протидіяти незаконному переміщенню мігрантів через державні кордони. Скажімо, в Конвенції ООН про міжнародну громадянську авіацію (1944 рік) і в Заключному акті Конвенції щодо полегшення міжнародного морського судноплавства (1965 рік) передбачено ряд заходів по запобіганню незаконній міграції на морському та повітряному транспорті [244; 243]. Конвенція ООН проти транснаціональної організованої злочинності (2000 рік); доданий до неї Протокол про запобігання та припинення торгівлі людьми; Протокол проти незаконного ввозу мігрантів суходолом, морем чи повітряним шляхом акцентують увагу на нормативно-правовому визначенні торгівлі людьми та незаконному ввозі мігрантів, передбачають надання міжнародної допомоги жертвам подібних злочинних дій, а також наголошують про кримінальну відповідальність їх організаторів [300].

Посилену увагу питанням захисту прав і свобод трудових мігрантів приділяє також Міжнародна організація праці (МОП). Головною метою діяльності МОП є сприяння налагодженню соціальної справедливості у сфері трудових відносин, захист інтересів працівників на основі соціального партнерства та взаємодопомоги, поліпшення умов праці тощо. МОП впроваджує міжнародні стандарти з питань праці, котрі носять рекомендаційний характер для урядів країн-членів організації, що стосується проблем зайнятості, рівня оплати та умов праці, прибутків,

системи соціального забезпечення працюючих та ін. Характерною рисою, яка відрізняє МОП від інших міжнародних організацій є те, що країни-учасниці в процесі реалізації функцій організації представлені одразу трьома репрезентативними групами: членами уряду, представниками підприємницьких кіл та робітниками.

Внесок МОП в розробку документів міжнародного права, що регулюють різні аспекти міждержавного переміщення робочої сили важко переоцінити. Скажімо, у такому фундаментальному документі як “Декларація МОП про основоположні принципи і права в сфері праці” вказується на першочергову необхідність посиленої уваги країн-членів до проблем працівників-мігрантів [255, 2]. Загалом конвенції і рекомендації організації покликані захистити мігрантів на різних етапах міграції і за різних обставин.

Одним з головних документів в сфері трудової міграції є Конвенція МОП № 97 Про працівників-мігрантів (1949 рік) [278, 275-291]. Її головна мета полягає у визнанні державами, які ратифікують цей документ, рівності по відношенню до мігрантів незалежно від їх національності, расової приналежності, релігії, статі тощо. Конвенція № 97 містить статті, які спрямовані на врегулювання умов, за яких трудові мігранти будуть користуватися однаковими з громадянами приймаючої країни правами в питаннях, визначених Конвенцією.

В рамках Конвенції передбачається, що захист працівників-мігрантів має відбуватися шляхом:

- організації безплатних служб для допомоги мігрантам та їх забезпечення необхідною інформацією;
- вживання заходів проти недостовірної інформації і пропаганди по відношенню до питань, які стосуються імміграції та еміграції громадян;
- вживання заходів, які полегшують всі стадії міграційного процесу;
- організації відповідних медичних служб;

- дозволу переказу на батьківщину заробітку і заощаджень трудових мігрантів.

Крім цього, Конвенція № 97 наголошує на необхідності письмового оформлення трудових договорів і дотримання прав працівників-мігрантів на отримання подібних документів із зазначенням в них терміну працевлаштування, умов і змісту праці, а також рівня її оплати.

Особливий інтерес представляє також Конвенція МОП № 143 (1975 рік) Про зловживання в сфері міграції та про забезпечення рівності в галузі соціальних і громадянських прав трудових мігрантів [275, 301-308]. Згадана Конвенція поділена на дві частини. Перша містить положення, котрі визначають загальні вимоги, що стосуються дотримання прав працівників-мігрантів в державах-імміграції. Значна увага тут також приділена необхідності своєчасного виявлення та запобігання нелегальній міграції на території країн прийому. Друга частина зосереджує вимоги, які висуваються державам, що ратифікували Конвенцію, стосовно рівності у ставленні, зайнятості, соціального забезпечення, участі у профспілках та інших громадянських прав і соціально-культурних гарантій для трудових мігрантів і членів їхніх родин, що перебувають на території держави на законних підставах.

Конвенція МОП № 157 (1982 рік) визначає основні положення міжнародної системи збереження прав працівників-мігрантів у сфері соціального забезпечення [268, 317-329]. Головна мета Конвенції полягає в узгодженні національних підходів до соціального забезпечення з урахуванням відмінностей у рівнях розвитку окремих країн.

З-поміж інших документів, які регулюють окремі аспекти міжнародної трудової міграції, виданих в рамках МОП варто згадати також Конвенцію № 117 Про основні цілі і норми соціальної політики (1962 рік) [295, 291-294] та Конвенцію № 118 Про рівність у ставленні в сфері соціального забезпечення (1962 рік) [250, 294-301].

Слід зауважити, що згадані міжнародні нормативно-правові документи, прийняті в рамках ООН та МОП, лягли в основу багатьох двосторонніх та багатосторонніх регіональних домовленостей щодо регулювання актуальних проблем міжнародної міграції населення, а також стали основоположними для формування засад діяльності інших міжнародних організацій, метою роботи яких є сприяння гармонійному розвитку світових міграційних процесів.

Вирішувати суперечливі питання сучасного міжнародного руху населення покликана діяльність Міжнародної організації з міграції (МОМ), яка була створена в 1951 році як міжурядова організація по переміщенню мігрантів у Європі. Сьогодні, після більш ніж півстолітньої практичної роботи, МОМ стала однією з провідних міжнародних інституцій, котра вирішує нагальні проблеми міжнародних мігрантів у всіх куточках світу, таким чином, перетворившись з регіональної у глобальну структуру.

У своїй діяльності МОМ керується тим, що гуманна і впорядкована міграція відповідає інтересам як самих мігрантів, так і суспільства в цілому. З огляду на це організація прагне сприяти ефективному вирішенню актуальних завдань міграції та покращенню розуміння проблем у сфері міграції; заохочувати з допомогою міграції соціальний та економічний розвиток; утверджувати людську гідність і добробут міжнародних мігрантів. Основні напрями діяльності МОМ передбачають:

- забезпечення впорядкованої міграції населення з урахуванням специфічних потреб країн (сприяння притоку робочої сили в держави з урахуванням пріоритетів їхнього розвитку, потреб та інтересів місцевого населення);
- попередження нелегальної міграції;
- перерозподіл кваліфікованих людських ресурсів з метою економічного, соціального і культурного розвитку держав;
- організоване переселення вимушених мігрантів, що залишили свою батьківщину;

- забезпечення можливостей обміну досвідом та інформацією для урядів і неурядових організацій;
- надання безпосередньої допомоги людям, що постраждали внаслідок конфліктів, а також допомоги для возз'єднання родин;
- дослідження та аналіз інформації, що стосується розвитку світових міграційних процесів (проведення семінарів і конференцій задля обговорення проблем міграції, вивчення причин і наслідків міграційного руху, стану та потреб мігрантів, розробка та проведення інформаційних кампаній) [231, 112; 11, 62-63].

Особливу увагу МОМ приділяє питанням контролю за державними кордонами країн-членів, забезпечуючи при цьому підготовку кадрів та законодавчі заходи поряд з удосконаленням технічного устаткування та інфраструктури пунктів пропуску. Проекти у сфері управління кордонами є ефективним засобом у ході інституційних перетворень, оскільки їх безпосередній позитивний вплив на систему прикордонного контролю стимулює уряди країн-учасниць до реалізації більш широкомасштабних заходів з удосконалення усього процесу управління міграційним рухом [25, 167].

Незважаючи на те, що МОМ не входить до складу ООН, вона досить часто координує свою діяльність у сфері регулювання міграційних процесів із різними її структурами. Більше того, багато інших міжнародних організацій є партнерами МОМ у вирішенні актуальних проблем сучасного міграційного руху населення. За роки практичної діяльності організація надала безпосередню допомогу 11 млн. мігрантів [11, 62; 29, 158].

Отже, можна стверджувати, що нормативно-правова та практична діяльність міжнародних організацій є невід'ємною складовою розвитку глобальних процесів міграції населення. Більше того, завдяки цій діяльності міграційні потоки отримують прогнозовану природу, а відтак,

здатні принести найбільшу користь країнам-учасникам міграційного руху. Останні, в свою чергу, беручи активну участь у їх роботі та ратифікуючи різноманітні конвенції, рекомендації і протоколи, визнають пріоритет норм міжнародного права над національним законодавством, що має важливе значення як для самої держави з огляду на її інтеграцію у світове співтовариство, так і для самих мігрантів з точки зору необхідності захисту їхніх прав і свобод за кордоном.

1.4. Сучасні центри міжнародної трудової міграції

Однією з визначальних рис сучасних міграційних процесів є розширення географічних напрямів їх розгортання. Так, сьогодні можна виокремити наступні основні напрями міжнародної міграції робочої сили: рух мігрантів із країн, що розвиваються і постсоціалістичних країн у напрямі промислово розвинутих держав; рух мігрантів між країнами, що розвиваються, і постсоціалістичними країнами; рух мігрантів між промислово розвинутими державами; рух мігрантів із промислово розвинутих країн у напрямі країн, що розвиваються, і постсоціалістичних держав.

У межах зазначених напрямів на сьогоднішній день у світі функціонують п'ять центрів міжнародної трудової міграції: Сполучені Штати Америки і Канада, Західна Європа, Близький Схід, Латинська Америка, а також Азіатсько-Тихоокеанський регіон.

США і Канада, як центр трудової міграції, мають давню історію. Їхні трудові ресурси склалися за рахунок іммігрантів. Проте якщо до 50-х років XX століття іноземна робоча сила цих держав формувалася в основному завдяки європейцям, то з другої половини минулого сторіччя і до цього часу кістяк іноземних заробітчан у цьому регіоні складають вихідці з Латинської Америки і країн Азії. Приїзд значної кількості працівників зі

згаданих регіонів зумовлює суттєве зростання їхньої частки в демографічній й, відповідно, трудовій структурі приймаючих країн. Скажімо, вже сьогодні латиноамериканці домінують у таких американських мегаполісах, як Маямі і Лос-Анджелес. Вартим уваги є також приклад Нью-Йорка, майже 50% населення якого складають іммігранти [6, 111]. У цілому найбільшою популярністю серед мігрантів в США користуються шість штатів – Іллінойс, Каліфорнія, Нью-Джерсі, Нью-Йорк, Техас і Флорида. Тут зосереджено близько 70% від загальної їх кількості в державі [16, 196].

Кваліфікаційний рівень трудових мігрантів, що вирушають у США і Канаду досить полярний. З одного боку, це низькокваліфікована робоча сила, яка в пошуках тимчасової роботи за кордоном використовує нелегальні канали проїзду і працевлаштування, а, з іншого, це висококваліфіковані працівники з легальним статусом. Країни прийому демонструють особливу зацікавленість у вчених, інженерах, IT-спеціалістах, медиках, фахівцях рідкісних професій тощо. Основними постачальниками трудових ресурсів низької кваліфікації є держави Карибського басейну, Філіппіни і Мексика. Що ж до фахівців, то вони, в рамках обумовлених квот, здебільшого приїждять у Північну Америку із ЄС, країн СНД, Китаю, Індії, Пакистану і Єгипту [145, 96; 63, 455].

Загалом на межі тисячоліть щорічний притік іммігрантів у США і Канаду оцінювався в діапазоні одного мільйона. Загальне ж число іноземних працівників у цей період склало від 8 до 12 млн. осіб [145, 95-96; 77, 37]. На наш погляд, подібні розбіжності в статистичних даних можливо пояснити значним числом сезонних і нелегальних мігрантів, кількісно оцінити яких досить важко.

Другий центр, що приваблює міжнародних мігрантів, – Європейський Союз. Міграційні потоки, які спрямовуються в цей регіон, умовно можна розділити на 3 частини: робоча сила із східноєвропейських

держав і країн СНГ; мігранти з країн, що розвиваються; міжнародний рух трудових ресурсів між розвинутими країнами ЄС [90, 141]. Загалом, як свідчить статистика, населення ЄС щорічно збільшується в середньому на 1,5 млн. осіб завдяки міжнародним мігрантам [249, 171].

Сьогодні загальна чисельність офіційно працевлаштованих заробітчан в ЄС знаходиться в межах 17-21 млн. осіб. Основними реципієнтами іноземних трудових ресурсів в регіоні є Німеччина, Франція, Велика Британія, Італія, Швейцарія, Бельгія і Нідерланди [175, 42-43; 249, 192].

Найбільша кількість трудових мігрантів зосереджена у Німеччині – понад 8 млн. осіб. Фактори, що роблять цю країну найпривабливішою для імміграції серед решти держав ЄС умовно можна поділити на дві групи. По-перше, це вдале географічне розташування, зокрема близькість до Східної Європи як одного з головних постачальників робочої сили. По-друге, високий рівень соціального захисту (заробітної плати) легально працюючих мігрантів, а також притаманна Німеччині політична стабільність. Саме вони роблять міграцію в цю країну не лише можливою, але й бажаною.

Разом з тим, невдоволеність корінних німців перспективами кар'єрного росту, а також відсутністю престижної роботи на батьківщині штовхає їх до міграції в інші країни ЄС, зокрема в Австрію, Бельгію, Нідерланди, Норвегію, Швейцарію і Швецію. За деякими оцінками, щороку Німеччину залишає близько 250 тис. її громадян [21, 9].

Імпорт членами ЄС багатомільйонної армії іноземних робітників не міг не спричинити суттєвих змін у структурі їх трудових ресурсів. Так, у державах прийому значний відсоток економічно активного населення сьогодні становлять вихідці з інших країн. Щоправда, частка іноземців у складі загальнодержавних трудових ресурсів – найбільша в країнах, які не є лідерами по залученню трудових мігрантів (рис. 1.3).

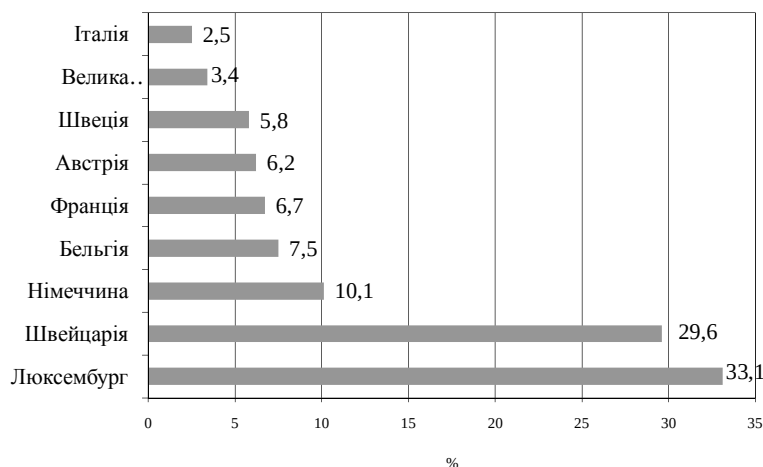


Рис. 1.3. Частка іноземної робочої сили в складі трудових ресурсів окремих країн Західної Європи, %

¹Складено за даними [145, 98; 63, 456-457]

Формування і розвиток міжнародного ринку праці в згаданому регіоні був обумовлений, як слушно зауважують західні вчені, браком робочих рук. Однак якщо в середині минулого століття розвинуті країни Західної Європи відчували нестачу трудових ресурсів, перш за все, в галузях із важким і шкідливим виробництвом, у яких була потрібна низькокваліфікована робоча сила, то сьогодні вони здебільшого формують попит на кваліфікованих іноземних фахівців [296, 26].

Таким чином, зміни відбулися не лише в кількісній, але і якісній структурі зайнятості іноземної робочої сили. Скажімо, в наш час зростає частка трудових мігрантів, зайнятих у фінансовій сфері і сфері послуг, галузі фундаментальної науки. У той же час рівень працевлаштування мігрантів у таких традиційних галузях, як будівництво і важка промисловість, поступово падає.

Третій центр залучення трудових ресурсів сформувався на Близькому Сході, країни якого спеціалізуються на видобутку нафти. Значні міграційні потоки в цей регіон почали формуватися в середині минулого століття у результаті розвитку нафтовидобувних галузей Саудівської Аравії і Кувейту [99, 403; 304, 65]. Незабаром, бідні на власну робочу силу, до послуг іноземців стали також вдаватися ОАЕ, Катар, Оман і Бахрейн.

На сьогодні ці держави акумулюють близько 6 млн. трудових мігрантів, які, окрім традиційної нафтодобувної промисловості, займають здебільшого непривабливі робочі місця в будівництві і сфері обслуговування. Характерною особливістю вказаного центру є те, що країни-реципієнти мають найвищу в світі частку іммігрантів у структурі трудових ресурсів: Катар – 92%, ОАЕ – 89%, Кувейт – 86%, Оман – 70%, Саудівська Аравія – 60%, Бахрейн – 51% [235, 40-42; 145, 99]. Подібні показники роблять країни Перської затоки місцем із найбільшою концентрацією трудових мігрантів на планеті. Так, володіючи лише половиною відсотка загальносвітового населення, вони акумулюють майже 15% іноземної робочої сили на Землі.

Прикметною особливістю міграційних потоків у близькосхідний регіон є їх широке географічне походження. Причому протягом останніх 50 років простежується чітка тенденція до зміни уподобань країн-імпортерів у виборі іноземної робочої сили. Скажімо, якщо у 70-х роках ХХ сторіччя головний акцент робився на залученні низькокваліфікованих робітників із близького зарубіжжя (сусідні арабо-мусульманські держави), то вже у 80-х роках попит в основному формувався навколо більш дешевих робочих рук з Азії і Африки. Поряд із значними за кількістю потоками із згаданих регіонів існували менші за обсягом канали імпорту працівників із Західної Європи і Північної Америки. У цьому випадку мова зазвичай йшла про висококваліфікованих спеціалістів, які займали керівні посади на виробництві [296, 27; 77, 40]. У наш час провідними експортерами

трудових ресурсів на Близькій Схід виступають Єгипет, Ємен, Сирія, Йорданія, Палестина, Алжир, Марокко, Туніс, Індія, Пакистан, Південна Корея, Філіппіни, а також деякі країни Європи [101, 11].

До визначальних рис міграційного руху в регіоні варто також віднести заохочення винятково тимчасової міжнародної трудової міграції. Окрім того, слід відзначити, що останнім часом структура зайнятості іноземних робітників у державах Перської затоки зазнала деяких змін. Повторюючи загальносвітову тенденцію, країни прийому демонструють особливу зацікавленість у кваліфікованих фахівцях різного профілю – інженерах, лікарях, менеджерах (зокрема туристичної сфери), архітекторах тощо.

Латинська Америка – четвертий пункт призначення для трудових мігрантів. За різними оцінками, кількість іноземної робочої сили в регіоні складає від 8 до 10 млн. осіб. Як зазначають окремі дослідники, у роки економічного піднесення іноземці складають близько 20% від загальної кількості працевлаштованого населення [145, 99]. Головними імпортерами виступають Аргентина, Бразилія, Мексика, Болівія, Венесуела, Парагвай і Чилі. Що стосується постачальників трудових ресурсів, то це в основному слаборозвинені сусідні держави. Таким чином, можна стверджувати, що міграційні потоки в згаданому центрі є здебільшого внутрішньоконтинентальними. Важливою рисою міграції в Латинській Америці є нелегальний характер трудових переміщень, а також сезонність, пов'язана із сільськогосподарськими потребами (наприклад, робота на кавових чи цукрових плантаціях). Разом з тим, більш тривала за часом міграція з метою працевлаштування також має місце. У цьому випадку здебільшого йдеться про кваліфікованих фахівців, що приїждять з країн Східної Європи [77, 42; 241, 147-149].

Зацікавленість держав Латинської Америки у працівниках з Європи зумовлена двома причинами. По-перше, в них відчувається гострий брак спеціалістів таких професій, як будівельник, інженер-хімік, інженер

гірничої справи, нафтовик, гідролог тощо. А, по-друге, починаючи з кінця минулого століття, країни регіону зіштовхнулися із серйозною проблемою “відпливу умів”, головним чином, у напрямі Сполучених Штатів. Як свідчить статистика, у пошуках кращої долі в Північну Америку вирушає близько 40% випускників південноамериканських ВНЗ [63, 462].

П'ятим центром міжнародної міграції робочої сили є Азіатсько-Тихоокеанський регіон. Останній володіє величезним людським потенціалом – більше половини населення Землі або майже 70% загальносвітової робочої сили [241, 152]. Тут основними реципієнтами людських ресурсів давно вже стали Японія, Гонконг, Малайзія, Сінгапур, Тайвань, Таїланд, Південна Корея, Бруней, Австралія і Нова Зеландія. У свою чергу, експорт робочої сили налагодили Китай, В'єтнам, Філіппіни, Індонезія, Бангладеш та інші країни. Поділ держав АТР на імпортерів та експортерів трудових мігрантів досить умовний, адже значна їх частина (наприклад, Малайзія, Південна Корея і Таїланд) одночасно імпортують чужу та експортують власну робочу силу. На думку окремих експертів, станом на сьогодні загальне число трудових мігрантів в регіоні складає 4 млн. осіб [77, 41; 63, 459].

Провідний споживач трудових ресурсів в АТР – Японія. На початку ХХІ століття ця держава щорічно приймала близько 200 тис. іноземних робітників, причому 70% з них були висококласними фахівцями. Подібні обсяги іноземних працівників у традиційно закритому японському суспільстві – наслідок відсутнього браку власних робочих рук. Так, за деякими підрахунками, навіть за умови збереження нинішнього рівня міграційних потоків до 2015 року в державі не буде вистачати 8-10 млн. робітників. Більше того, вже через 5 років доля іноземців в складі населення країни може сягнути семи відсотків. Тобто, за якихось три десятиліття цей показник зросте більш, ніж в 10 разів (0,5% у 1985 році) [63, 461].

Важливою рисою розвитку АТР є залежність країн прийому від певних категорій трудових мігрантів. З одного боку, від

низькокваліфікованих іноземних робітників, що зосереджуються здебільшого у сфері послуг, а, з іншого, від висококваліфікованих спеціалістів, десятки тисяч яких представляють в регіоні інтереси ТНК.

Окрім згаданих, на наш погляд, доцільно виокремити такі відносно нові центри скупчення трудових мігрантів, як пострадянський простір і африканський континент. Щодо Співдружності Незалежних Держав, то деякі її учасники не лише експортують власні трудові ресурси, але й залучають чужі. Скажімо, Білорусь, яка традиційно вважається джерелом походження кваліфікованої робочої сили, сама акумулює близько 150 тис. іноземних робітників. Ще більше трудових мігрантів сконцентовано у Казахстані – майже півмільйона осіб [172, 76]. Головною ж країною прийому іноземної робочої сили в регіоні залишається Росія. Так, за оцінками ООН, в 2010 році вона входить в десятку держав із найбільшим числом прийшлого населення: більше 12 мільйонів [260]. Зрозуміло, що переважна частина цих людей прибула до Росії в пошуках роботи. Разом з тим, як справедливо підкреслює П. Стокер, чимала кількість трудових мігрантів використовує територію згаданих держав, насамперед як буферну зону, з часом сподіваючись перебратися до більш заможної Західної Європи [296, 30].

Особливий інтерес викликає саме досвід Росії, яка протягом останніх двох десятиліть змогла стати не лише регіональним, але й одним зі світових лідерів по залученню іноземців. Як свідчить статистика, на початку XXI століття країна щорічно приймала близько 800 тис. мігрантів. Це третій показник на планеті після США (більше 900 тис.) і Німеччини (понад 850 тис.) [43, 94].

Серед основних факторів, що вплинули на перетворення Росії на одну з головних держав-імпортерів робочої сили, провідні російські вчені називають:

- стабільнішу економічну ситуацію і більш високий рівень життя (заробітної плати) в Росії порівняно з країнами СНД, Азії, Африки, Близького і Середнього Сходу;

- розвиток у ході економічних реформ альтернативних форм зайнятості, пов'язаних із розширенням приватного сектора, індивідуальної трудової діяльності, змішаних форм власності за участю іноземних інвестицій;
- руйнацію в республіках колишнього Радянського Союзу потужних промислових підприємств, на яких працювало здебільшого російськомовне населення;
- геополітичну перебудову пострадянського простору [119, 76].

Крім згаданих факторів, думається, розвитку трудової імміграції в Росію сприяє географічна близькість між реципієнтом і донорами, відносна “прозорість” державних кордонів із країнами близького зарубіжжя, спільність культурних уподобань, наявність численних родинних і професійних зв'язків, взаємовизнання дипломів тощо.

Сьогодні Росія імпортує трудові ресурси з усіх континентів (понад 120 країн). Водночас коло основних експортерів робочої сили досить вузьке. Це, перш за все, республіки колишнього СРСР: Україна, Узбекистан, Туркменістан, Киргизія, Молдова, Грузія, Вірменія і Азербайджан, а також країни далекого зарубіжжя – Китай, Туреччина, КНДР, В'єтнам і держави, що утворилися після розпаду Югославії [61, 228-229]. Одним із лідерів у сфері постачання робочих рук у Росію є Україна – понад 30% від загальної кількості трудових мігрантів в цій державі.

Міграційний рух в Африці характеризують трудові потоки, що спрямовуються від найбідніших країн усередині континенту до більш заможних держав, які мають вихід до моря чи океану. Скажімо, в Північній Африці провідним імпортером робочої сили виступає багата на нафту Лівія. Тут іноземні працівники складають майже 23% всього трудового потенціалу країни [63, 463]. На заході континенту осередком прийому трудових мігрантів є Камерун, Кот-д'Івуар і Нігерія, а на півдні – Південно-Африканська Республіка.

Що ж до експортерів людських ресурсів, то це, в першу чергу, Бенін, Ботсвана, Лесото, Малаві, Мозамбік, Нігер, Свазіленд, Того і Чад. Згадані держави спеціалізуються на постачанні молодой некваліфікованої робочої сили, здатної до важкої і небезпечної праці в гірничодобувній промисловості і сільському господарстві. Найрозвинутіші країни Африки залучають також висококваліфікованих фахівців – менеджерів, інженерів, медпрацівників тощо. Більшість із них приїздить з інших континентів. У цілому, як свідчать деякі підрахунки, загальна чисельність іноземних робітників в Африці досягає сьогодні 6 млн. осіб [145, 100; 235, 47].

Окрім нелегального статусу, визначальною рисою трудової міграції на африканському континенті є її ротаційний характер. Яскравий приклад останнього – робота іноземців на шахтах і копальнях ПАР. Умови праці тут особливо важкі, тому трудові контракти з прийшлою робочою силою укладаються на нетривалий строк (1-2 роки) [241, 144]. Після закінчення цього терміну, іноземні робітники, які назавжди втратили своє здоров'я, працюючи на чужу державу, повертаються на батьківщину, а їх місце одразу ж займають нові мігранти.

Крім формування нових центрів, міграційна ситуація, яка склалася у світі на сьогоднішній день, вирізняється й іншими тенденціями. Головними серед них є наступні:

- динамізація міграційних процесів і постійна зміна ролей переважної більшості країн, що задіяні в них;
- домінуюча роль трудової міграції в системі міжнародного переміщення населення;
- диференціація складу міграційних потоків;
- фемінізація світових міграційних процесів;
- постійне зростання обсягів нелегальної міграції населення.

Провідною рисою нинішньої міжнародної міграції людей є постійне збільшення її масштабів, втягнення у світовий міграційний

процес практично всіх країн. За підрахунками авторитетних міжнародних організацій, у 2010 році в світі майже 216 млн. осіб (3,2% населення Землі) перебували за межами своїх країн. Загалом в міграційному обігу було задіяно 218 держав світової співдружності [260; 277, 18; 34, 11].

Якщо ж взяти до уваги те, що загальна кількість осіб, котрі в тій чи іншій формі задіяні у світових процесах міграції, перевищила на початку XXI століття 1 млрд. осіб, то можна погодитися з тими авторами, котрі говорять про настання періоду “нового великого переселення народів” [102, 44; 122, 97].

Про глобалізацію міграційних процесів свідчить той факт, що загальна кількість міжнародних мігрантів лише за останні майже тридцять років зросла більш ніж удвічі. Причому 60% з них перебувають у розвинутих державах, тоді як решта – у країнах, що розвиваються, і державах із перехідною економікою [272, 10]. Подібний сплеск в обсягах міждержавних міграційних потоків значною мірою пояснюється відчутним збільшенням щорічних темпів приросту сукупної чисельності міжнародних мігрантів. Так, якщо в період з 1965 по 1975 рік він становив 1,16%, то вже починаючи з 1985 року і по наш час він збільшився більш ніж у два рази, досягши позначки в 2,7% [232, 5].

У цілому динаміка зростання загальної чисельності міжнародних мігрантів у світі виглядає наступним чином (рис. 1.4). Як видно з рисунка, протягом останніх п’ятдесяти років чисельність міжнародних мігрантів на Землі зросла майже втричі, тоді як за аналогічний проміжок часу, що передував згаданому періоду, сукупний обсяг міжнародних мігрантів ледь подвоївся [95, 18].

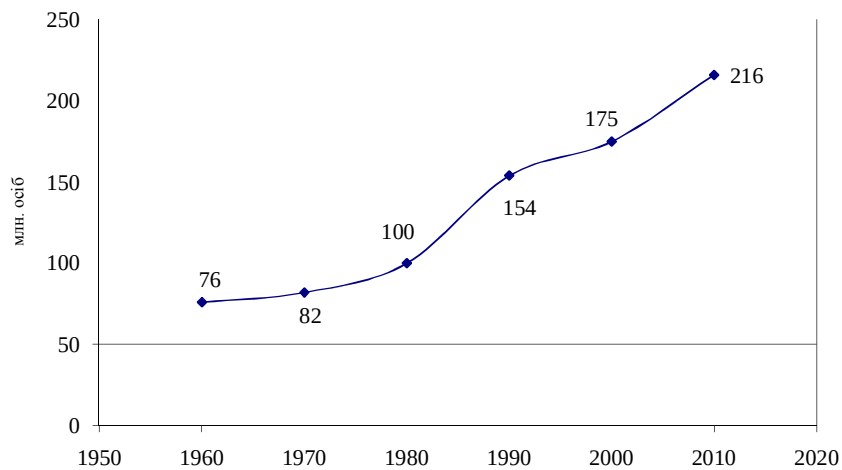


Рис. 1.4. Динаміка населення, що проживало поза межами країн свого походження в 1960-2010 рр., млн. осіб

¹Складено за даними [305, 6; 298, 1; 277, 18]

Слід відзначити, що поряд з абсолютними показниками зростає, щоправда, значно повільніше, й частка мігрантів у загальній кількості населення планети. Скажімо, якщо в 70-х роках минулого століття вона становила 2,2%, то у 80-х – 2,3%, а 90-х – 2,9%. У 2010 році, на думку західних експертів, цей показник становить 3,2% [277, 18]. Активізація міграційного руху в останні десятиліття зумовила зростання кількості міжнародних мігрантів в окремих регіонах світу. Наведені у рисунку 1.5 дані засвідчують, що у 2010 році майже третина усіх мігрантів на планеті була зосереджена в Європі – 70 млн. осіб. Далі розташувалися Азія (61), Північна Америка (50), Африка (19), Латинська Америка і Карибський басейн (7), а також Океанія (6).

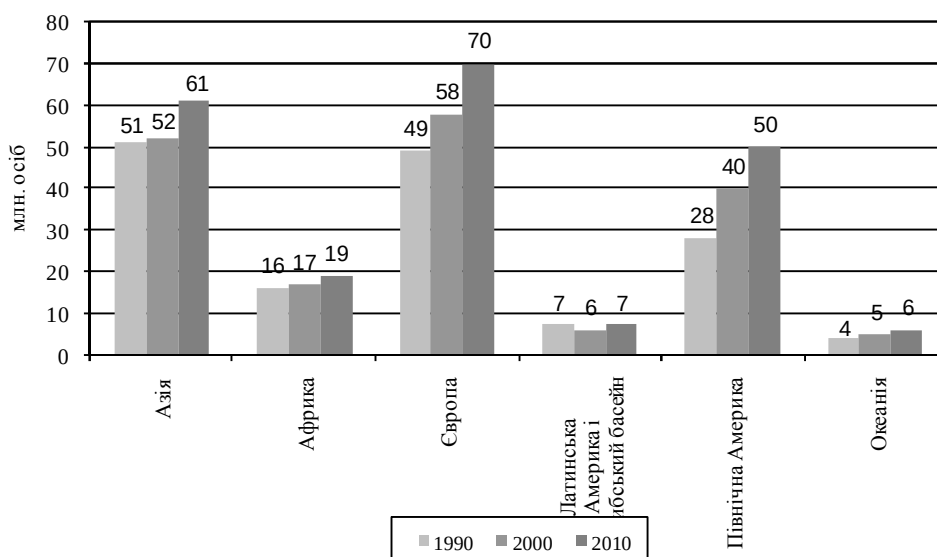


Рис. 1.5. Чисельність іноземців в основних регіонах світу
у 1990-2010 рр., млн. осіб

¹Складено за даними [298, 2]

Лідерами по залученню іноземного населення виступають США, Росія і Німеччина (рис. 1.6).

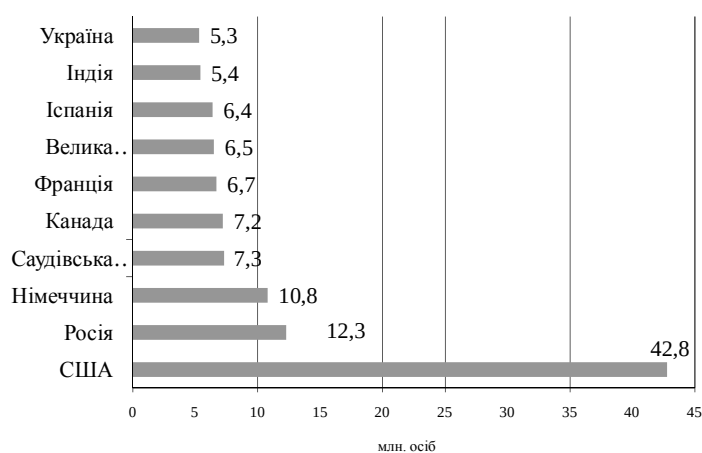


Рис. 1.6. Провідні країни-імпортери людських ресурсів
у 2010 р., млн. осіб

¹Складено за даними [286]

Про динамізацію світових міграційних процесів може свідчити і той факт, що в період з 1990 по 2010 рік помітно зросла чисельність держав, які на своїй території зосереджують щонайменше півмільйона іноземних мігрантів – з 57 до 64 [260]. Протягом цього часу також збільшилась кількість країн, у яких частка іноземців у загальній структурі населення перевищує 10% – з 29 до 38. Рисунок 1.7 демонструє країни з найбільшою часткою іноземців в складі всього населення. Так, у 2010 році за цим показником лідирували Катар, ОАЕ і Кувейт.

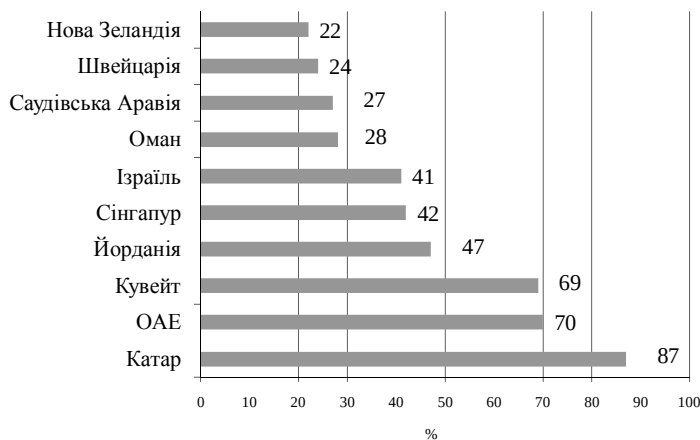


Рис. 1.7. Частка міжнародних мігрантів у структурі населення окремих країн світу в 2010 р., %

¹Складено за даними [298, 3]

Динамічний розвиток міжнародного руху населення, що спостерігається в останні десятиліття, зумовлює постійні зміни ролей окремих країн у світових міграційних процесах. Так, сьогодні вже не можна однозначно стверджувати, що одна група держав виступає лише

експортером людських ресурсів, натомість інша зосереджується винятково на їх імпорті. Як свідчить статистика, за останні 50 років з майже двохсот країн тільки 42 мали постійно позитивне (14) чи негативне (28) сальдо міграції [307, 89]. Решта держав (149) за цей період хоча б раз змінювала свій міграційний статус, перетворюючись із реципієнтів на постачальників населення, і навпаки. Таким чином, у наш час традиційним став двоїстий характер міграційних уподобань більшості держав, коли ці останні одночасно приймають і надсилають мігрантів.

Проілюструвати сказане можна на прикладі нових індустріальних країн у Південно-Східній Азії (Гонконгу, Індонезії, Малайзії, Південної Кореї, Сінгапуру і Тайваню). Стрибкоподібний розвиток останніх змусив їх поряд з експортом населення сприяти імпорту іноземних трудових ресурсів. Нестача фахівців різного профілю зумовила активний обмін трудовими ресурсами між азійськими тиграми. Зокрема, на межі тисячоліть з Південної Кореї щорічно виїздило 300 тис. людей. Переважна їх частина прямувала в Гонконг і Тайвань. Значними є також обсяги працівників, які вирушають із Сінгапуру до Індонезії, Малайзії, Філіппін, Таїланду й Китаю. Здебільшого їхній переїзд супроводжує інвестиції в ці держави. Водночас у зворотному напрямі спрямовується велика кількість технічних робітників, яких потребує економіка Сінгапуру [261, 898-899].

Інтернаціоналізація національних економік, з одного боку, та нерівномірність соціально-економічного розвитку країн світової співдружності, з іншого, призвели до того, що міжнародна міграція робочої сили отримала безпрецедентне економічне, політичне та гуманітарне значення в сучасному світі, перетворившись на по-справжньому глобальний феномен. Як пише В. Бьонінг, “сьогодні вона є одним із найбільш суттєвих аспектів інтенсивної глобалізації світового господарства, котрий помітно впливає на економіку і робочу силу більш ніж у ста країнах”. За підрахунками окремих вчених і деяких міжнародних

організацій, у світі нині офіційно налічується близько 100 млн. трудових мігрантів [276, 16; 99, 402; 265; 217, 10]. При цьому слід наголосити, що наведений офіційний показник не відбиває реальні обсяги міжнародної трудової міграції (є заниженим). Це підтверджує зокрема глобальне дослідження підприємницької діяльності, проведене західними експертами, згідно з яким сьогодні кожна п'ята компанія у світі користується послугами іноземних трудових ресурсів [289, 36].

Як уже зазначалося, головною причиною, що спонукає людей залишати власні домівки і вирушати на пошуки кращої долі за кордон, є різниця в рівнях життя та економічних можливостях у різних регіонах світу, зокрема між розвинутими державами (ОЕСР) і країнами, що розвиваються, а також державами з перехідною економікою. Протягом останніх десятиріч ця прірва невпинно зростала. Скажімо, у 2009 році різниця між щорічними доходами на душу населення в окремих державах вимірювалася сотнями разів: від 320 доларів в Демократичній Республіці Конго до майже 84 тис. доларів у Люксембурзі. Зрозуміло, що подібні розбіжності в економічному розвитку зумовлюють радикальні відмінності в оплаті праці різних країн [267; 148, 282-283]. Тому й не дивно, що, приміром, медпрацівник на Філіппінах, який отримує за місяць заробітну плату в розмірі 146 доларів, прагне за будь-яку ціну переїхати у США, адже там його щомісячний заробіток зросте у 17 разів [164, 339]. Офіційні обсяги залучення іноземної робочої сили окремими країнами ОЕСР на початку XXI століття представлені у додатку Б.

Зазвичай у країнах прийому прийшле населення претендує на виконання певних видів робіт. Сьогодні основну масу міжнародних трудових мігрантів в розвинутих державах складають робітники сфери послуг (50% від загальної кількості іноземної робочої сили), а також будівельники і промислові працівники (40%) [265]. Додаток В демонструє частку трудових мігрантів в основних секторах економіки окремих країн ОЕСР.

Однак було б помилкою вважати, що сегментація ринку праці приймаючих країн породжує міжнародний рух винятково малокваліфікованих людських ресурсів. Як доводить практика, сьогодні все активніше відбувається якісна диференціація світових міграційних потоків, в першу чергу, за рахунок підвищення частки в загальній кількості мігруючого населення кваліфікованих фахівців різного профілю.

За підрахунками вчених, на сьогоднішній день країни, що розвиваються, внаслідок “відтоку інтелекту” втратили близько 13 млн. фахівців, які переїхали в більш заможні держави. З них більше половини знайшли притулок у США, решта – в інших країнах ОЕСР [22, 191]. На межі сторіч країни, що розвиваються, та країни з перехідною економікою збагатили США на 750 тис. програмістів, веб-дизайнерів та інших фахівців галузі. Унаслідок цього частка іноземців у загальній кількості зайнятих у цій сфері зросла в державі до 18% [222, 72]. У цей же час в Австралію щорічно в’їздило понад 1300 працівників згаданих професій, а потреба в них становила 28 тис. осіб [261, 893; 224, 32].

Значний внесок країни-донори роблять і в збільшення чисельності вчених, інженерів і техніків у країнах-реципієнтах іноземних трудових ресурсів. Скажімо, в ЄС з-поміж усіх трудових мігрантів лише вчених, інженерів і технічних працівників – 2 млн. осіб. У науково-дослідних центрах США їх кількість складає 1,5 млн. осіб. У вищих навчальних закладах цієї країни працює 75 тис. науковців, у першу чергу, вихідців із Китаю та Індії, а також представників європейських держав. Подібні обсяги залучення іноземного наукового потенціалу дозволяють США суттєво підвищувати ефективність інноваційного розвитку [162, 1486].

Досить поширеним способом “відпливу умів” у розвинуті держави є залучення до навчання талановитої іноземної молоді. Додаток Г знайомить із провідними імпортерами іноземних студентів, а також їх часткою в загальній структурі студентів ВНЗ. Як свідчить статистика, в наш час за

кордоном навчається майже 2,7 млн. студентів. Причому 85% з них зосереджено в країнах ОЕСР [306, 105]. Головними донорами міжнародних студентів є держави Східної та Південно-Східної Азії. Як зазначають західні дослідники, близько половини всіх іноземних студентів у США й Канаді є громадянами азіатських країн. Більшість тих, хто навчається за кордоном, прагне за будь-яку ціну залишитися на чужині й після здобуття вищої освіти. Красномовне підтвердження цього – приклад тайванських здобувачів вищої освіти в США. Лише кожен четвертий із них після отримання диплома від'їждить на Тайвань [241, 162].

Окрім потужного “потoku інтелекту”, який спрямовується у розвинуті країни, слід також зазначити, що існують менші за обсягом та значимістю переміщення висококваліфікованих людських ресурсів у зворотному напрямі, а також міжнародний обмін спеціалістами між країнами, що розвиваються, і державами з перехідною економікою.

Поряд із якісною диференціацією міграційних потоків сьогодні все частіше можна вести мову про появу абсолютно нових типів міжнародної міграції населення. Скажімо, набирає “популярності” міждержавна міграція, що керується міркуваннями приховування фінансових засобів, отриманих на батьківщині незаконним чином. Не менш поширеним є міждержавний рух населення з метою пошуку за кордоном більш сприятливих для себе податкових умов. Унаслідок подібного переміщення своїх громадян країни-донори зазвичай утрачають значні обсяги фінансових ресурсів, які були накопичені в їх межах, однак згодом масово вивозяться за кордон.

До нових типів міжнародної міграції населення можна віднести і “втечу м'язів” (виїзд за кордон провідних спортсменів), “втечу талантів” (міграцію відомих артистів, співаків, акторів, кінорежисерів та інших творчих особистостей), а також набираючу обертів “втечу наречених” (виїзд в іншу країну, здебільшого жінок, з метою створення сім'ї з іноземцями) [232, 9].

Ще однією характерною рисою розвитку сучасних міграційних процесів є їх посилена фемінізація. До недавнього часу було прийнято вважати, що переважна більшість мігрантів – це чоловіки. Жінки, якщо і мігрували, то здебільшого в якості членів родини, котрі переїздили в іншу країну за мігрантом-чоловіком.

Проте, як свідчить статистика, сьогодні жіноча складова міграційних потоків практично не поступається чоловічій. Так, за підрахунками авторитетних міжнародних організацій, в 2010 році частка жінок-мігрантів становить 49% від загальної кількості міжнародних мігрантів в світі [298, 1]. При цьому слід зазначити, що в регіональному розрізі частка жінок в загальній структурі мігруючого населення не є однаковою (рис. 1.8).

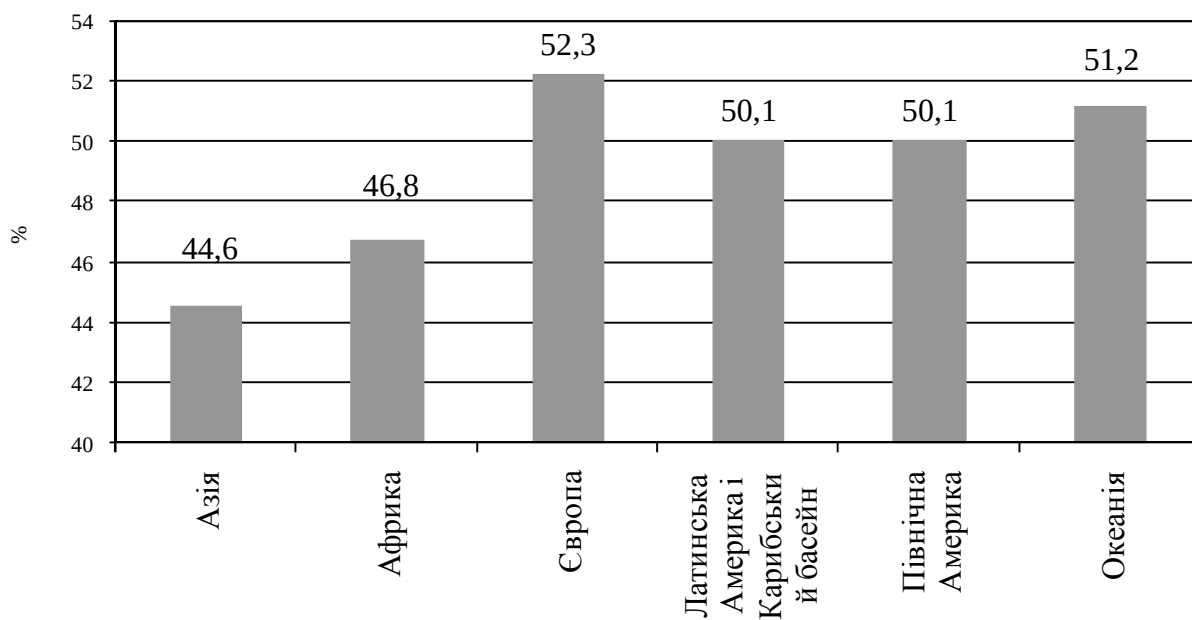


Рис. 1.8. Частка жінок у структурі іноземного населення в основних регіонах світу в 2010 р., %

¹Складено за даними [298, 1]

Як демонструють наведені дані, найбільша концентрація жінок-мігрантів спостерігається в Європі та Океанії, в той час як в Азії і Африці в складі іноземців домінують чоловіки.

На думку окремих західних дослідників, існує дві головні групи факторів, що позначаються на активізації участі жінок у міграційних процесах сучасності. По-перше, вона є логічним наслідком залучення більшої кількості жінок як робочої сили на ринки праці країн-донорів. В умовах посилення інтеграції національних економік, ця робоча сила починає все частіше шукати більш вигідне застосування за кордоном. По-друге, втягнення великої кількості жінок до лав міжнародних мігрантів зумовлюється також потребою в них окремих галузей народного господарства приймаючих країн [252, 15]. Насамперед мова йде про сферу послуг, інтенсивний розвиток якої призвів до значних змін у структурі зайнятості промислово розвинутих країн і зумовив постійно зростаючий попит на жіночу робочу силу. Основними нішами застосування праці жінок-мігрантів є сфера громадських послуг (персонал готелів, ресторанів, казино та ін.), домашнє обслуговування (хатня прислуга та доглядальниці), галузь дозвілля і розваг (танцівниці в барах, учасниці театралізованих шоу-програм та ін.), секс-індустрія [162, 1487].

Однак не лише розвинуті країни пред'являють підвищений попит на іноземну жіночу робочу силу. Потужними центрами притягання жінок-мігрантів виступають також країни в Західній, Східній та Південно-Східній Азії. На початку XXI століття в Західній Азії налічувалося майже 8 млн. жінок-мігрантів, у Східній та Південно-Східній Азії – 5 мільйонів. [174, 27].

Суттєве зростання обсягів нелегальної міграції – ще одна тенденція розвитку сучасних міграційних процесів. Масовий характер нелегальне міждержавне переміщення населення отримало з другої половини 70-х років минулого століття. Саме в цей час розвиток глобалізаційних процесів в світі посприяв нарощуванню міжнародної мобільності людських ресурсів. Однак за умов, коли імміграційна ємність приймаючих країн дедалі частіше виявлялася неспроможною поглинати на законних підставах усе зростаючі обсяги іноземців і, як результат, завдяки посиленню державами прийому обмежувальних заходів стосовно легальних форм міграції, міжнародні мігранти почали активно формувати нелегальні канали проникнення в ту чи

іншу країну. Таким чином, можна стверджувати, що застосування різних обмежень із боку держав-імміграції не приносить останнім бажаних дивідендів. Як пише С. Метелев, “впровадження обмежувальних заходів стосовно легальних мігрантів зазвичай супроводжується лише зростанням масштабів нелегальної міграції” [102, с. 45].

Справді, обсяги останньої просто вражають. Скажімо, за різними оцінками, число нелегалів в США перебуває в межах від 7 до 12 млн. осіб, причому щорічний неконтрольований міграційний потік в країну складає більше 1 млн. осіб [89, 104; 62, 6; 103, 44]. Дещо скромнішими є масштаби нелегальної міграції в країнах ЄС та Росії. Тут, на думку окремих експертів, чисельність нелегалів на початку нового тисячоліття сягала від 3 до 8 і 4 млн. осіб відповідно [249, 192; 283, 61; 279; 148, 285]. Всього ж, за підрахунками МОП, нині у світі третина всіх міграційних потоків не контролюється, а відтак, є нелегальними [232, 15].

Отже, є всі підстави вважати, що сьогодні в неконтрольовані міграційні потоки втягнуто мільйони осіб по всьому світу, а сама нелегальна міграція населення перетворюється у високоприбутковий бізнес. У його межах функціонують багаточисельні офіційні, неофіційні та відверто кримінальні структури, котрі отримують величезні прибутки внаслідок незаконного міжнародного переміщення людей, а також завдяки посередництву при працевлаштуванні мігрантів у чужій країні.

Особливу тривогу у світової спільноти викликає існування саме останньої групи організацій, оскільки їх злочинна діяльність, пов’язана з контрабандою і торгівлею людьми, значною мірою стимулює активізацію нелегальних потоків міждержавної міграції населення. Досить часто такий кримінальний бізнес організовується за принципом підприємств “замкнутого циклу”: від пошуку потенційних нелегалів і виготовлення для них підробних документів до незаконного їх транспортування через державні кордони з подальшим забезпеченням житлом і нелегальним працевлаштуванням на

новому місці [221, 11]. За підрахунками авторитетних західних організацій, сукупні доходи подібних тіньових структур оцінюються щорічно в розмірі 10-12 млрд. доларів США [279; 75, 39].

До наведених вище тенденцій розвитку міжнародної міграції в сучасних умовах, на наш погляд, доцільно додати й зростання ролі грошових переказів заробітчани, які є обов'язковим атрибутом глобалізації міграційних процесів. Зворотний рух міграційного капіталу і, особливо, його розміри справляють значний вплив, головним чином, на країни походження мігрантів.

Збільшення загальної чисельності трудових мігрантів у світі стало фактором суттєвого зростання сукупних обсягів грошових переказів із країн-імпортерів робочої сили в напрямі країн, що її постачають. Якщо в 1970 році вони складали близько 2 млрд. доларів США, то станом на 2010 рік сума здійснених мігрантами переказів становила вже 440 млрд. доларів. Таким чином, за сорок років обсяг переказів зріс у 220 разів [277, 19; 296, 79]. Рисунок 1.9 дає змогу простежити зміну загальносвітової динаміки грошових переказів трудових мігрантів протягом останнього десятиліття.

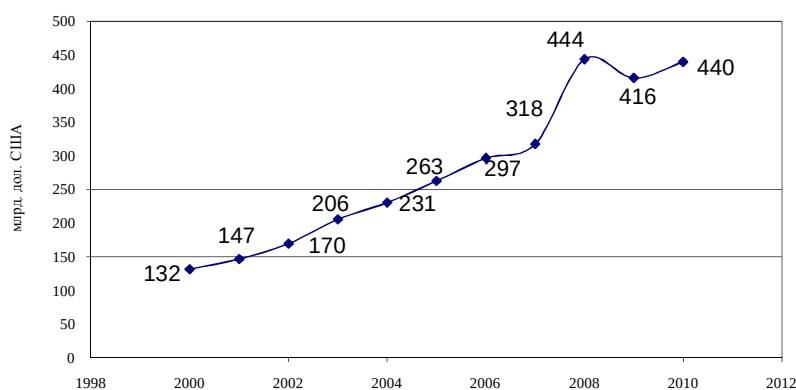


Рис. 1.9. Динаміка грошових переказів трудових мігрантів у 2000-2010 рр.,
млрд. дол. США

¹Складено за даними [254; 276, 17; 277, 19]

Наведена статистика може сигналізувати про те, що для деяких країн валютні перекази мігрантів стали вагомим джерелом наповнення дохідної частини платіжного балансу, а сам експорт робочої сили перетворився у високоприбутковий бізнес, який сьогодні практично на рівних конкурує з традиційними експортоорієнтованими галузями народного господарства. Більше того, для таких країн, як Гондурас, Йорданія, Ліван, Таджикистан і Республіка Молдова валютні перекази становлять понад 20% ВВП [260].

Провідним реципієнтом фінансової допомоги заробітчан є Індія. Ця країна у 2010 році отримала переказів у розмірі 55 млрд. доларів. Дещо меншим був міграційний капітал, який спрямовувався до Китаю і Мексики – 51 і 23 млрд. доларів відповідно [277, 13]. Лідерами по надходженню валютних переказів міжнародних мігрантів також є Філіппіни, Туреччина й окремі країни Європи [273, 600; 276, 17].

Характерною рисою руху міграційного капіталу є його спрямованість у країни, що розвиваються. Так, на початку XXI століття ці останні отримували набагато більше половини сукупного обсягу переказаних коштів [274, 104]. Це пояснюється тим, що більшість сьогоденішніх міжнародних мігрантів – представники саме цих держав.

Щоправда, відомі приклади, коли відносно благополучні країни стають реципієнтами валютної допомоги своїх громадян, які працюють за кордоном. Скажімо, активно залучають кошти трудових мігрантів такі країни ЄС, як Франція, Іспанія, Бельгія, Велика Британія, Німеччина, Греція та Португалія [266, 78; 146, 3; 277, 13].

Міграційний капітал за певних умов справляє позитивний вплив на країни, які його імпортують. Значні обсяги фінансових вливань трудових мігрантів певною мірою сприяють покращанню умов життя їхніх родичів і близьких, які залишилися на батьківщині. Скажімо, в такій країні як Кірібаті, дякуючи валютним надходженням з-за кордону, мають засоби до існування 17% всього населення держави. Відомі непоодинокі приклади, коли завдяки

доходам одного мігранта в цій невеличкій острівній державі утримується до 25 осіб [239, 157]. Схожа ситуація й на Філіппінах, де відносно задовільні умови існування близько 20% домогосподарств значною мірою залежать від фінансової допомоги родичів, працевлаштованих за кордоном.

Країни-учасниці СНД, у тім числі й Україна, після розпаду СРСР активно інтегруються до світового ринку робочої сили, в основному постачаючи трудові ресурси за кордон. Тому й не дивно, що чималі обсяги валютних переказів надходять саме до них. І, як свідчить статистика, 25% від загальної чисельності отримувачів цих коштів на пострадянському просторі повністю утримується за їхній рахунок [14, 36].

Ставши центрами притягання величезної армії іноземців, окремі країни стикаються з цілою низкою викликів. Скажімо, коли раптовий приплив іммігрантів у таку країну як Швеція одразу формує четверту частину всього населення, неминучим стає соціально-культурний шок для більшості громадян держави, який згодом матеріалізується в політичний спротив по відношенню до іноземців [252, 15].

Політичне забарвлення міграційний рух отримує й у традиційних центрах прийому людських ресурсів. Скажімо, пожвавлення тимчасової міждержавної трудової імміграції у країнах Західної Європи і Північної Америки у свій час призвело до активізації анти-іммігрантських настроїв серед членів приймаючих суспільств. Більше того, іноді можливість використовувати дешеву і незахищену національним законодавством іноземну робочу силу підштовхує деякі політичні кола до лобювання інтересів окремих місцевих бізнес-структур, котрі зацікавлені в прийомі чужих трудових ресурсів. З іншого боку, подібні кроки завжди наштовхуються на відчутну протидію з боку місцевих профспілок та інших громадських організацій, які прагнуть захистити національну робочу силу від можливих негативних проявів міждержавного руху населення, зокрема, трудової міграції.

Ми переконані, що внаслідок подальшої активізації світових міграційних процесів зазначені вище тенденції не лише збережуться в майбутньому, але й неодмінно будуть доповнюватися новими рисами.

Таким чином, проведений аналіз еволюції поглядів щодо міжнародної трудової міграції та узагальнення отриманих на його основі результатів дозволяє зробити наступні висновки:

- загальноприйнятої єдиної теорії міжнародної трудової міграції не існує, а загальновизнаними є лише теорії та моделі, що пояснюють головним чином окремі важливі аспекти явища “міжнародна міграція”. З огляду на це запропоновано об’єднати існуючі теорії у три групи. До першої належать концепції, які пояснюють міжнародну міграцію на мікрорівні (рівень окремої особи чи домогосподарства). Друга група містить теорії, які фокусують увагу на макрорівні (рівень держави чи держав). До третьої групи належать теоретичні концепції, які досліджують міграційні процеси на мегарівні – рівні комплексної взаємодії мікро- та макрочинників;

- на підставі узагальнення та систематизації теоретичних засад дослідження міжнародного руху робочої сили, аналізу його функціонального змісту уточнено поняття “*міжнародна трудова міграція*”, під яким пропонується розуміти міждержавний рух робочої сили з метою працевлаштування чи одержання комерційної вигоди, який зумовлюється економічними й іншими причинами;

- у результаті дослідження критеріїв класифікації міжнародної трудової міграції розширено їх набір за рахунок виокремлення *ступеня впливу на ринок праці* країн-учасниць міграційних процесів. За цим критерієм запропоновано розрізняти дефіцитну, балансувальну, компенсаційну та надлишкову трудову міграцію. Крім того, аналіз видів міжнародної трудової міграції дав змогу встановити, що вони вирізняються різними ступенями *еластичності*, тобто здатністю за певних умов перетворюватися з одного виду на інший;

- масштаби міжнародної трудової міграції перебувають у прямій залежності від соціально-економічних чинників, таких як рівень зuboжіння населення внаслідок стагнації економіки в державах-донорах і швидке економічне зростання й попит на робочу силу певної кваліфікації у країнах-реципієнтах. Водночас аргументовано можливість спричинення міграційних процесів й іншими чинниками, зокрема політико-правовими, екологічними, національно-етнічними тощо;

- аргументовано, що не тільки глобалізація світового розвитку посприяла “міграційному вибуху”, а й посилення світових процесів трудової міграції, в свою чергу, зробило і продовжує робити зворотній вплив на розвиток глобальної економічної системи. Висновок про тісну взаємодію загальносвітових тенденцій глобалізації економічного розвитку з тенденціями міжнародної трудової міграції орієнтує на комплексне і всебічне дослідження обох цих процесів, де кожний з них виступає одночасно причиною та наслідком для іншого і вимагає посиленої уваги до них з боку міжнародних інституцій;

- на підставі використання комплексного підходу до оцінки сучасних тенденцій розвитку міжнародної трудової міграції, серед яких провідними є: динамізація міграційних процесів; постійна зміна ролей більшості країн, що задіяні в них; фемінізація міграційного руху; постійне зростання обсягів нелегальної міграції; диференціація складу міграційних потоків, окрім традиційних, виокремлено два відносно нові центри зосередження міжнародних трудових мігрантів – Африканський континент і пострадянський простір. Доведено, що в Африці міграційні потоки спрямовуються від найбідніших до більш заможних держав всередині континенту, а також із країн континенту до інших континентів і з останніх в найбагатші держави Африки. Досить потужним центром міжнародної трудової міграції є пострадянський простір, де Росія входить у десятку країн із найбільшим числом прийшлого населення, приймаючи щороку близько 800 тис. іммігрантів.

РОЗДІЛ 2.

ДОЛУЧЕННЯ УКРАЇНИ ДО СВІТОВИХ ПРОЦЕСІВ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

2.1. Сучасний стан міграційних процесів в Україні та причини їх активізації

У період перебування у складі СРСР справжня міжнародна трудова міграція в Україні, можна сказати, була відсутня, оскільки використання іноземних трудових ресурсів в Україні, а наших співвітчизників – за кордоном, не базувалось на реальних ринкових відносинах. Міжнародне переміщення робочої сили могло здійснюватися тільки в рамках міждержавних угод. Такий рух відбувався головним чином між країнами-членами Ради Економічної Взаємодопомоги (РЕВ), до складу якої входили Болгарія, В'єтнам, Куба, Монголія, Німецька Демократична Республіка, Польща, Румунія, СРСР, Угорщина та Чехословаччина. РЕВ була створена в 1949 році й проіснувала до кінця 80-х років. За допомогою, глибиною, масштабами і метою інтеграційних процесів вона була схожою на Європейське економічне співтовариство.

Оскільки економіка України була складовою єдиного народногосподарського комплексу СРСР, то вона певною мірою долучалася до міжнародних інтеграційних процесів, у тому числі і в питанні переміщення робочої сили. Так, чимало українських робітників та інженерів брало участь у будівництві та реконструкції в країнах РЕВ різноманітних промислових, сільськогосподарських, транспортних, культурно-побутових та інших об'єктів.

Натомість певна частина робітників та інженерів інших країн брала участь у будівництві великих інтеграційних об'єктів на території СРСР, у

тім числі й в Україні. Серед таких об'єктів були нафтопровід "Дружба", газопровід "Союз", високовольтна лінія від Вінниці до Німецької Демократичної Республіки, Хмельницька АЕС та інші.

Крім того, українські робітники та інженери працювали на будівництві великих промислових об'єктів у країнах, що розвиваються. Це головним чином країни Азії, Африки та Латинської Америки. Як свідчить статистика, таких об'єктів було більше тисячі. За оцінками вчених, на початку 1990 року в СРСР працювало майже 200 тис. громадян із соціалістичних країн і в середньому близько 300 тис. радянських людей у 70-80 роках працювало за межами СРСР. Серед них було чимало українців [167, 62]. Іншими словами, у період перебування України в складі СРСР справжня міждержавна трудова міграція фактично була відсутня. Кількість тих, хто емігрував чи іммігрував визначалася кількома десятками, рідше – сотнею осіб на рік.

З іншого боку, було б помилкою вважати, що в минулому Україна взагалі не мала досвіду помітної участі у світових міграційних процесах. Скажімо, переміщення українського населення за кордон, зокрема на Захід, має більш ніж сторічну історію, у межах якої вчені виокремлюють чотири хвилі: з 1870 по 1914 рік, між двома світовими війнами, з 1945 по 1987 рік, з кінця 80-х років минулого століття до теперішнього часу [294, 5-7]. Кожна хвиля дещо різниться причинами, чисельністю та професійним складом емігрантів, видом діяльності в чужій країні. Так, першу хвилю української трудової еміграції спричинили безземелля та злидні селянських родин, особливо на теренах Західної України, яка на той час входила до складу Австро-Угорської імперії. За підрахунками вчених, протягом 1870-1914 років у США, Канаду, Бразилію та деякі інші країни Західної півкулі переселилося майже 2,5 млн. вихідців з Галичини та Карпатської України. Переважна більшість з них знаходила роботу у фермерських господарствах, на шахтах, заводах і фабриках та будівництві [294, 32-37].

Друга хвиля української еміграції, як уже зазначалося, розгорнулася між двома Світовими війнами. У цей час продовжували залишати свої домівки безземельні селяни Західної України, виїжджаючи за океан, де вже закріпилися їхні родичі та знайомі з першої хвилі. Поряд з ними емігрували представники української інтелігенції, які не сприйняли Жовтневу революцію 1917 року і були в опозиції до радянського уряду. Якщо українське селянство шукало нову домівку за океаном, то інтелігенція емігрувала головним чином у країни Центральної та Західної Європи. Щоправда, багато хто з цієї категорії емігрантів згодом переселився до Північної і Південної Америки. Причому внаслідок ускладнення в'їзду до Канади і Сполучених Штатів основний потік емігрантів прямував до Аргентини. Загальна чисельність емігрантів другої хвилі становить близько 200 тис. осіб [294, 49-56].

Третя хвиля переміщення українців на чужину займає період після Великої Вітчизняної війни і до кінця 80-х років. Якщо перша хвиля української еміграції була спричинена економічними чинниками, а друга – економічними та політичними, то третю зумовила політична ситуація, що склалася у світі після 1945 року. Перемога над фашистською Німеччиною дала можливість більшості наших громадян, вивезених у фашистську неволю, повернутися на Батьківщину. Однак близько 250 тис. з них із різних причин залишилися в країнах Європи. Щоправда, протягом наступних десяти років майже всі вони емігрували до Північної і Південної Америки та Австралію [294, 86-97]. З території Радянської України потік емігрантів у післявоєнний період був зведений до мінімуму. Виїзд із СРСР був суворо лімітований, дозвіл на нього отримували в основному євреї, котрі їхали в Ізраїль, та етнічні німці, які поверталися на історичну батьківщину [78, 67].

Четверта хвиля в основному збігається в часі з початком ринкових перетворень та соціально-економічними змінами на пострадянському

просторі наприкінці 80-х – початку 90-х років минулого століття. Ми переконані, що згадану хвилю доцільно розділити на декілька послідовних етапів. На першому з них після лібералізації перетину українських кордонів розпочалися повноцінні міграційні процеси. Здебільшого на історичну батьківщину емігрували представники національних меншин (росіяни, євреї, німці тощо), тоді як українці, що з тих чи інших причин проживали поза межами України, поверталися додому. Крім того, у перші роки незалежності наша держава стала пунктом призначення для сотень тисяч репатріантів, які примусово чи добровільно покинули її територію за часів СРСР. Скажімо, тільки кримських татар у цей період повернулося до України понад 250 тис. осіб [299, 19]. Загалом щорічне міграційне сальдо населення держави до 1993 року включно було позитивним. Причому найбільший його показник був зафіксований у 1992 році, досягши 288 тис. осіб [37, 4].

Проте, вже починаючи з 1994 року (умовний старт другого етапу), міграційний баланс держави набуває від’ємних значень. Головною причиною цього стала затяжна економічна криза – наслідок провальної трансформації системи виробничих відносин у державі. Старий господарський механізм припинив своє існування, а новий, ринковий, ще не був створений. У результаті структурна перебудова народного господарства країни супроводжувалася гіперінфляцією, зростанням безробіття і неповною зайнятістю. Заробітна плата переважної більшості працюючого населення була мізерною, більше того, могла не виплачуватися місяцями. Не дивно, що катастрофічне падіння життєвого рівня населення призвело до значних за обсягом потоків легальної і нелегальної трудової міграції українців.

Як свідчить статистика, від’ємне сальдо міграції населення України, починаючи з середини 90-х років і до початку XXI сторіччя, щороку становило в середньому майже 108 тис. осіб. Тільки за 1994-2000 рр. в

міграційному обміні з країнами близького і далекого зарубіжжя ми втратили більше 600 тис. громадян [37, 4; 199, 18]. Таким чином, як слушно зауважують західні вчені, у цей час Україна спеціалізувалася винятково на експорті власних трудових ресурсів [297, 1071].

На третьому етапі відносна стабілізація економічного життя в Україні в перші роки нового століття призвела спочатку до поступового зниження щорічних міграційних утрат, а згодом і до відновлення додатного міграційного балансу. За офіційними даними, починаючи з 2005 року сальдо міграції населення держави постійно додатне (рис. 2.1).

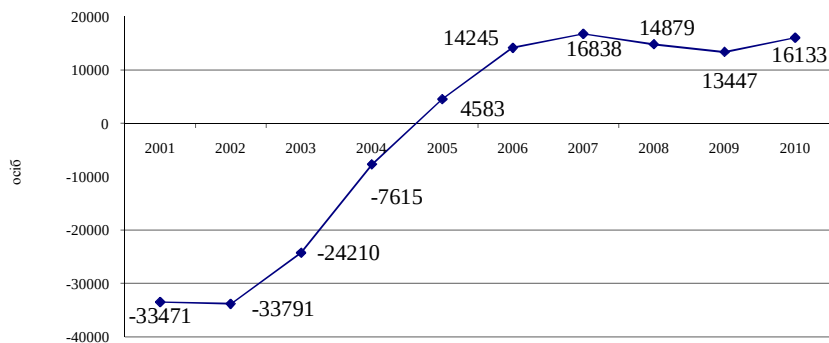


Рис. 2.1. Сальдо міграції населення України в 2001-2010 рр., осіб

¹Складено та розраховано за даними [181-189; 106]

Подібна ситуація стала можливою завдяки зменшенню вибуття нашого населення за кордон і збільшенню припливу в Україну насамперед жителів країн, що розвиваються, і країн-членів Співдружності Незалежних Держав [37, 4]. Проте, незважаючи на позитивне сальдо міграції протягом останніх років, Україна й надалі залишається державою експортером людських ресурсів. Абсолютні показники зовнішньої міграції населення держави протягом останніх років представлені нижче (рис. 2.2).

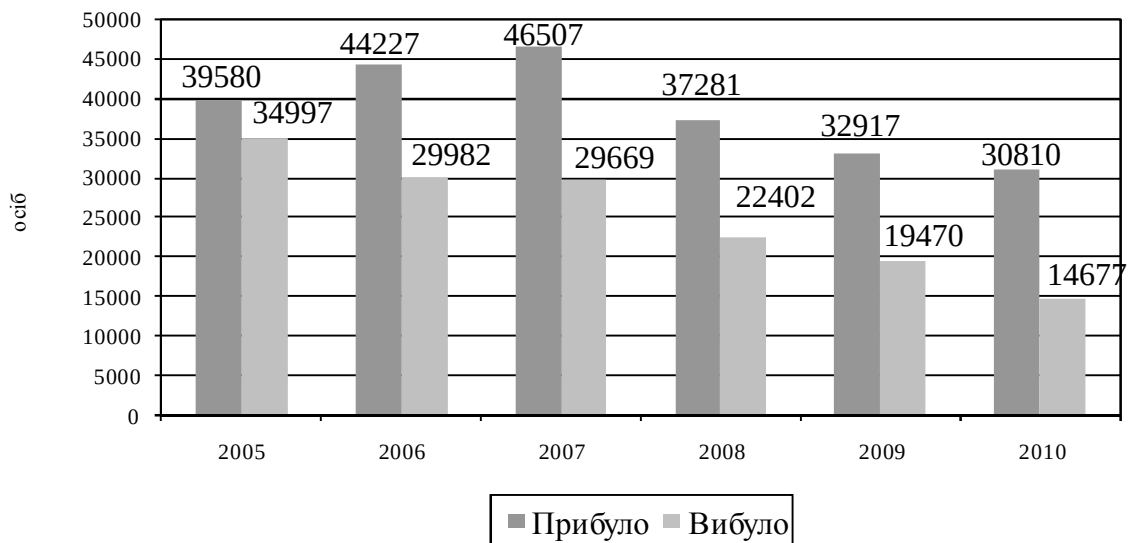


Рис. 2.2. Динаміка зовнішньої міграції населення в Україні
в 2005-2010 рр., осіб

¹Складено за даними [185-189; 106]

Протягом зазначеного періоду потоки офіційної зовнішньої міграції населення в державі формувалися в межах двох основних напрямів: країни СНД і решта світу (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

**Основні напрями і показники міждержавної міграції населення
України в 2005-2009 рр.**

Напрями	Роки				
Країни СНД	2005	2006	2007	2008	2009
Число прибулих, осіб	33445	33972	34961	29593	25305
Число вибулих, осіб	21866	21270	20344	14770	11880
Сальдо міграції, осіб	11579	12702	14617	14823	13425
Інші країни					
Число прибулих, осіб	6135	10255	11546	7730	7612
Число вибулих, осіб	13131	8712	9325	7632	7590
Сальдо міграції, осіб	-6996	1543	2221	98	22

¹Складено та розраховано за даними [185-188, 110]

Приведені вище дані засвідчують, що протягом 2008-2010 років відбулося деяке скорочення кількості прибулих і вибулих у порівнянні з попередніми роками. Думається, що це, головним чином, було спричинено загостренням світової фінансово-економічної кризи, негативні наслідки якої дещо знизили міграційну рухливість населення в Україні в цей період.

Однак було б помилкою вважати, що наведена статистика з абсолютною точністю відображає масштаби сучасної трудової міграції в Україні. Мова йде винятково про офіційні дані стосовно міграційного руху населення, що розраховуються Державним комітетом статистики України та його регіональними управліннями на основі листків прибуття і вибуття. Заповнення останніх відбувається під час реєстрації прибулих на новому місці проживання, а також у випадку зняття з обліку тих, хто вибуває.

Іншими офіційними джерелами, які певною мірою інформують про сукупні обсяги зовнішньої трудової міграції в державі, умовно можна вважати:

- дані державної статистичної звітності за формою № 1-ТМ “Звіт про чисельність громадян України, які тимчасово працюють за кордоном”. Функції підготовки звіту покладені на Державний центр зайнятості населення;
- дані Міністерства закордонних справ України щодо обліку громадян, які постійно чи тимчасово перебувають за кордоном. Збір і аналіз інформації здійснюється консульськими службами МЗС;
- дані Міністерства внутрішніх справ України стосовно кількості громадян, які виїхали за кордон на постійне місце проживання;
- дані Державної прикордонної служби України стосовно перетину державного кордону;
- дані Всеукраїнського перепису населення 2001 року.

Проте згадані джерела статистичної звітності навіть приблизно не відображають справжні масштаби зовнішньої трудової міграції в Україні.

Окрім того, що наведені в цих звітах показники суттєво відрізняються між собою, вони також мають ряд інших обмежень для встановлення цілісної картини міграції з метою працевлаштування в інших державах. Скажімо, форма № 1-ТМ “Звіт про чисельність громадян України, які тимчасово працюють за кордоном” фіксує лише кількість громадян, які задля легальної роботи за кордоном скористалися послугами офіційних посередників. У 2008 році таких людей налічувалося трохи більше 80 тисяч [60, 24]. Зрозуміло, що це далеко не всі трудові мігранти, адже, як наголошують окремі експерти, подібними каналами працевлаштовуються за кордоном не більше 2% від їх загальної кількості [123, 118].

Сумнівними видаються також дані Держприкордонслужби, які демонструють загальну кількість перетинів кордону, оскільки одна і та ж сама особа протягом облікового періоду може здійснити декілька перетинів. Не можна покладатися і на дані Всеукраїнського перепису населення, які на сьогоднішній день відчутно застаріли. Щоправда, слід зауважити, подібні розбіжності в оцінці обсягів трудової міграції зустрічаються й в інших країнах. Скажімо, не мають одностайності у вивченні згаданого явища і російські дослідники. За деякими підрахунками, за межами Росії перебуває від 1 до 20 млн. її громадян [111, 16; 191, 41].

Отже, відсутність адекватної статистичної бази стала головним фактором поширення необґрунтованих даних щодо обсягів трудової міграції в політичних колах країни, а також засобах масової інформації. Діапазон припущень стосовно загальної кількості українських громадян, задіяних в міжнародній міграції з метою працевлаштування посправжньому вражає: від 250 тис. до 12 млн. осіб [199, 31; 145, 205]. Найпоширенішими ж показниками є цифри від 5 до 7 млн. осіб [201, 20; 107, 135; 65, 22; 2, 76; 229, 279]. Схожої точки зору дотримуються і спеціалісти Світового банку, які оцінили чисельність вітчизняних емігрантів у 2010 році на рівні 6,6 млн. осіб [277, 249].

Приводом для розповсюдження подібних узагальнень стала доповідь Уповноваженого Верховної Ради України у 2003 році, у якій йшлося про те, що існують вагомі підстави говорити про не менш як п'ять мільйонів українських громадян, котрі перебувають на заробітках за кордоном. Таким чином, посадовець припустила, як мінімум, кожен п'ятий українець працездатного віку належить до лав трудових мігрантів [70].

На наш погляд, і, на думку провідних вітчизняних науковців, згадані параметри не відповідають дійсності, будучи значно завищеними. Фахівці з трудової міграції переконані, що її обсяги не перевищують 2-2,5 млн. осіб [132, 115; 149, 75; 94, 103; 83, 4; 115, 6]. Підтвердженням правомірності подібних обґрунтувань можуть слугувати спеціальні соціологічні дослідження, що проводяться багатьма інституціями різного профілю – науковими, державними, громадськими організаціями і установами.

Приміром, ще на початку XXI століття проведене Держкомстатом обстеження “Життєві шляхи населення України” дозволило оцінити загальний обсяг трудової міграції в межах одного мільйона осіб [114, 10]. За даними дослідження, підготовленого обласним центром зайнятості Тернопільської області, сукупна кількість трудових мігрантів з України не перевищує 2 мільйони [200, 56]. Згідно з результатами загальнодержавного соціологічного моніторингу, здійснюваного Інститутом соціології НАН України, досвід виїзду за кордон з метою заробітку мають члени понад 15% українських домогосподарств. Інакше кажучи, потенційна кількість українських трудових мігрантів не перевищує двох з половиною мільйонів осіб [93, 86]. Нарешті, Міністерство соціальної політики України, виходячи із розрахунку кількості осіб працездатного віку, що “зникли” з національного ринку праці, наполягає на показниках в 2,5-3 млн. українських працівників-мігрантів [233].

Найновішим дослідженням у зазначеній сфері став звіт “Зовнішня трудова міграція населення України”, підготовлений Державним комітетом

статистики України у 2008 році. У його межах відбулося вибіркове обстеження з питань трудової міграції. Аналіз останньої став безпрецедентним за своїми масштабами, оскільки було опитано більше 48 тис. осіб працездатного віку, які представляли 22 тис. домогосподарств з усіх регіонів держави.

У відповідності до згаданого звіту, протягом 2005 – першої половини 2008 року (базовий період обстеження) у статусі трудових мігрантів за кордоном перебувало 1,5 млн. українців, що становило 5,1% населення держави працездатного віку. Характерно, що упродовж останніх півтора роки дослідження намітилося незначне зниження трудової активності наших громадян в інших країнах. Так, у 2007-2008 роках українських трудових мігрантів налічувалося вже 1,3 мільйони – 4,4% працездатного населення [60, 25].

Слід зауважити, що дані згаданого вибіркового обстеження не дозволяють здійснити ґрунтовний аналіз динаміки розгортання міграційних процесів. Разом з тим, зробивши припущення, що протягом досліджуваного відтинку часу (2005-2008 роки) на міжнародні ринки праці нова робоча сила не виходила, можна стверджувати, що у 2007-2008 роках у порівнянні з попереднім дворічним періодом загальна кількість українських трудових мігрантів в світі зменшилася майже на 15%.

У відповідності до обстеження, про яке йде мова, географічна спрямованість потоків українських трудових мігрантів є досить різноманітною. Так, респонденти дослідження вказали 33 країни, що виступають пунктом призначення для вітчизняних трудових мігрантів [60, 64]. З-поміж усіх держав-реципієнтів можна виділити два основні вектори, куди в пошуках роботи виїждять українці. По-перше, це Росія, на яку припадає майже половина всіх трудових мігрантів з України – близько 48%. По-друге, це ЄС, у державах-членах якого працевлаштована практично така ж кількість українського населення, що й у Росії.

Особливою популярністю в ЄС серед українців користуються ринки праці Італії, Чехії, Польщі, Угорщини тощо. Показники географічного спрямування основних потоків трудових мігрантів з України представлені нижче (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Трудові мігранти за державами призначення, статтю і місцем проживання до виїзду в 2005-2008 рр. [60, 33-34]

	Всього	Жінки	Чоловіки	Міські поселення	Сільська місцевість
Загальне число трудових мігрантів, тис. осіб	1476,1	484,8	991,3	803,2	672,9
у тому числі за державами призначення, %					
Росія	48,1	30,0	57,0	49,0	47,0
Італія	13,4	25,1	7,7	13,3	13,7
Чехія	11,9	10,5	12,5	8,4	16,0
Польща	8,0	10,6	6,7	6,6	9,6
Угорщина	3,2	2,7	3,4	2,8	3,6
Іспанія	2,7	3,8	2,2	3,5	1,8
Португалія	2,6	3,3	2,3	2,6	2,6
Інші країни	10,1	14,0	8,2	13,8	5,7

Звісно, коло держав, приймаючих українських трудових мігрантів, значно ширше, ніж згадані тридцять три країни. Як слушно зауважують окремі вітчизняні вчені, наші громадяни виїждять на заробітки практично у всі держави світу [229, 280].

Правовий статус українських трудових мігрантів за кордоном залишає бажати кращого, адже близько 65% вітчизняних працівників не мають дозволу на перебування в чужій країні, тобто є нелегалами. Ще більший показник стосується тих, хто не має дозволу на роботу в

державі прийому – 68% [177]. Найкраща ситуація з правовим урегулюванням присутності на території країни-реципієнта прослідковується в Чехії, Португалії та Іспанії, у яких понад 50% від загальної кількості українських заробітчан має дозвіл на проживання і працевлаштування. Найбільше трудових мігрантів без офіційного статусу знаходиться у Польщі та Італії – 56% і 36% відповідно [132, 123]. В умовах тотальної неврегульованості правового статусу українців в країнах імміграції вартим уваги видається той факт, що безпосередній виїзд за кордон зазвичай відбувається на цілком законних підставах. У переважній більшості випадків (понад 70%) переміщення в іншу державу здійснюється завдяки отриманню туристичної візи, після закінчення терміну якої наші співвітчизники приєднуються до лав нелегалів [56].

Ми переконані, що невтішна картина з легалізацією української робочої сили в країнах прийому до певної міри залежить і від способів працевлаштування за кордоном, до яких вдаються трудові мігранти, а саме: через офіційних суб'єктів господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном – 9,6%; через безпосередньо зацікавленого роботодавця – 22,2%; завдяки самостійному пошуку місця роботи з урахуванням порад знайомих, друзів та родичів – 73,8%; інші способи – 6,4%. Думається, якби відсоток працевлаштування за допомогою перших двох каналів був вищим, то цілком обґрунтовано можна було б сподіватися на більш прийнятні показники легалізації перебування українських трудових мігрантів за кордоном.

Вибіркове обстеження в черговий раз підтвердило, що більш схильними до працевлаштування за кордоном є жителі західних областей України – 12,9% від загальної чисельності населення працездатного віку. В інших регіонах держави цей показник значно нижчий, про що красномовно свідчать дані, наведені у рисунку 2.3.

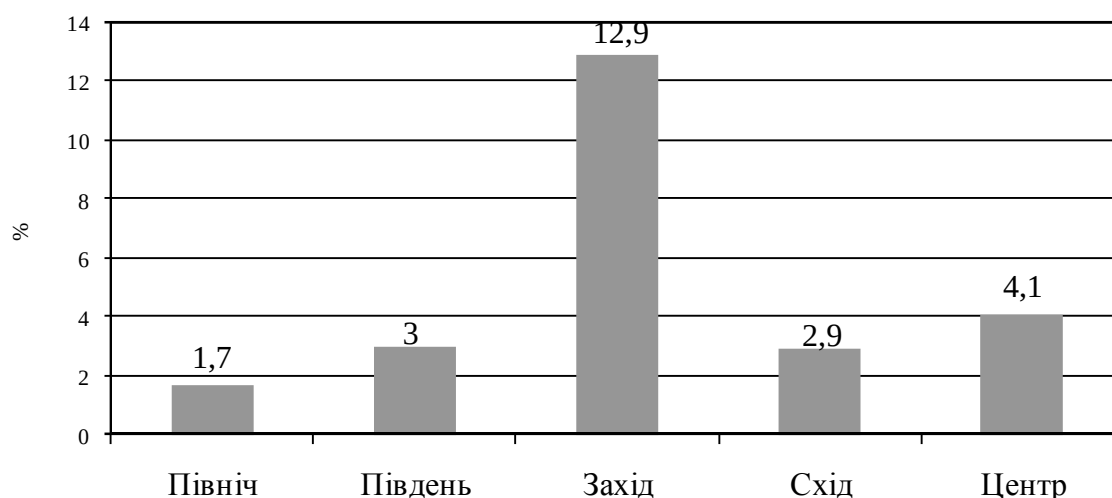


Рис. 2.3. Участь населення України в трудовій міграції за територіальними зонами в 2005-2008 рр., %

¹Складено за даними [60, 33-34]

Необхідно відзначити, що за показниками рівня участі населення України у міжнародному русі робочої сили та спрямованості зовнішніх міграційних потоків у межах згаданих регіонів держави можна виокремити 7 географічно цілісних міграційних районів (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Районування України за особливостями розгортання міграційних процесів

Назва міграційного району	Територіально-адміністративні одиниці, що входять до складу
Закарпатський	Закарпатська область
Буковинський	Чернівецька область
Галицько-Волинський	Волинська, Івано-Франківська, Львівська, Тернопільська області
Західно-Центральний	Вінницька, Рівненська, Хмельницька, Черкаська області
Східно-Центральний	Дніпропетровська, Донецька, Житомирська, Запорізька, Київська, Кіровоградська, Полтавська, Сумська, Харківська Чернігівська області і м. Київ
Південний	Автономна Республіка Крим, Миколаївська, Одеська, Херсонська області та м. Севастополь
Луганський	Луганська область

¹Складено за даними [132, 119-122]

Виділені райони відрізняються різною інтенсивністю й географічним спрямуванням міграційних потоків. Наприклад, найвищий рівень участі населення у міжнародному переміщенні трудових ресурсів спостерігається в Закарпатському міграційному районі, в той час як в Східно-Центральному цей показник найнижчий. Деталізація особливостей формування міграційних районів наведена у додатку Д.

Завдяки дослідженню знайшов також підтвердження і той факт, що більшість українських заробітчан – чоловіки. Останні становлять дві третини від загальної кількості вітчизняних трудових мігрантів, решту – жінки. Переважна більшість представників сильної статі в пошуках роботи вирушає до Росії і Чехії – 57 і майже 13% відповідно. Країнами призначення для українських жінок, у першу чергу, є Росія (30% від їх загальної кількості за кордоном), Італія (25%), Чехія і Польща (близько 11% для кожної з країн). У таких державах, як Португалія і Польща жінки складають майже половину українських трудових мігрантів, на рівних конкуруючи з чоловіками. У той же час в Італії їм немає рівних, адже в цій країні вони складають переважну більшість українських працівників. Слід зауважити, що з подібним твердженням погоджуються й інші дослідники, зокрема західні [280, 16-17; 27; 1, 13].

Середній вік українських трудових мігрантів становить 36 роки. Причому у складі українських заробітчан можна виокремити декілька вікових груп, найчисленнішою з яких є люди середнього віку – понад 29% (рис. 2.4).

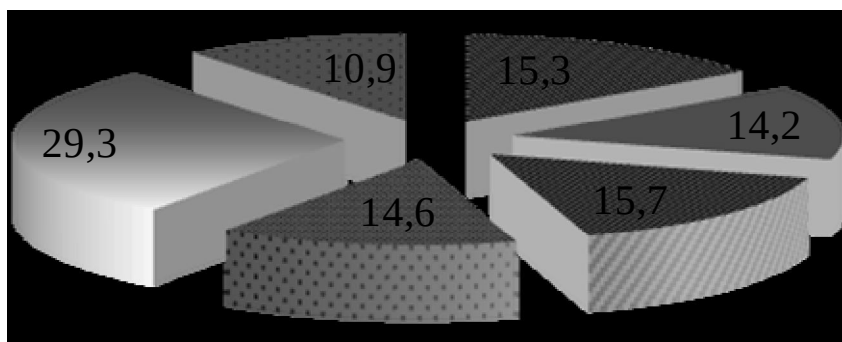


Рис. 2.4. Розподіл українських трудових мігрантів за віковими групами в 2005-2008 рр., %

¹Складено за даними [60, 29]

Вартий уваги розподіл українських заробітчан за рівнем освіти в країнах прийому. Найвищий освітній рівень характерний для трудових мігрантів в Іспанії, Італії і Росії. Працівники з України, які мають повну вищу освіту, тут складають майже 20, 19 і 13 відсотків відповідно. Протилежна картина спостерігається в Чехії і Португалії, де переважна більшість українських трудових мігрантів має повну загальну освіту – 77% і близько 70% відповідно [60, 32].

Доволі актуальним бачиться питання встановлення причин сучасної трудової еміграції з України. На думку автора, сукупність чинників, що спонукають українців до міграції за кордон у пошуках роботи, слід поділити на дві базові групи. Перша група це фактори “виштовхування” (ендогенні), до яких слід віднести:

1) невідповідність між рівнем оплати праці та фактичною вартістю життя в державі;

2) значний розрив у рівнях оплати праці на батьківщині та за кордоном, особливо в перерахунку на іноземну валюту;

3) виникнення безробіття та вимушеної неповної зайнятості населення, перманентне падіння попиту на представників окремих професій;

4) масштабне зубожіння населення в окремих депресивних регіонах України, у сільській місцевості та всередині окремих соціальних груп;

5) постійно зростаючий рівень майнового розшарування, при якому мізерна кількість українців “процвітає”, тоді як переважна частина населення існує на межі бідності;

6) монопольне становище роботодавців, які, з одного боку, не зацікавлені у підвищенні заробітної плати та забезпеченні належних соціальних гарантій для робочої сили, а, з іншого, сприяють максимальній тінізації національного ринку праці;

7) неефективна політика держави на шляху формування конкурентних переваг зайнятості в Україні, створення умов для легалізації праці;

8) відсутність умов для розвитку та самореалізації творчих особистостей, учених тощо;

9) позитивний досвід працевлаштування за кордоном друзів, знайомих чи родичів.

Другу групу становлять фактори “притягання” (екзогенні), серед яких найважливішими є:

1) значно вищий, ніж в Україні, рівень заробітної плати в усіх без винятку сферах народного господарства держав-реципієнтів;

2) постійне зростання попиту на низькокваліфіковану робочу силу в окремих секторах економіки приймаючих країн (будівництво, сфера послуг, сільське господарство, торгівля);

3) наявність у більшості держав прийому сталого попиту саме на українських трудових мігрантів (легальних і нелегальних) з огляду на їх професійні, культурні, ментальні та расові ознаки;

4) функціонування в багатьох країнах призначення значного за розміром тіньового сектору економіки, що робить нелегальну трудову міграцію не лише можливою, але й бажаною;

5) можливість оформлення легального трудового статусу, який здатний значно покращити умови тимчасового перебування за кордоном, а в перспективі – дозволити залишитися там назавжди;

6) шанс розпочати власну справу в економічних умовах, що вирізняються прозорістю і передбачуваністю;

7) в окремих випадках вищий рівень соціального захисту, а також громадянської свободи (в першу чергу, стосується тих заробітчан, хто виїздить на роботу за кордон на тривалий час і на легальній основі);

8) відсутність негативних проявів корупції в усіх сферах громадського життя;

9) наявність передбачуваності суспільного розвитку та політичної стабільності в державі імміграції.

З-поміж усіх названих вище причин, що зумовлюють розгортання потоків української трудової міграції провідне місце передбачувано займають чинники економічного характеру. Щоправда, у наш час можна вести мову про поступову еволюцію їхньої природи. Так, у 90-х роках минулого століття виїзд за кордон здебільшого обумовлювався бажанням мігрантів заробити хоча б якісь кошти, що дозволили б елементарно вижити їм та їхнім близьким. Як відзначають провідні науковці, в умовах зупинки більшості підприємств, масового безробіття, тривалих затримок із виплатою заробітної плати саме існування працівника в Україні було під загрозою [194, 243; 94, 110; 201, 18; 150, 47]. Більше того, тогочасні наслідки ринкових перетворень в Україні виявилися настільки руйнівними, що дали підстави канадському вченому В. Сатцевічу говорити про економічний крах України та поступову деградацію українського суспільства [294, 191-192].

Сьогодні ж, навіть за умов негативних проявів світової фінансово-економічної кризи, ситуація в державі не виглядає настільки безнадійною, як тоді. Разом з тим, незважаючи на окремі позитивні зміни в житті країни, переважна більшість показників її соціально-економічного розвитку надто далека не тільки від західноєвропейських стандартів, але й від аналогічних показників деяких східних сусідів України. За таких умов сподіватися на пристойне життя, працюючи на батьківщині, не доводиться. Як наслідок, українські працівники мігрують за кордон з метою суттєвого поліпшення власного добробуту, вирішення нагальних матеріальних проблем. Інакше кажучи, сучасний український трудовий мігрант ставить перед собою більш глобальні цілі, ніж його прототип наприкінці ХХ сторіччя, а саме – придбати житло або дати якісну освіту дітям. Основні напрями освоєння зароблених за кордоном коштів представлені нижче (рис. 2.5).

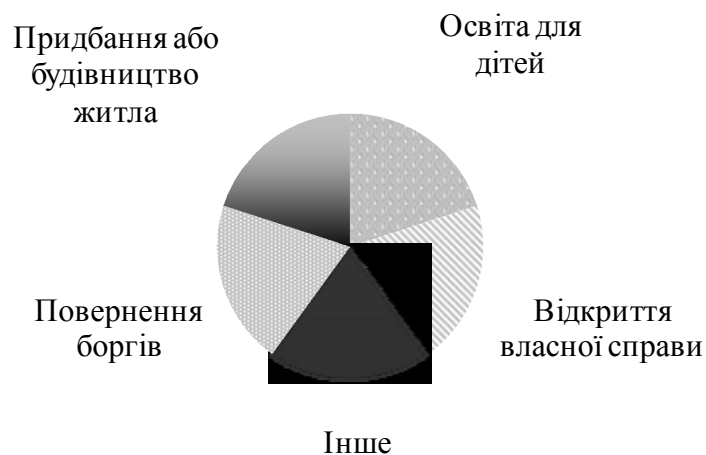


Рис. 2.5. Напрями освоєння зароблених трудовими мігрантами коштів

¹Складено за даними [1, 13; 27]

На жаль, визначити процентне співвідношення між згаданими напрямками досить важко, адже трудові мігранти, як правило, одночасно називають декілька причин свого виїзду на заробітки до іншої країни. Скажімо, згідно з нещодавнім обстеженням, проведеним Українським інститутом соціальних досліджень, на користь купівлі житла (як

мотиваційного чинника) висловилося 86% трудових мігрантів. При цьому фактор “вищої освіти для дітей” підтримало не набагато менше тих самих респондентів – 72% [201, 18]. Ми переконані, це насамперед пояснюється тим, що українські заробітчани не мають чіткої уяви як про рівень майбутньої оплати праці за кордоном, так і про термін їхнього перебування там.

У системі економічних передумов чільне місце займають сподівання трудових мігрантів на вищий рівень оплати праці в країнах прибуття. І він таки вищий. Наприклад, на сільськогосподарських і підсобних роботах, на яких зайняті мігранти, він вищий, як мінімум, у 3 рази; у будівництві, на автотранспорті та у сфері послуг – у 10-12 разів; на морському транспорті, у програмуванні, освіті, охороні здоров'я – у 15-50 разів [152, 85; 118, 3]. Причому це стосується не лише розвинутих країн Заходу, але й деяких країн СНД. Достатньо лише сказати, що середньомісячна номінальна заробітна плата в Росії, Казахстані і Білорусі є значно вищою (в понад 2, 2 і 1,5 рази відповідно), ніж аналогічний показник в Україні [117, 6]. Тому й не дивно, що, вирушаючи на заробітки до тієї ж Росії, вітчизняний трудовий мігрант без спеціальної кваліфікації може розраховувати на чималу за українськими мірками заробітну плату в 500 доларів США на місяць, що є, до речі, еквівалентом середньої заробітної плати для росіян [111, 16].

Куди більшими можуть бути заробітки українців у державах-членах ЄС. Скажімо хатня прислуга в Італії заробляє близько 1000 доларів, сезонний сільськогосподарський робітник в Іспанії чи Португалії – майже 1200 доларів, водопровідник у Великій Британії – понад 2000 доларів [227, 6; 38, 7]. І це при тому, що йдеться про низькокваліфіковану робочу силу. Якщо ж мігрантові пощастить влаштуватися по спеціальності, приміром, фахівцем з інформаційних технологій, то у цьому разі рівень його заробітної плати може зрости в декілька разів – до 5000 доларів [12, 2; 197].

Говорячи про причини української трудової міграції, необхідно звернути увагу на ще одну особливість. Справа у тім, що безробіття, як один із головних “виштовхувальних” чинників, поступово втрачає свою колись провідну роль. Це зовсім не означає, що в Україні безробіття немає. За методологією МОП, визнаною вітчизняним урядом, офіційний рівень безробіття серед осіб працездатного віку у 2010 році становив майже 9% [120]. Однак сьогодні можна з упевненістю стверджувати, що природа безробіття у порівнянні з недалеким минулим зазнала змін. Проблема не в тому, що на ринку праці України відсутні вакансії (їх кількість, на думку Е. Лібанової, у наш час перевищує 2 мільйони), а в тому, що менше 10% з них забезпечує працівника заробітною платою понад тисячу гривень [227, 6].

Поряд із послабленням одних факторів вплив інших, навпаки, посилюється. Так, активізація міграційних настроїв серед українців пояснюється не тільки мізерною заробітною платою, але й систематичним порушенням вітчизняного трудового законодавства та відсутністю умов для кар’єрного зростання на Батьківщині. Окрім цього, дисбаланс попиту і пропозиції на ринку праці України призводить до того, що випускники вищих навчальних закладів після одержання освіти не можуть знайти роботу, яка б відповідала їхній кваліфікації, і, як наслідок, приєднуються до лав трудових мігрантів. Подібна ситуація викликана тим, що вітчизняні ВНЗ випускають таку кількість фахівців певного профілю, яка не може бути повністю задіяна в народному господарстві, яке все ще перебуває в кризовому стані. Як свідчить статистика, протягом останніх років навантаження на одну вакансію економіста становить близько 70 осіб, товарознавця – 30 осіб, фінансиста і бухгалтера – 20 осіб [41, 108], тоді як економіка держави гостро потребує представників дефіцитних і робітничих професій.

Задля повноти картини варто також додати, що не лише економічні причини спонукають наших громадян до виїзду за кордон з метою працевлаштування. Як справедливо наголошують деякі західні дослідники,

важливою передумовою для здійснення трудової міграції сьогодні є вищий рівень правового захисту і конституційних свобод у країні призначення [303, 88-89; 87, 53].

Здійснений нами аналіз дає змогу говорити про те, що українській трудовій міграції на сучасному етапі розвитку властива ще одна особливість. Мова йде про переорієнтацію міграційних потоків з України на користь країн Заходу, зокрема ЄС. Таким чином, думка окремих учених про беззаперечне лідерство Росії в сфері залучення українських трудових мігрантів поступово втрачає свою актуальність [212, 168; 10, 34; 127, 95; 57, 3; 196, 3]. Так, Росія й досі залишається головним реципієнтом вітчизняних трудових ресурсів, проте з кожним роком її частка в загальній сукупності розподілу української робочої сили поступово зменшується на користь західного вектору. Сьогодні цю точку зору відстоюємо не лише ми, але й переважна більшість провідних українських і зарубіжних дослідників [147, 75; 133, 15; 107, 137; 93, 82]. Як зазначає Ж. Зайончковська, протягом 2006-2008 років, коли в Росії загальна чисельність трудових мігрантів з Середньої Азії зросла майже в 5 разів, кількість заробітчан з України практично не змінилася – фактичне зростання їх чисельності не перевищило 20% [42, 24].

На користь держав, що входять до складу ЄС, говорить міцніший правопорядок, нижчий рівень корупції, а також вищі гарантії особистої безпеки, коли навіть нелегальний мігрант може розраховувати на повагу до його основних людських прав. Безумовно, орієнтації на Захід сприяє також реальна можливість отримання легального статусу в країні прибуття. До таких держав, в першу чергу, можна віднести Португалію. Влада останньої, здійснюючи регулярні акції з легалізації українських заробітчан, дає їм змогу мати практично ті ж самі права, що й місцеві жителі [66, 5; 96, 96]. Чого не скажеш про українських заробітчан у Росії, соціальний захист яких, навіть за умов офіційного працевлаштування, залишає бажати кращого [230, 7-8].

Співставлення нинішньої хвилі української трудової міграції на Захід із попередніми дає підстави говорити про її характерні риси. Серед них найбільш помітними, на нашу думку, є наступні. По-перше, четверта хвиля переміщення українських трудових ресурсів у країни Заходу за кількістю учасників істотно перевершує усі попередні разом узяті [228, 20].

По-друге, якщо в минулому через економічні труднощі емігрували, як правило, безземельні селяни та некваліфіковані робітники, то сьогодні у країни Заходу досить активно виїждять фахівці з вищою освітою та висококваліфіковані робітники. Серед емігрантів є чимало людей із науковими ступенями та вченими званнями. Уперше за всю історію еміграції з України на пошук роботи і заробітку виїхали десятки тисяч матерів, залишивши фактично напризволяще дітей шкільного, а інколи й дошкільного віку. Коли берегиня сім'ї змушена діяти таким чином, то це означає, що в країні існує загроза фізичному існуванню окремих верств населення [269, 11; 294, 235].

По-третє, незважаючи на досить високий рівень професійної підготовки мігрантів з України та високий рівень індустріального розвитку приймаючих країн, лише не багатьом нашим співвітчизникам пощастило знайти офіційну роботу, яка б відповідала їхній кваліфікації. Переважна частина українських трудових мігрантів нелегально працевлаштовується у країнах Заходу, займаючи непрестижні вакансії у промисловості, сільському господарстві та в домогосподарствах [269, 11]. Прикрою і ганебною для України рисою нинішньої хвилі міграції є те, що десятки тисяч українок у віці до 30 років працюють у секс-індустрії західного світу [294, 194].

По-четверте, спрощена процедура перетину кордону з деякими сусідніми країнами до приєднання їх до ЄС сприяла розвитку

транскордонного заробітчанства. Так, в окремі роки задля одержання засобів до існування перетинали українсько-польський кордон близько 6 млн. осіб, українсько-угорський – понад 2 млн. [159, 61; 253, 18-20].

По-п'яте, характерною ознакою західного вектора є також і те, що не всі наші співвітчизники налаштовані на постійне проживання за кордоном. Скажімо, ті з них, котрі в пошуках заробітку опинилися в Польщі, Угорщині, Чехії, Словаччині здебільшого навіть не ставлять собі за мету залишитися на чужині. Ті ж українці, що виїхали в Північну Америку та традиційно капіталістичні країни Західної Європи, у більшості випадків хотіли б залишитися там назавжди.

І, нарешті, ще одна важлива особливість сучасної трудової еміграції з України – її порівняно тривала сталість навіть в умовах фінансово-економічної кризи. З її розгортанням у наукових колах почала розповсюджуватися думка, що криза спричинить масове повернення трудових мігрантів на батьківщину. Називалось навіть, що 80% українських заробітчан нібито готові до рееміграції [57, 3]. На підтвердження своїх слів дослідники наводили й конкретні приклади про початок повернення трудових мігрантів. Скажімо, йшлося про те, що внаслідок зменшення витрат на освіту в інших державах на Україну почали приїздити наукові кадри, що раніше емігрували [226, 132]. У цей час набула поширення й протилежна точка зору про те, що світовий фінансово-економічний колапс, суттєво погіршивши протягом 2008-2009 років ситуацію на національному ринку праці, не тільки пригальмує повернення наших співвітчизників з-за кордону, але й призведе до нового масового витоку трудових ресурсів в інші країни [81, 140].

На жаль, достовірними даними, які б підтверджували ту чи ту точку зору, офіційна статистика поки що не володіє. Проте той факт, що властиві для України останніх років міграційні процеси не зазнали радикальних змін, у нас, з огляду на певні обставини, сумніву не викликає.

Масове повернення українців додому внаслідок впливу кризи було з самого початку малоймовірним. Відомо, що у країнах прийому українські працівники здебільшого займають ті вакансії, які не приваблюють місцеву робочу силу, як із погляду рівня заробітної плати, так і з урахуванням умов праці. Якщо ж трудовий мігрант у згаданий період усе ж таки втрачав роботу, то набагато ймовірнішим виглядав варіант із його працевлаштуванням на іншому робочому місці на чужині, аніж повернення в Україну, де системна економічна криза була набагато глибшою. Причому українці відносно легко переміщуються не лише в межах однієї держави, але й між ними. Приміром, потреба Великої Британії в додаткових робочих руках у сфері будівництва об'єктів до Олімпійських Ігор 2012 навіть в умовах кризи зумовила переїзд до Лондона вітчизняних будівельників з інших країн-членів ЄС [57, 3].

Не на користь теорії повернення промовляє і той факт, що значна частина вітчизняної робочої сили на момент розгортання світової фінансово-економічної кризи перебувала за кордоном досить тривалий час – не менше десяти років [37, 4]. Як відомо, цього періоду цілком достатньо, щоб повністю адаптуватися до іноземного середовища і набути ознак місцевих жителів. Відтак, вірогідність повернення таких заробітчан в Україну із самого початку виглядала надто сумнівною, адже вони відносно успішно справлялися з наслідками кризи.

Не отримала підтвердження і точка зору, що рееміграція українців стане наслідком активної політики держав призначення щодо видворення трудових мігрантів і вивільнення робочих місць для власних трудових ресурсів. В умовах браку останніх, а також дефіцитів державних бюджетів навіть криза не змогла змусити уряди країн-реципієнтів зважитися на такий крок. Навпаки, в ЄС в умовах кризи робилися спроби, аби присутність трудових мігрантів приносила максимальну користь. Скажімо, у 2009 році в Бельгії були зняті жорсткі обмеження щодо робочої сили зі

Східної Європи. Це було зроблено задля того, щоб на законних підставах одержувати відрахування до державного бюджету із заробітку вже працюючих іноземців.

І все ж фрагментарне повернення українських трудових мігрантів додому в умовах світової кризи мало місце. Йдеться, головним чином, про вітчизняні трудові ресурси, які були задіяні в автомобілебудівній промисловості та сфері будівництва приймаючих країн. До останніх, у першу чергу, належать Росія, Чехія і Португалія. Згадані галузі зазнали найбільших утрат унаслідок поширення економічних негараздів і змушені були вивільнити певну кількість працівників, у тім числі іноземних [60, 89; 37, 5]. Проте такий розвиток подій був нетривалим. Подолавши негативні прояви, названі галузі поступово відновлюють попит на українську робочу силу.

Не справилися і побоювання, що світова криза значно посилить міграційні настрої населення всередині України. Пояснити це можна тим, що за часів поглиблення економічної скрути у 2008-2009 роках українці вибрали вичікувальну позицію, побоюючись вирушати за кордон, де їх могла очікувати невизначеність із потенційним місцем роботи. Таким чином, розвиток міграційних процесів в Україні в умовах кризи характеризувався відносною стабільністю і незначним послабленням їхньої динаміки [144, 7].

Отже, нинішній етап розвитку міграційних процесів в Україні позначений насамперед переміщенням вітчизняної робочої сили за кордон. Незважаючи на те, що, за деякими оцінками, масштаби явища протягом останніх років трохи зменшилися, процеси української трудової міграції вирізняються відсутністю достовірної офіційної інформації щодо загальної чисельності тих, хто бере в них участь, а також стихійністю і некерованістю протікання. З огляду на це вагомого значення набуває питання дослідження соціально-економічних наслідків трудової міграції українського населення.

2.2. Наслідки міжнародної трудової міграції для України

Потоки трудової міграції здійснюють значний вплив на різні сторони життя українського суспільства, змінюючи його соціально-економічну, демографічну, культурно-освітню, етнічну і політико-правову структури. При цьому, подібно до багатьох інших аспектів розвитку, міжнародне переміщення робочої сили в нашій країні призводить як до позитивних, так і до негативних наслідків. З огляду на те, що Україна є державою-донором трудових ресурсів, вважаємо за необхідне розглянути наслідки трудової еміграції населення. Останні, на наш погляд, доцільно віднести до окремих груп залежно від характеру впливу і сфер прояву (додаток Е).

До позитивних наслідків трудової міграції, найперше, слід зарахувати можливість відчутного покращення матеріального становища безпосередніх заробітчан і їхніх рідних. Приміром, 41% домогосподарств, у складі яких є заробітчани, визнають, що їхній добробут значно зріс. При цьому очевидним видається той факт, що частка домогосподарств, які значно поліпшили своє матеріальне становище, залежить від кількості трудових мігрантів у їхньому складі – чим більше заробітчан, тим вище добробут. Оцінка впливу зовнішньої трудової еміграції на добробут українських домогосподарств представлена далі (рис. 2.6).

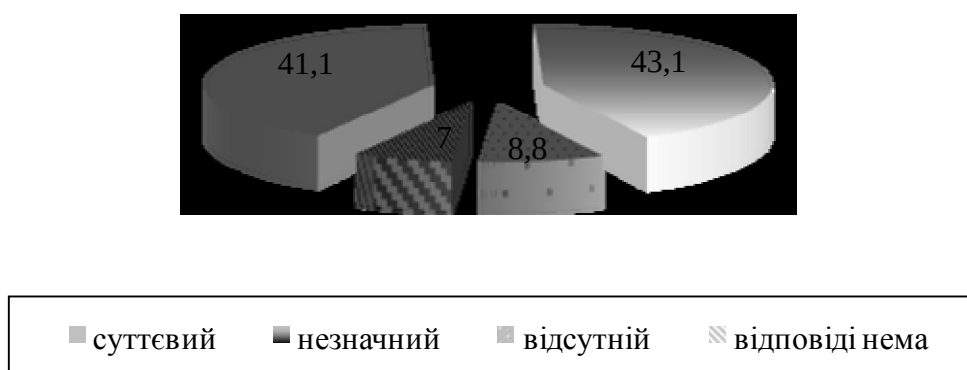


Рис. 2.6. Позитивний вплив трудової міграції на добробут українських домогосподарств, %

¹Складено за даними [94, 111]

Безпосередній позитивний вплив зайнятості за кордоном проявляється у кращих житлових умовах трудових мігрантів у порівнянні з рештою населення держави. Так, майже 79% від загальної кількості заробітчан вважають їх добрими. Пояснення цього, думається, слід шукати в тому, що близько 61% родин, у яких є трудові мігранти, спрямовують зароблені за кордоном кошти на будівництво, придбання чи облаштування житла [94, 111]. Домогосподарства трудових мігрантів вирізняються кращою забезпеченістю товарами тривалого користування. Скажімо, відмінності в рівнях забезпеченості домогосподарств трудових мігрантів і решти домогосподарств автомобілями, комп'ютерами і супутниковими антенами складають відповідно 3, 10 і 29 рази на користь перших [199, 60]. Разом з тим значною є також частка витрат трудових мігрантів на щоденне споживання, купівлю речей першої необхідності – майже 42% від загальної кількості заробленого.

Трудову еміграцію прийнято вважати, особливо на Заході, таким собі “запобіжним клапаном”, завдяки якому на внутрішньому ринку праці відбувається послаблення напруги – знижується рівень зареєстрованого і прихованого безробіття [272, 230]. Останній факт є причиною скорочення державних витрат, що спрямовуються на перекваліфікацію безробітних, організацію для них оплачуваних громадських робіт та соціально-економічну підтримку їхнім родинам. З подібною точкою зору погоджуються й вітчизняні науковці. Деякі з них, зокрема фахівці відділу міграційних досліджень Інституту демографії і соціальних досліджень НАН України, стверджують, що завдяки виїзду української робочої сили за кордон кількість безробітних у країні знижується в 2,5 рази [35, 38; 130, 19]. Причому мова йде про загальнодержавний рівень. Якщо ж взяти до уваги міграційну ситуацію, що склалася в окремих регіонах України, то цей показник може бути вищим. Наприклад, у західних областях, де потоки трудової міграції

відзначаються найбільшою в країні інтенсивністю, він сягає 3,8 рази [129, 25].

У цілому наші розрахунки підтверджують згаданий позитивний вплив трудової еміграції на рівень безробіття в країні. У 2010 році загальнодержавна кількість незайнятих, розрахована за методикою МОП, складала майже 1,8 млн. осіб працездатного віку [120]. Таким чином, якщо взяти за основу мінімальну оцінку чисельності українських заробітчан в інших країнах (згідно з нещодавнім обстеженням Держкомстату “Зовнішня трудова міграція населення України”) – близько 1,5 млн. осіб, то це означає, що завдяки виїзду за кордон рівень безробіття в Україні зменшився трохи менше, ніж у 2 рази.

Деякі дослідники зазначають, що кошти, зароблені трудовими мігрантами за кордоном, можуть стати основою для відкриття власної справи на батьківщині [40, 141; 88, 316; 59, 40]. Справді, як свідчать окремі соціологічні обстеження, переважна більшість тих членів домогосподарств трудових мігрантів, які займаються підприємницькою діяльністю, використовували для її започаткування гроші, зароблені в іншій державі. Загалом на початку нинішнього століття в Україні майже 20% домогосподарств, у складі яких є трудові мігранти, займаються власним бізнесом. У цілому ж по Україні ця частка для всіх родин нижча в декілька разів [94, 112].

Фінансовий капітал, який привозиться заробітчанами з інших країн, направляється ними на створення малих і середніх підприємств у певних сферах господарювання. Причому, як свідчить статистика, найбільшою популярністю у колишніх трудових мігрантів користується торгівля. Розподіл приватних підприємств, створених завдяки використанню міграційного капіталу, за сферами господарювання представлений нижче (рис. 2.7).

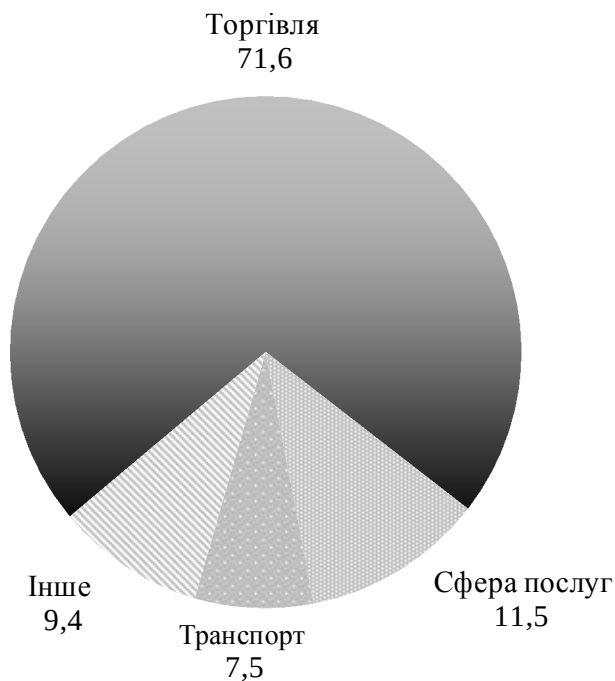


Рис. 2.7. Розподіл приватних підприємств, створених на кошти трудових мігрантів, за сферами господарювання, %

¹Складено за даними [199, 59]

Започаткуванню власної справи трудовими мігрантами в Україні сприяють не лише гроші, привезені із-за кордону, але й підприємницький досвід, здобутий там. За підрахунками вчених, кожен шостий український заробітчани здійснює підприємницьку діяльність в державі імміграції [132, 123]. Більше того, у деяких країнах перебування цей показник для вітчизняних трудових мігрантів ще більш вражаючий. Приміром, у Чехії більш, ніж 20% від загальної кількості українських трудових мігрантів є власниками офіційних ліцензій для ведення бізнесу [39, 215-218].

Наслідки створення трудовими мігрантами приватних підприємств очевидні. Це не тільки поліпшення добробуту самих заробітчани і збільшення податкових відрахувань до державного бюджету, але й, найголовніше, покращення ситуації на місцевих ринках праці. Так, є

докази, що на вже існуючих підприємствах членів домогосподарств трудових мігрантів у середньому працевлаштовано 12 працівників (включно з безпосереднім власником) [199, 59].

За певних умов позитивним може виявитися вплив трудової міграції і на освітній рівень населення України. Перебуваючи в іншій країні, робоча сила може підвищувати свою кваліфікацію, професійні навички та загальноосвітній рівень, долучатись до передового управлінського та виробничого досвіду іноземних суб'єктів господарювання. Таким чином, відбувається підвищення конкурентноздатності трудових ресурсів, які після повернення на батьківщину, зможуть використати набуті ними знання на користь своєї держави [288, 26]. Проте подібна ситуація ймовірна лише за умови вдалого працевлаштування в іншій країні за спеціальністю.

З огляду на це сьогодні можна з упевненістю говорити про те, що трудова міграція підвищує попит на вищу освіту в Україні, адже гроші, зароблені за кордоном, досить часто використовуються для навчання дітей мігрантів або їх самих у вищих навчальних закладах. Яскравим прикладом цього слугують знову ж таки західні регіони. За роки незалежності число студентів ВНЗ III-IV рівнів акредитації збільшилось тут більш ніж у 2,5 рази [41, 106]. Причому темпи зростання кількості студентів у цих областях є вищими порівняно із загальноукраїнськими.

Останнім часом в якості позитивного впливу на економіку України все частіше розглядається міграційний капітал – грошові перекази трудових мігрантів [100, 3; 2, 77; 67, 1; 147, 76]. Якщо вірити офіційній вітчизняній та зарубіжній статистиці, їх обсяги оцінюються в середньому в межах від двох до п'яти мільярдів доларів США на рік (табл. 2.4).

**Динаміка грошових переказів українських трудових мігрантів
у 2005-2010 рр., млн. дол. США (за даними НБУ і СБ)**

За даними		Національного банку України	% до ВВП	Світового банку	% до ВВП
Роки	2005	236	0,3	595	0,7
	2006	289	0,3	829	0,8
	2007	2292	1,6	4503	3,2
	2008	2140	1,8	5769	4,8
	2009	1643	1,3	5073	4,0
	2010	1560	1,2	5595	4,1

¹Складено та розраховано за даними [277, 249; 32]

Неофіційна статистика ще більш вражаюча. Як наголошують окремі дослідники, річний обсяг грошових переказів українських заробітчан перевищує 20 млрд. доларів [15, 26]. Можливо, саме неформальний аналіз є найближчим до істини. Приміром, якщо припустити, що за кордоном працює мінімальна кількість українських трудових мігрантів – майже 1,5 млн. осіб (звіт Держкомстату), то за умови середньої суми одного місячного грошового переказу в розмірі 618 доларів (офіційні дані Нацбанку) можна встановити, що загальнорічні потоки валютних переказів трудових мігрантів в Україну перевищують 11 млрд. доларів США.

На наш погляд, наведені вище розбіжності в щорічних обсягах міграційного капіталу, який надходить в Україну, можна пояснити браком достовірної інформації, відсутністю єдиної загальновизнаної методики підрахунку грошових переказів, а також різною оцінкою сукупної чисельності вітчизняних трудових мігрантів у світі. Разом з тим саме існування таких точок зору, при яких грошові перекази вітчизняних заробітчан становлять від 4 до 20% ВВП України, дає змогу говорити про потенційно вагомий вплив валютних переказів.

Приміром, сьогодні вже існують конкретні приклади того, коли сума грошових переказів, що надходить у певні області України, не поступається їхнім річним бюджетам. При цьому вона в десятки разів перевищує прямі іноземні інвестиції, залучені цими регіонами [109, 5; 94, 113]. За таких умов, на переконання деяких експертів, міграційний капітал є не тільки важливим джерелом фінансової допомоги родинам заробітчан, але й може суттєво впливати на зростання реального сектору вітчизняної економіки [18]. Мова здебільшого зводиться до того, що попит на товари і послуги, який виникає в домогосподарствах українських заробітчан, активізує мультиплікативний ефект в народному господарстві України і проявляється в додатковому споживанні продукції і збільшенні платежів непрямих податків.

Здійснений нами аналіз дає підстави говорити про неоднозначність позитивних наслідків трудової еміграції для соціально-економічного розвитку України. Скажімо, відносно поліпшення умов життя населення, що акумулює міграційний капітал, не дає нам підстав абсолютизувати його позитивний вплив. На відміну від деяких зарубіжних і вітчизняних учених, для яких трудові мігранти – “герої сьогоднішнього часу” [296, 81], ми далекі від наміру поділяти їхню точку зору хоча б з огляду на те, що, по-перше, кошти, отримані з-за кордону, здебільшого “проїдаються”. Підтвердження цього – досвід більшості країн-експортерів робочої сили, у яких основна їх маса використовується насамперед для повернення боргів, пов’язаних із витратами на еміграцію, а також для задоволення найелементарніших потреб людини (їжа, одяг, житло, освіта) [239; 271; 274]. Лише незначний відсоток валюти мігрантів перетворюється на інвестиційний капітал, здатний позитивно вплинути на економічні перетворення в країні. По-друге, розмови про нібито унікальний мультиплікативний ефект [14, 37], що виникає в економіці внаслідок зростання обсягів споживання серед населення завдяки переказам, не мають, на нашу думку, переконливих

свідчень. Це пояснюється тим, що рідні і близькі заробітчани витрачають згадані кошти здебільшого на придбання товарів іноземного походження, які вирізняються вищою якістю у порівнянні з вітчизняними аналогами. Таким чином, якщо й можна говорити про мультиплікативний ефект, то лише стосовно економік інших держав, адже споживання іноземних товарів і послуг стимулює розвиток їх виробництва за кордоном. Ті ж кошти трудових мігрантів, які витрачаються для купівлі національної продукції, не можуть суттєво сприяти економічному розвитку, оскільки галузі, що її виробляють, не здатні належним чином вплинути на нарощування економічної могутності України.

На наше переконання, твердження про винятково позитивний вплив переказів мігрантів не враховують загрози, пов'язані з ними. А вони існують. Перш за все маємо на увазі потенційну можливість приєднання України до, так званих, “країн-рантьє”. У західній науковій думці цей феномен був уперше пояснений на прикладі найбідніших держав Тихоокеанського басейну. Ці держави, покладаючись винятково на валютні надходження з-за кордону, поступово починають нехтувати розвитком власного господарства, консервуючи в такий спосіб свою економічну відсталість. Уряди цих країн цілком задоволені валютними інтервенціями з-за кордону, які дають змогу місцевому населенню хоч якось зводити кінці з кінцями [251, 23]. Однак, як справедливо зазначає І. Мельников, соціально-економічна політика, що спричиняє еміграцію трудових ресурсів, неминуче веде до відстрочки вирішення таких нагальних національних проблем, як забезпечення зайнятості населення і прискорення економічного розвитку [101, 27].

У багатьох країнах-донорах робочої сили зростання обсягів переказів трудових мігрантів веде до зменшення виробництва продукції на експорт. Такий стан речей зумовлений ілюзорним зміцненням курсу національної грошової одиниці, яке відбувається внаслідок збільшення на внутрішньому

ринку пропозиції іноземної валюти. Крім того, міграційний капітал у випадку незначного нарощування виробництва всередині країни здатний прискорити інфляційні процеси. Красномовне підтвердження цього – нинішній стан економіки України, де галопуючий ріст цін (12,3% за результатами 2009 року), особливо на споживчі товари, викликаний певною мірою і чималими валютними надходженнями з-за кордону.

Ще одним, на наш погляд, важливим аргументом не на користь міграційного капіталу є те, що в Україні з'являються безробітні, яких цілком влаштовує їхнє непродуктивне становище на ринку праці. Відомі непоодинокі приклади, коли в домогосподарствах, де немає мігрантів, і в домогосподарствах, де вони є, середні доходи практично однакові. Проте, якщо представники першої групи плідно працюють на виробництво національного продукту, то переважна частина громадян другої веде “паразитичний” спосіб життя, цілком покладаючись на зароблені за кордоном кошти своїх родичів. Подібне переконання підтверджує досвід інших країн [287, 710].

Нарешті, говорячи про “стратегічне значення” [15, 27] грошових переказів для України, прибічники валютних трансфертів заробітчани чи то забувають, чи то навмисно приховують той факт, що грошові надходження в десятки разів менші за ту користь, яку мігранти приносять чужій країні. Так, за підрахунками російських учених, на 1 долар, який переказує на батьківщину трудовий мігрант, припадає в середньому 8 доларів, залишених в економіці Росії [37, 5]. Якщо ж узяти до уваги сукупні витрати країни на підготовку робочої сили, яка згодом вирушить за кордон, то очевидним стає той факт, що грошові перекази трудових мігрантів – це не “локомотив” розвитку вітчизняного народного господарства, а всього-на-всього мізерна компенсація за втрачений найцінніший людський ресурс. Це, так би мовити, залишки потенційної економічної могутності України.

Сказане зовсім не означає, що ми прагнемо нівелювати значення міграційного капіталу як фактора економічного розвитку нашої держави. Однак ми не схильні й ідеалізувати позитивний вплив грошових переказів. Адже не можна за відносним благополуччям родин мігрантів, спричиненим валютними надходженнями з інших країн, не бачити тієї загрози, яка таїться в масштабній неконтрольованій трудовій еміграції, внаслідок якої держава втрачає найцінніший скарб – своїх громадян. З огляду на це мова має йти не про сприяння трудовій еміграції [14; 15; 18] з метою отримання в майбутньому грошових переказів, а про створення в Україні гідних умов життя, які б дали змогу національним трудовим ресурсам працювати на користь батьківщини.

Не витримує критики твердження й про те, що за кордоном українські трудові мігранти суттєво підвищують рівень власної професійної кваліфікації. Як уже зазначалося, вітчизняні заробітчани на іноземних ринках праці зазвичай займають робочі місця, що не потребують високої виконавчої майстерності. З урахуванням цього ні про яке істотне фахове зростання не може бути мови. Навпаки, українська робоча сила здебільшого зазнає декваліфікації. Проте навіть якщо мігрантові за кордоном і поталанить влаштуватися за спеціальністю й оволодіти новими професійними знаннями та навичками, то після повернення на батьківщину йому навряд чи вдасться застосувати їх на практиці. Як доводить досвід, знайти в Україні роботу, яка б відповідала вимогам висококваліфікованого мігранта з погляду оплати праці і професійного рівня, дуже важко, якщо взагалі можливо. Саме тому мігранти-спеціалісти прагнуть за будь-яку ціну залишитися на чужині [160, 98-99].

При детальному розгляді стає очевидним і досить скромний вплив трудової міграції на розвиток малого і середнього бізнесу в Україні. Аби певна частина заробітку мігрантів стала потужним джерелом інвестування, необхідно, щоб на батьківщині були створені сприятливі умови для

здійснення підприємницької діяльності. А в нас, як відомо, з цим проблеми – започаткування власної справи, у тім числі на кошти заробітчан, ускладнюється непрозорою бюрократичною системою отримання чисельних дозволів, податковим тягарем, відсутністю доступних кредитних програм тощо. Тому й не дивно, що в більшості випадків трудові мігранти або їхні рідні, не бажаючи ризикувати, витрачають зароблені за кордоном гроші на елементарне споживання. Відомі також приклади, коли, наважившись на ведення власної господарської діяльності, трудові мігранти змушені вже через деякий час її полишати, опинившись на межі банкрутства [92, 129].

До безпосередньо негативних проявів трудової міграції українців слід, найперше, віднести наступне. Переїзд в іншу країну може становити неабияку загрозу для безпосередніх заробітчан. На іноземних ринках праці більшість із них стикається зі сваволею роботодавців. Оскільки мігранти позбавлені адекватного соціального захисту, то є небезпека опинитися в нелюдських умовах існування і праці. Так, за підрахунками Міжнародної організації міграції, близько 70% українських трудових мігрантів у державах прибуття працюють понад 12 годин на добу і майже 60% – не мають регулярних вихідних. Усе це призводить до нестерпних фізичних і психічних навантажень, високого рівня травматизму і смертності. Досить сказати, що за кордоном щорічно гинуть і зникають безвісти тисячі українських трудових мігрантів [229, 297-298; 88, 242; 58, 2]. В останньому випадку можна припустити, що наші співвітчизники потрапляють до рук торгівців людьми. Ще у 2002 році в доповіді Держдепартаменту США щодо торгівлі людьми Україну було визнано державою, що постачає своїх громадян для експлуатації в інших країнах [75, 39]. За неофіційною інформацією, протягом останнього десятиліття понад 400 тис. українських трудових мігрантів стали жертвами рабства. Здебільшого йдеться про жінок і дітей, які за кордоном насильно використовуються в секс-індустрії [294, 194; 76, 190].

Унаслідок виїзду робочої сили з України відбувається відчутне послаблення національної економіки, оскільки за кордон мігрує конкурентоздатна частина населення, що, в свою чергу, радикально підриває трудовий потенціал, який є головним фактором соціально-економічного розвитку суспільства. Уже сьогодні окремі галузі вітчизняного народного господарства відчувають гостру нестачу працівників різного профілю, що з часом може загрожувати національній безпеці країни. Причому йдеться, головним чином, про брак представників робочих професій – автомеханіків, слюсарів, зварників, сантехніків, медсестер тощо [107, 139]. Найбільше від нестачі працівників середньої кваліфікації потерпають західні і східні регіони держави [38, 8; 94, 115; 95, 132]. Це пояснюється вищим рівнем участі їх населення у процесах трудової міграції. У цілому ж по Україні, за даними Міністерства економіки, потребу в робочих кадрах відчуває близько 28% промислових і 40% сільськогосподарських підприємств.

Не менш загрозливою є ситуація з “відпливом умів”. Обсяги цього явища хоча й не такі масштабні останнім часом, якими вони були, скажімо, у 90-х роках минулого століття, проте вони здатні призвести до небажаних результатів. Унаслідок відтоку за кордон висококваліфікованих кадрів, в Україні гальмується розвиток науково-технічного прогресу. Еміграція спеціалістів призводить до зниження ефективності виробничого процесу, у який перестають запроваджуватися результати науково-технічних розробок. Як відомо, виїзд за межі країни провідного співробітника здатний паралізувати діяльність цілого науково-дослідного інституту. За таких умов випереджальні темпи соціально-економічного розвитку України стають примарними.

Загалом за роки незалежності за кордон тільки на постійне місце проживання виїхало 675 українських докторів і більше тисячі кандидатів наук. Більшість з них (майже дві третини) – це найбільш продуктивні

спеціалісти вищої кваліфікації, які на момент еміграції перебували у віці до 50 років [64, 6; 212, 170]. Зрозуміло, що ці статистичні дані не відображають реальну картину “відпливу умів”, адже не враховують, наприклад, кількість наукових діячів, які працюють в іноземних науково-дослідних центрах чи підрозділах спільних підприємств за контрактом. Однак, як зазначають деякі вітчизняні вчені, саме завдяки таким прихованим формам залучення фахівців Україна здебільшого і втрачає свій інтелектуальний потенціал. Наведена статистика не враховує також близько 100 тис. громадян України з вищою і неповною вищою освітою, які виїхали на чужину протягом останніх років. За нашими підрахунками, за роки лібералізації міграційних процесів Україна втратила 25-30% власного інтелектуального потенціалу. Головними державами прийому українських наукових кадрів і висококваліфікованих фахівців є Росія і США (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

**Провідні країни-реципієнти вітчизняних наукових кадрів і
висококваліфікованих спеціалістів, %**

Держави призначення	Частка залучених фахівців
Росія	39
США	37
Німеччина, Канада, Ізраїль, Польща та ін.	24

¹Складено за даними [64, 6]

Якщо еміграцію вітчизняних фахівців у напрямі Росії можна пояснити, приміром, географічною близькістю та спорідненістю наукових шкіл, то у випадку із переїздом до США, на наш погляд, спрацьовують інші фактори. У першу чергу, мова йде про цілком реальну можливість самореалізації науковця чи спеціаліста. Сприяє цьому виняткове

фінансування перспективних досліджень із боку цієї країни. Для порівняння, у той час, коли у 2008-2009 роках наша держава виділяла на всю вітчизняну науку близько 1 млрд. доларів США, річний бюджет одного лише Гарвардського університету перевищував цей показник майже в 40 разів [226, 132]. Саме тому інтелектуальне сприяння України Сполученим Штатам є одним з найчисельніших. За роки незалежності ми втратили майже 50 тис. учених і технічних працівників, які перебралися за океан. Сьогодні вони працюють на процвітання чужої країни, отримуючи численні винагороди, патенти й визнання [69, 17; 211].

На жаль, кількісно оцінити матеріальні втрати через “відплив умів” досить складно хоча б з огляду на те, що наслідки цих утрат проявляються не відразу, а розтягуються в часі. І все ж, за деякими підрахунками експертів, уже сьогодні мінімальні втрати нашої країни лише в сфері науки внаслідок від’їзду висококваліфікованих спеціалістів перевищують 1 млрд. доларів на рік [88, 241; 212, 170].

Значним є перелік ризиків, пов’язаних із переміщенням української робочої сили за кордон, і в соціальній сфері. Скажімо, активізація міграційних процесів веде до руйнування родин заробітчан, понад 70% яких розпадається, якщо термін перебування за кордоном одного з її членів сягає декількох років [218, 64]. Ще одним ганебним явищем, до якого призводить, трудова міграція є, так зване, соціальне сирітство дітей, коли останні приречені на самотнє зростання при живих батьках. Так, лише в одній Львівській області нараховуються десятки тисяч дітей, які залишилися без опіки одного чи одразу обох батьків, котрі перебувають на заробітках на чужині [35, 38]. Результат відсутності належного батьківського виховання – поширення серед неповнолітніх бродяжництва, пияцтва і наркоманії, їх залучення до злочинної діяльності і проституції [180].

На нашу думку, аналіз впливу міграційних процесів на соціально-економічний розвиток України буде неповним, якщо не врахувати тенденцію

до зростання числа іноземних громадян, які працюють у нашій державі. Стосовно кількості трудових іммігрантів, як і у випадку з вітчизняними емігрантами, в експертних колах немає єдності. Приміром, одні науковці стверджують, що чисельність працюючих в Україні іммігрантів в 10 разів менша за кількість українців, які задіяні на іноземних ринках праці [40, 140]. У той же час авторитетні міжнародні організації зараховують Україну до числа лідерів по залученню громадян із-за кордону. Так, за деякими оцінками, іноземців в Україні не менше 5 мільйонів [260; 277, 249]. Щоправда, мова при цьому йде про загальну кількість громадян інших держав, які перебувають на території нашої країни, а не про число трудових мігрантів. Проте, якою б не була кінцева мета перебування іноземців в Україні, стає очевидним факт їх вагомого впливу, скажімо, на її трудовий потенціал, адже важко уявити, що така кількість людей (у випадку точності підрахунку західними дослідниками), перебуває поза межами національного ринку праці.

Що ж стосується офіційної статистики (дані Державного департаменту громадянства, імміграції та реєстрації фізичних осіб МВС України), то на початок 2009 року в Україні постійно проживало близько 180 тис. іноземців та осіб без громадянства з понад 150 країн світу [82, 87]. Обсяги ж нелегальної імміграції оцінюються вітчизняними і зарубіжними експертами щонайменше в 500 тис. осіб на рік [126, 117].

Країнами походження переважної більшості легальних іммігрантів в Україні є республіки колишнього СРСР. Так, провідним донором людських ресурсів серед останніх є Росія – 60,2% від загальної кількості іноземців, Молдова – 5,1%, а також Вірменія – 4,5% [82, 87-88]. Поряд з імпортом мігрантів із країн СНД останнім часом активізувалися міграційні потоки (здебільшого нелегальні) із держав Південно-Східної Азії, Близького і Середнього Сходу, а також Африки. Як наслідок, в Україні сьогодні активно формуються в'єтнамські, китайські, іранські, індійські, пакистанські діаспори, а також діаспори вихідців з африканських країн [8, 169; 195, 8;

176, 3]. Чисельний склад подібних громад є досить великим. Приміром, за неофіційними підрахунками, тільки в'єтнамська діаспора в Харкові та китайська в Одесі можуть нараховувати до 200 тис. осіб кожна [127, 95].

Основними сферами прикладання праці для іммігрантів в Україні є будівництво, роздрібна торгівля, сфера послуг і сільське господарство [7, 168; 124, 195]. У першу чергу, у згаданих галузях працевлаштовуються вихідці з країн, що розвиваються. Представники ж деяких країн із перехідною економікою, а також громадяни розвинутих держав досить часто займають на вітчизняному ринку праці робочі місця, що вимагають високої кваліфікації. Більше того, іноді вони успішно здійснюють підприємницьку діяльність [7, 169; 8, 170; 112, 220]. Як зазначає канадський дослідник В. Сатцевіч, його співвітчизники працюють в Україні на посадах інженерів, технічних консультантів, учених, фінансистів і юристів. Дехто з них протягом багатьох років відіграє помітну роль в органах державної влади [294, 203-204].

Думається, що подібна активізація імміграційних процесів в Україні здатна позначитися на розвитку різних сфер її суспільного життя. Цей вплив, як і у випадку з еміграцією, є досить суперечливим і неоднозначним. Потенційні наслідки трудової імміграції в Україні представлені у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

Основні наслідки залучення іноземних трудових ресурсів в Україні

Позитивні	Негативні
- поліпшення структури зайнятості завдяки залученню іноземної робочої сили, особливо на непривабливі робочі місця;	- посилення тиску на вітчизняний ринок праці внаслідок створення іноземцями конкурентного середовища для місцевої робочої сили;
- покриття дефіциту кваліфікованих спеціалістів, а також фахівців рідкісних професій;	- наповнення українського ринку праці здебільшого некваліфікованими іноземними працівниками, що веде до зниження якості трудового потенціалу держави;
- підвищення продуктивності українських трудових ресурсів через загострення конкуренції з іноземцями;	- поглиблення залежності від трудових ресурсів інших держав, їхнього способу життя, національних звичаїв тощо;

Продовження таблиці 2.6.

Позитивні	Негативні
- насичення ринку більш дешевою і відносно якісною продовольчою продукцією, а також товарами широкого вжитку, які виробляються імігрантами;	- розширення меж тіньової економіки, сфери якої зазвичай використовують працю іноземців;
- збільшення надходжень до бюджетів всіх рівнів як результат господарської і трудової діяльності іноземців;	- відтік іноземної валюти, що вивозиться іноземними заробітчанами на батьківщину;
- покращення ситуації в депресивних регіонах країни внаслідок зростання обсягів виробництва, що базується на використанні праці імігрантів;	- хижацька експлуатація природних ресурсів України внаслідок господарської активності іноземців;
- обмін професійним і культурним досвідом;	- ріст злочинності і правопорушень, криміналізація суспільства за безпосередньої участі імігрантів;
- розширення світогляду стосовно життя представників інших народів.	- загострення в сфері національних відносин, поширення ксенофобії в суспільстві, виникнення міжетнічних конфліктів;
	- неконтрольовані зміни демографічної, етнічної, мовної, конфесійної та культурної структури населення в районах масової імміграції.

Оскільки Україна в основному виступає як держава-донор робочої сили, особливої актуальності набуває питання підрахунку збитків, яких вона зазнає внаслідок зовнішньої трудової еміграції. Ураховуючи це, розроблено науково-методичний підхід до кількісної оцінки сукупного економічного ефекту від міжнародної трудової еміграції на основі використання системи показників:

$$Lt = Es + \sum_{y=i}^j G_y + Ec + Ea - \sum_{y=i}^j R_y, \quad (2.1)$$

де Lt – сукупні збитки країни-донора від еміграції одного працівника;

Es – соціальні витрати країни-донора на одного працівника (утримання в дошкільних закладах, навчання в загальноосвітній школі та ВНЗ тощо);

i – перший рік праці в еміграції в допенсійний період;

j – останній рік праці в еміграції в допенсійний період;

G_y – виробництво ВВП на одного працюючого в країні-донорі в році y ;

Ec – витрати на освіту дітей, котрі виїхали разом з батьками;

E_a – витрати на соціальну адаптацію дітей, батьки котрих виїхали за кордон;

R_y – сума валютних надходжень у країну від емігранта в році y .

В результаті здійснених обрахунків (табл. 2.7) встановлено, що у 2001-2009 рр. щорічні економічні втрати від недовиробництва ВВП (за мінусом грошових переказів) складали від чверті до третини ВВП.

Таблиця 2.7

Збитки від недовиробництва ВВП трудовими емігрантами з України

Роки	Загальний ВВП (млн. дол. США)	ВВП у розрахунку на одного зайнятого (дол. США)	Середньорічна кількість емігрантів за даними експертів, Світового банку (млн. осіб)	Загальний обсяг грошових переказів працюючих за кордоном (млн. дол. США)	Грошові перекази у розрахунку на одного працюючого за кордоном (дол. США)	Недовироблений ВВП у розрахунку на одного емігранта (дол. США)	Загальний обсяг недовиробленого ВВП (млн. дол. США)
2001	38526	2088	5,6	84	15	2073	11608
2002	42366	2279	5,7	133	23	2256	12859
2003	50160	2694	5,8	185	32	2662	15439
2004	65000	3477	5,9	193	32	3455	20384
2005	87436	4600	6,0	234	39	4561	27366
2006	107753	5660	6,1	287	47	5613	34239
2007	142321	7433	6,2	2285	370	7063	43790
2008	119228	6193	6,3	2127	330	5863	36936
2009	128078	7000	6,4	1639	252	6748	33185

¹ Складено та розраховано за даними [9; 120; 276; 277; 70; 79]

На наше переконання, обраховані таким чином сукупні збитки від еміграції дають можливість не тільки розвіяти міф про те, що трудова міграція українців може бути благом, але й, що важливіше, зорієнтувати державу на політику, спрямовану на запобігання чи подолання негативних наслідків трудової міграції.

Подібним чином економічний ефект від трудової імміграції можна було б обраховувати використовуючи наступну економіко-математичну модель:

$$Ee = Et + \sum_{y=i}^j G_y - \sum_{y=i}^j C_y, \quad (2.2)$$

де Ee – економічний ефект від трудового іммігранта;

Et – економія на підготовці одного працівника;

i – перший рік праці в країні прийому в допенсійний період;

j – останній рік праці в країні прийому в допенсійний період;

G_y – виробництво ВВП на одного працюючого в країні прийому в році y ;

C_y – обсяг витрат країни прийому на функціонування і розвиток робочої сили іммігранта в році y .

Вплив трудової міграції на розвиток України є досить неоднозначним. Усе залежить від того, під яким кутом розглядати це явище. Однак, якою б не була окремо взята точка зору, у кінцевому рахунку все зводиться до того, наскільки держава здатна якісно контролювати міграційні процеси. Саме від дієвості державної міграційної політики, здатності належним чином керувати зовнішніми потоками населення й забезпечувати передумови задля попередження негативних проявів міжнародного переміщення робочої сили залежить, наскільки позитивним може бути соціально-економічний зиск від трудової міграції.

2.3. Роль держави щодо регулювання міграційних процесів

Багатоаспектний вплив міжнародного руху робочої сили на розвиток країн-учасниць міграційного процесу зумовлює об'єктивну необхідність регулювання зовнішньої трудової міграції. У сучасній практиці контроль за потоками людських ресурсів здійснюється не лише в межах міграційної політики на світовому (міждержавному), а й на національному (державному) рівні.

На національному рівні міграційна політика представлена сукупністю законодавчих, інституційних, інформаційно-аналітичних та інших заходів окремої держави. Як слушно наголошують деякі вітчизняні науковці, міграційна політика будь-якої країни покликана ретельно відстежувати процеси трудової міграції, їх сучасні тенденції і явища, оперативно реагувати на зміни та контролювати їх з метою підпорядкування загальнонаціональним і регіональним інтересам та особистим потребам мігрантів [151, 228].

На думку окремих дослідників існує декілька основних функцій державної міграційної політики: регулятивна (упорядкування зовнішніх міграційних потоків шляхом прийняття нормативно-правових актів; укладання дво- і багатосторонніх договорів; регулярної участі в роботі міжнародних інститутів, що опікуються питаннями міждержавної міграції населення); моніторингова (контроль за розгортанням міграційних процесів, протидія злочинним каналам нелегальної міграції тощо); інтегруюча (залучення іноземних мігрантів до суспільного життя завдяки отриманню ними права на проживання чи громадянства, забезпеченню гідного соціального захисту, сприянню в безпосередній адаптації на новому місці); дипломатична (пошук та прийняття практичних рішень, спрямованих на подолання конфліктних ситуацій, спричинених активізацією міграційного руху) [145, 121].

З огляду на широке коло цілей державного регулювання зовнішньої трудової міграції, на наш погляд, доцільно доповнити наведений вище перелік захисною, економічною та інноваційною функціями. Перша проявляється у різноплановому (соціальному, правовому та ін.) захисті вітчизняної робочої сили за кордоном; друга – залученні в економіку країни інвестиційного капіталу міграційного походження; третя – заохоченні до трудової імміграції висококваліфікованих спеціалістів, здатних якісно вплинути на інноваційний розвиток приймаючого суспільства.

Як зазначалося вище, сьогодні більшість країн світу одночасно експортує власну та імпортує іноземну робочу силу. З огляду на це цілісну структуру державної міграційної політики зазвичай утворюють дві основні складові: еміграційна та імміграційна (рис. 2.8). Як доводить практика, на різних історичних етапах в міграційній політиці держави провідну роль може відігравати будь-яка з них, визначаючи у цілому сутність національного управління міграційними процесами. Заслуговує на увагу і той факт, що кожна зі згаданих складових переслідує власні цілі і використовує відмінні методи їх досягнення.

Безпосередній контроль за розгортанням міграційних потоків здійснюється на основі національного законодавства, яке є основоположним при формуванні міграційної політики держави. Окрім створення національної правової бази, запорукою успішної реалізації державної міграційної політики є формування інститутів, відповідальних за управління зовнішньою трудовою міграцією; належне кадрове впорядкування спеціалізованих органів державної влади; забезпечення достатньої матеріальної та фінансової бази регулювання міграційного руху; утвердження наукового та інформаційного супроводу управлінського процесу.



Рис. 2.8. Загальна структура державної міграційної політики

Важливе місце у структурі міграційної політики займає еміграційна складова. Основою еміграційної політики є регулювання трьох основних стадій еміграційного процесу, що включає виїзд національних трудових ресурсів за кордон, їх перебування в чужій країні, а також повернення додому. При цьому нормативно-правова база, на яку спирається еміграційна політика, як правило, складається з Конституції держави, національного законодавства, дво- і багатосторонніх міжнародних угод.

Залежно від ступеня участі в питаннях регулювання виїзду власної робочої сили за кордон, країни можна поділити на дві великі групи. По-перше, це країни з переважно централізованим державним управлінням

трудовою еміграцією (наприклад, Туреччина) [131, 81]. По-друге, це країни з переважно децентралізованим державним управлінням трудовою еміграцією (наприклад, Філіппіни) [61, 175]. У цьому випадку децентралізація досягається завдяки розгалуженій мережі приватних посередницьких структур, ефективна робота яких заохочується місцевими урядами.

На практиці організація державою еміграційного контролю передбачає досягнення наступних цілей:

- забезпечення зворотного характеру зовнішньої трудової міграції;
- реалізація права громадян на свободу переміщень та працевлаштування;
- належний захист прав та інтересів робітників у країнах перебування;
- покращення ситуації на національному ринку праці (завдяки скороченню безробіття або від отримання потрібних йому фахівців після повернення трудових мігрантів, що освоїли нові спеціальності, на батьківщину);
- обмеження виїзду працюючих у тих секторах економіки, забезпечення яких кваліфікованими кадрами є недостатнім;
- сприяння регулярному надходженню в країну і ефективному використанню міграційного капіталу на користь національної економіки;
- нарощування експорту вітчизняної продукції.

У кінцевому рахунку досягнення вищезазначених цілей покликане забезпечити сталий соціально-економічний розвиток держав, що експортують робочу силу. Переконані, що в нинішніх умовах окремі з них мають стати основою еміграційної складової міграційної політики України.

Досвід зарубіжних країн дає підстави стверджувати, що практична діяльність держави у сфері реалізації основних цілей еміграційної політики може здійснюватися за різними напрямками, основними серед них є:

- кількісне і якісне регулювання обсягів трудової еміграції;
- організація і використання контрактної (цільової) форми найму трудових ресурсів для роботи за кордоном за безпосередньою участю влади;

- державне ліцензування приватних суб'єктів господарювання, які покликані здійснювати офіційне працевлаштування громадян за кордоном;
- географічна диверсифікація еміграційних потоків з метою зниження залежності національної економіки від небажаних коливань ринкової кон'юнктури в країнах, куди спрямовуються потоки іноземної робочої сили;
- заохочення трудових мігрантів до здійснення валютних переказів із-за кордону;
- захист прав і свобод трудових мігрантів у країнах перебування шляхом виконання міждержавних угод і надання переваги цільовим формам використання робочої сили для працевлаштування за кордоном.

Окрім наведених вище, на думку автора, можливі й інші напрями успішної реалізації еміграційної політики. Так, важливим елементом організаційного забезпечення процесу міжнародної трудової еміграції повинна стати інформаційно-роз'яснювальна діяльність держави. У цьому контексті вкрай необхідним є:

1) створення загальнонаціонального банку даних щодо можливостей офіційного працевлаштування в інших країнах;

2) забезпечення вільного доступу до цього джерела інформації з боку потенційних заробітчач (розповсюдження різноманітних інформаційно-реklamних матеріалів);

3) проведення цілеспрямованих інформаційно-пропагандистських заходів, які б сприяли підтриманню зв'язків трудових мігрантів із батьківщиною і їх наступному поверненню додому (випуск у ЗМІ спеціальних радіо- чи телепрограм);

4) своєчасне інформування трудових мігрантів про знакові події, що відбуваються на батьківщині (поширення серед заробітчач періодичних видань).

Слід зауважити, що функції по здійсненню цих заходів мають покладатися не лише на державні органи, а й на різноманітні громадські організації. У цьому разі результати інформаційно-роз'яснювальної кампанії можуть виявитися значно продуктивнішими.

На наш погляд, одним із напрямів на шляху нарощування експортного потенціалу вітчизняної продукції може бути зважена експансійна політика у сфері міжнародної трудової еміграції. Її суть зводиться до цілеспрямованого завоювання відповідних робочих місць на іноземних ринках праці. Задля цього держава в ході регулювання трудової еміграції мусить заохочувати до виїзду представників тих спеціальностей, робота яких за кордоном потребуватиме відчутного збільшення експорту національних товарів і послуг до країн-реципієнтів.

На сучасному етапі чимала кількість країн, насамперед розвинуті держави Заходу, у своїй міграційній політиці пріоритетне місце відводять імміграційній складовій. До основних цілей, які має на меті імміграційна політика держави, необхідно віднести:

- захист національного ринку праці від небажаної конкуренції внаслідок неконтрольованого притоку заробітчан із-за кордону;
- посилення національної безпеки в умовах активізації транснаціональної організованої злочинності, світового тероризму тощо;
- збереження або модифікація етнокультурної структури населення;
- задоволення потреб національної економіки в робочій силі певної спеціалізації;
- забезпечення раціонального (ефективного) використання іноземних трудових ресурсів;
- вирішення нагальних проблем, пов'язаних із загостренням демографічної кризи;
- реалізація відповідних заходів щодо належного облаштування, адаптації та інтеграції іммігрантів в приймаючому суспільстві.

Система державних заходів з регулювання імміграції трудових ресурсів зазвичай передбачає розробку та імплементацію законодавства щодо особливостей перебування заробітчан на території країни прийому, їхнього статусу та ін.; формування уповноважених органів, що безпосередньо опікуються проблемами трудової імміграції (як правило, ці інститути створюються при міністерстві праці і внутрішніх справ); укладання міждержавних угод та приєднання до міжнародних конвенцій із питань регулювання імміграції робочої сили.

На відміну від минулих часів, коли країни застосовували винятково заохочувальні чи обмежувальні заходи стосовно іноземних працівників, нині переважна більшість держав, реалізуючи імміграційну політику, вдається до вибіркового (селективного) підходу при регулюванні потоків іноземної робочої сили. Суть його полягає в тому, що держава не перешкоджає в'їзду тих категорій працівників, які потрібні у цій країні, одночасно обмежуючи в'їзд усім іншим. Перелік бажаних іммігрантів може змінюватися від держави до держави, формуючись із урахуванням конкретної соціально-економічної, демографічної, політичної та культурної ситуації в той чи інший період часу. Однак, як доводить практика, для будь-якої країни найбажанішими є наступні категорії іммігрантів:

1) фахівці для нових чи потенційно перспективних галузей народного господарства (ІТ-спеціалісти, нанотехнологи, вузькоспеціалізовані інженери тощо);

2) працівники, які згодні за мінімальну заробітну плату виконувати важку, шкідливу і некваліфіковану роботу (будівельники, сезонні і підсобні робітники, хатня прислуга);

3) кваліфіковані представники рідкісних професій (реставратори творів мистецтва, ювеліри, фахівці з нетрадиційної медицини);

4) відомі на весь світ особистості (науковці, лікарі, спортсмени, артисти, письменники);

5) впливові бізнесмени, що інвестують власний капітал у чужу країну, створюючи при цьому нові робочі місця [78, 69].

Необхідно також зазначити, що основні засади селективного підходу визначаються, головним чином, відповідною нормативно-правовою базою держави-імпортера робочої сили. Аналіз зарубіжного досвіду дозволяє нам виокремити спільні риси імміграційного законодавства більшості країн. По-перше, з метою регулювання притоку іноземних заробітчан законодавство приймаючих держав чітко фіксує кількісні квоти для іммігрантів. Ці останні можуть запроваджуватися в межах:

- усієї держави (обмеження загального числа іммігрантів, які можуть в'їхати на її територію протягом визначеного періоду часу, як правило, одного року);
- адміністративно-територіальних одиниць (обмеження загального числа іноземців в окремих населених пунктах приймаючої країни);
- усього народного господарства (визначення максимальної частки іноземців у загальній структурі трудових ресурсів країни);
- окремих галузей економіки (встановлення максимальної частки іноземної робочої сили серед загальної кількості зайнятих у конкретній сфері виробництва);
- окремих суб'єктів господарювання (визначення максимальної частки іноземних працівників у штаті одного підприємства).

Як приклад можна навести загальнодержавні обмеження стосовно залучення іноземців, що існують на сьогоднішній день у США. Законодавство цієї країни встановлює щорічну імміграційну квоту на рівні 675 тис. осіб. При цьому частка трудових мігрантів в її складі становить 140 тисяч [80, 78; 73, 31]. Заслуговує на увагу і досвід Франції, у якій імміграційні квоти можуть застосовуватися на рівні окремих населених пунктів. Місцева влада останніх може на власний розсуд визначати межі концентрації іноземців. Як правило, йдеться про 10-15% від загальної кількості населення в регіоні [171, 39].

По-друге, нормативно-правова база держав-реципієнтів встановлює жорсткі вимоги до рівня освіти і стажу роботи за спеціальністю. Загальна середня чи професійно-технічна освіта, що підтверджена відповідними документами – мінімальна вимога до освітнього рівня трудового мігранта. У переважній більшості випадків отриманий на батьківщині диплом потребує перезахисту (переоцінки) на предмет його відповідності вимогам, що висуваються до спеціаліста певної галузі в країні прийому. Досить часто, крім диплома, задля працевлаштування за кордоном трудовому мігранту необхідно мати відповідний стаж роботи за спеціальністю (щонайменше від трьох до п'яти років). Так, щоб іноземець мав можливість зайняти місце на ринку праці Австрії, його професійний стаж має сягати як мінімум трьох років. Ще більш вимогливими є законодавства деяких близькосхідних країн, у яких навіть вакансія кухаря вимагає п'ятирічного досвіду роботи. Більше того, окремі види робіт потребують також і рекомендаційного листа [192, 142].

По-третє, практично завжди держави прийому застосовують щодо іноземних трудових іммігрантів обмеження особистісного характеру. Проведене нами дослідження дає змогу стверджувати, що останні, в першу чергу, стосуються:

1) віку заробітчан (перевага надається іноземним робітникам у найбільш працездатному віці: 20-40 років, коли від них можна отримати максимальну користь для економіки);

2) здоров'я іммігрантів (в країну не допускаються психічно хворі, наркомани, а також особи з ВІЛ/СНІД та іншими небезпечними захворюваннями);

3) соціального статусу (заборона в'їзду раніше засудженим, потенційним злочинцям, членам терористичних чи профашистських організацій);

4) політичної приналежності (у деяких державах дозвіл на імміграцію не видається дійсним членам політичних партій тоталітарного спрямування).

По-четверте, законодавство країн-імпортерів робочої сили, як правило, встановлює максимальні строки перебування іноземних працівників на їх території. Після завершення визначеного терміну трудовий мігрант обов'язково має залишити межі держави або одержати новий дозвіл на перебування в ній. У Норвегії, наприклад, строк дії дозволу на працевлаштування для заробітчанина складає один рік із наступною можливістю його пролонгації [78, 70].

Зважаючи на те, що тривалість перебування для певних груп іноземців може відрізнятися в різних країнах, імміграційна політика за цим критерієм може поділятися на три основні види. Перший з них представлений ротаційною імміграцією трудових ресурсів. Характерними рисами цього напрямку регулювання є заздалегідь обмежений термін перебування іммігрантів, а також неможливість возз'єднання з членами їхніх родин. Постійна ротація заробітчанин покликана здійснювати регулярне оновлення кількісного і якісного складу іноземної робочої сили, попереджувати її фізичне зношення, забезпечувати високу продуктивність праці тощо. Другий (заохочувальний) вид гарантує дозвіл на проживання без визначеного часового обмеження з можливістю переїзду членів родини іммігранта. Більше того, іноді возз'єднання родин навіть заохочується державою-імпортером. Це відбувається тоді, коли, наприклад, приймаюча країна зацікавлена в постійному зростанні загальної чисельності свого населення в умовах демографічної кризи. Третій вид – асиміляційна імміграційна політика, що спрямована на залучення іноземців, які приїждять на постійне місце проживання; їх включення до складу свого населення; прийняття іммігрантами основних соціально-економічних, культурних та інших цінностей місцевих жителів з метою формування єдиної нації [61, 175]. Проведений нами аналіз дає підстави стверджувати про існування особливого різновиду в межах останнього напрямку – постколоніальної

імміграційної політики. Її суть зводиться до залучення обмеженого числа вихідців із колишніх колоній з їх подальшою активною інтеграцією у приймаюче суспільство [263, 100-104].

Якщо ротаційна, заохочувальна і постколоніальна імміграційні політики властиві, головним чином, для розвинутих країн ЄС, то асиміляційну сповідують держави, населення яких у свій час сформувалося завдяки європейським іммігрантам (США, Канада, Австралія, Нова Зеландія) [193; 179; 246].

По-п'яте, держави, які залучають іноземні трудові ресурси, на законодавчому рівні визначають національно-географічні пріоритети їх допуску на свою територію. Тобто мова йде про запровадження певних пільг для визначених етнічних груп у процесі їх безпосередньої імміграції та працевлаштування. У цій площині досягнення пріоритетних цілей імміграційної політики полягає у встановленні відповідних кількісних квот для трудових мігрантів, що представляють різні країни (регіони) світу. Приміром, США з кінця минулого століття насамперед віддають перевагу вихідцям із європейських країн, обмежуючи при цьому імміграцію з “ненадійних” країн Африки та Азії [62, 51; 263, 39]. Разом з тим слід відзначити, що подібні кроки держав-реципієнтів досить часто викликають звинувачення з боку країн-донорів у расовій нетерпимості та порушенні прав людини. З огляду на це приймаючі суспільства заради пом'якшення згаданої напруги вимушені йти на певні поступки. До таких необхідно віднести періодичне проведення спеціальних лотерей на здобуття права іммігрувати представниками “небажаних” країн.

По-шосте, імміграційна політика може містити в собі елементи економічного регулювання. Його суть зводиться до запровадження відповідних вимог фінансового характеру, які б забезпечували зменшення кількості іноземних мігрантів до необхідного рівня. У більшості випадків ці вимоги зводяться до наступного.

1. Лише за умови покриття фінансових витрат, пов'язаних із його імміграційним оформленням, іноземець може розраховувати на безперешкодне працевлаштування в країні прийому.

2. Дозвіл на в'їзд стає можливим, якщо трудовий мігрант готовий внести визначену законодавством плату за працевлаштування на місцевому підприємстві (подібні вимоги, серед інших, існують у Словаччині, Ірландії тощо).

3. Національні підприємства мають досягти певного обсягу товарообігу задля того, щоб отримати право на законних підставах наймати іноземних працівників.

4. Право на імміграцію отримують лише ті особи, які мають можливість інвестувати в економіку приймаючої держави визначену її законодавством суму коштів (особливий наголос при цьому робиться на можливості відстеження легального походження інвестиційного капіталу).

5. Фінансовий капітал, який привозиться до країни іммігрантами, має бути достатнім для створення визначеної кількості робочих місць у певних галузях народного господарства.

По-сьоме, у законодавстві країн прийому може мати місце явна та прихована заборона наймати іноземну робочу силу. Явна заборона зазвичай чітко регламентує ті спеціальності і галузі, у яких працевлаштування іноземців неможливе. Прихована заборона, у свою чергу, визначає перелік спеціальностей, займатися якими дозволяється винятково місцевому населенню. Можливі також й інші види прихованих заборон. Зокрема у країнах-реципієнтах можуть бути передбачені такі обмежувальні правові норми, які вступають у дію лише за певних обставин. Наприклад, у Німеччині, в разі настання особливих умов на національному ринку праці, офіційний дозвіл на працевлаштування іммігранта може бути відкликаний відповідними органами в односторонньому порядку [68, 55-59].

Важливою складовою регулювання припливу іноземців є заборона нелегальної трудової імміграції. Нормативно-правові акти всіх без винятку країн-реципієнтів використовують різні методи впливу щодо порушників імміграційного режиму. Варто зауважити, що до числа останніх можуть потрапити не лише безпосередні мігранти, але й особи, які допомагають їм незаконно проникнути в країну, забезпечують їх робочими місцями без відповідного дозволу з боку державних органів.

Оскільки нелегальний в'їзд до країни – це злочин, то санкції стосовно особи, яка його скоїла, можуть бути досить жорсткими: від примусової депортації без права на повторне повернення у майбутньому до кримінальної відповідальності з позбавленням волі на тривалий час. Причому у випадку повторного подібного правопорушення ступінь покарання нелегального мігранта значно зростає. Серйозні санкції передбачені і для посередників у незаконному проникненні з-за кордону, а також роботодавців, які використовують працю нелегалів. У низці випадків штрафи, які стягуються з таких суб'єктів господарювання, можуть призводити навіть до їх банкрутства.

Окрім наведених вище “селективних” рис імміграційної політики, на нашу думку, доцільно виділити й інші її складові. Так, одним із важливих напрямів імміграційного регулювання є стимулювання рееміграції. У межах цього напрямку країни-імпортери людських ресурсів здійснюють конкретні заходи на шляху повернення іноземних трудових мігрантів на батьківщину. До таких заходів, у першу чергу, слід віднести програми фінансово-економічного (технічного) сприяння країнам масової еміграції; програми професійної підготовки іноземних працівників; програми надання матеріальної допомоги безпосереднім іммігрантам.

Фінансово-економічне сприяння регіонам масової трудової еміграції в більшості випадків передбачає надходження інвестиційного капіталу з держав прийому в напрямі країн походження з метою створення в останніх

нових підприємств, на яких могли б працювати реемігранти. Найбільшого прогресу така допомога здобула у відносинах між Німеччиною і Туреччиною. Так, сформований урядами цих двох країн спеціальний кредитний фонд за декілька років допоміг створити сотні нових підприємств і десятки тисяч робочих місць. Як наслідок, це призвело не тільки до активізації рееміграції турків з території ФРН, але й до охолодження еміграційних настроїв у самій Туреччині [192, 147; 92, 131]. У цілому подібна підтримка сприяє модернізації та нарощуванню виробництва і, як наслідок, стабілізації макроекономічної ситуації, розвитку людського капіталу, а також формуванню сучасної інфраструктури в країні походження трудових ресурсів.

Професійна підготовка іноземної робочої сили має на меті створення державою призначення належних умов одержання іммігрантами якісної освіти, яка б дозволила їм претендувати на високооплачувану роботу на батьківщині. Подібні програми реалізує зокрема імміграційна політика Франції, яка таким чином стимулює рееміграцію вихідців із країн Північної Африки [145, 86]. Щоправда, зацікавленість самих мігрантів у таких проектах залишає бажати кращого. Очевидно, це зумовлено тією обставиною, що оволодіння професійними знаннями за кордоном далеко не завжди гарантує успішне працевлаштування за спеціальністю після повернення додому.

Адресна матеріальна допомога як форма заохочення рееміграції передбачає грошові виплати заробітчанами за добровільне звільнення з роботи і від'їзд на батьківщину. Головним інструментом таких програм є так звана рееміграційна премія. Остання може виплачуватися як до безпосереднього виїзду з держави-реципієнта, так і через деякий час після фактичного переселення трудового мігранта. Подібні програми застосовуються у Бельгії, Нідерландах та інших країнах [92, 130].

Незважаючи на активні дії з боку країн прийому, загальна ефективність стимулювання рееміграції залишається на низькому рівні.

Причини цього полягають у відсутності достатніх коштів на реалізацію відповідних програм, а також інтересу з боку самих іммігрантів. З огляду на це, ми переконані, що поліпшення ситуації можливе за умов, коли не тільки країни-імпортери, а й держави-експортери будуть заохочувати повернення власних трудових мігрантів. Подібний досвід уже існує. Скажімо, на Філіппінах створений та успішно функціонує спеціальний фонд, який видає вигідні кредити на освіту і професійне навчання для мігрантів, що повернулися з-за кордону. На заохочення повернення висококваліфікованих заробітчан спрямована політика багатьох держав Південно-Східної Азії (Південної Кореї, Китаю та інших). У цих країнах з метою інтенсифікації інноваційного процесу створюються численні інноваційно-технологічні парки, на роботу в які насамперед запрошуються власні науковці, що колись емігрували [92, 131-132; 98, 190].

Поряд із заохоченням реєміграції важлива роль в імміграційній політиці все частіше відводиться забезпеченню ефективної інтеграції іноземців у приймаючому суспільстві. Так, у багатьох країнах відбувається оптимізація політико-правової сфери з метою попередження дискримінації і формування толерантних міжетнічних відносин; створюються спеціалізовані державні і громадські інститути (центри, організації, агентства), покликані сприяти адаптації іммігрантів до нових умов життя; функціонують відповідні програми з працевлаштування іноземної робочої сили, які ознайомлюють з особливостями місцевого ринку праці; реалізуються численні проекти у сфері облаштування і соціального захисту іноземців, здобуття ними нової освіти чи професійної кваліфікації тощо. Тобто можна говорити про утвердження окремої інтеграційної політики [223], у центрі якої знаходяться об'єктивні потреби прийдешнього населення.

Безпосереднє управління зовнішньою трудовою міграцією здійснюється відповідними офіційними органами. Аналіз зарубіжного

досвіду дає підстави виділити два основні підходи до створення державних установ у сфері регулювання міжнародного руху робочої сили. Перший із них (централізований) пов'язаний із концентрацією переважної частини функцій управління міграційними потоками в межах одного спеціалізованого відомства, тоді як другий (децентралізований) – з розпорошенням контролюючих повноважень між різними державними установами із одночасним узгодженням їхньої діяльності.

Централізований підхід властивий для держав, у яких проблемам міжнародного переміщення людських ресурсів приділяється особлива увага як з огляду на масштаби цього явища, так і з точки зору його значення для соціально-економічного розвитку країни в цілому. Прикладом таких держав можуть слугувати традиційні центри прийому іноземної робочої сили – Канада, Австралія, а також новітні країни-імпортери, зокрема Росія [91, 108; 19, 148]. Натомість використання децентралізованої моделі спостерігається тоді, коли міграційні процеси не спричиняють значного впливу на розвиток держави або ж коли в ній відсутня чітко сформульована міграційна політика. На наше переконання, саме останній варіант має місце в сучасній Україні.

Виконавчі інститути, що створюються в межах будь-якого з двох вищезгаданих підходів, покликані, з одного боку, бути ефективними інструментами реалізації державної міграційної політики (сприяти досягненню її головних цілей), а з іншого – брати активну участь у розробці фундаментальних положень міграційної політики, яка б базувалась на офіційно прийнятому законодавстві країни. В останньому випадку особливої ваги набуває питання визначення, якій саме складовій міграційної політики (еміграційній чи імміграційній) слід надавати перевагу, адже, як уже згадувалося, у різні історичні періоди будь-яка із цих складових може виходити на перший план в загальній структурі державного управління міграційними процесами.

З огляду на це, а також з урахуванням того, що Україна на сьогоднішній день виступає переважно експортером трудових ресурсів, вважаємо за доцільне запропонувати економіко-математичний підхід (модель), за допомогою якого на основі очікуваних нетто-переваг від міграції можна було б встановити потенційну схильність робочої сили до виїзду за кордон, а відтак – оптимізувати напрями еміграційного контролю в країні. У найбільш загальному вигляді ця модель виглядатиме так:

$$Ap = \sum_{y=1}^t \frac{W_2 - W_1}{(1+i)^y} - \left(\sum_{y=1}^t \frac{Ef}{(1+i)^y} + Eps \right), \quad (2.3)$$

де Ap – поточна індивідуальна оцінка нетто-переваг трудової еміграції за кордон;

W_1 – доходи від роботи в країні-донорі протягом року y ;

W_2 – доходи від нової роботи в країні-реципієнті протягом року y ;

t – період, протягом якого планується займатися новою роботою, роки;

y – час, коли підраховуються отримані переваги і витрати, рік;

i – процентна/облікова ставка (для визначення теперішньої вартості майбутніх доходів), %;

Ef – прямі і непрямі фінансові витрати, пов'язані з переїздом у році y ;

Eps – фізичні і психологічні витрати від трудової еміграції (фізичні і психологічні витрати з вирахуванням здобутих фізичних і психологічних переваг).

Слід наголосити, що провідна роль у моделі відводиться різниці між доходами ($W_2 - W_1$). Чим вона більша, тим вища поточна оцінка нетто-переваг від здійснення трудової міграції (Ap), а відтак – істотно зростає ймовірність того, що працівник зважиться на переїзд за кордон. У загальному результати обрахунку за допомогою цієї моделі можуть свідчити про наступне (табл. 2.8).

**Значення коефіцієнта індивідуальної оцінки нетто-переваг
трудової міграції за кордон**

Коефіцієнт	Наслідок	Основні напрями коригування еміграційної політики
$A_p > 0$	Очікувані здобутки після переїзду за кордон будуть <i>більшими</i> за потенційні фінансові і фізичні витрати, пов'язані з ним. Як наслідок – висока ймовірність того, що особа зважиться на трудову еміграцію.	Активізація заходів із забезпечення в країні високого рівня соціально-економічного захисту (поступове підвищення заробітної плати до рівня, достатнього для повноцінного розвитку працівника, створення нових робочих місць, гальмування інфляційних процесів тощо).
$A_p < 0$	Очікувані здобутки після переїзду за кордон будуть <i>меншими</i> за потенційні фінансові і фізичні витрати, пов'язані з ним. У результаті людина, скоріш за все, відмовиться від ідеї мігрувати.	Підтримка досягнутого високого рівня розвитку країни, який утримує населення від трудової еміграції за кордон. Відповідні органи мають зосередити увагу на виявленні поодиноких факторів виштовхування з метою їх усунення.

Результатами проведеного соціологічного обстеження серед населення Західно-Центрального міграційного району (опитано 1000 осіб у лютому-квітні 2011 року; тема і зміст опитування – додаток Є) було

доведено, що головним мотивом потенційної трудової міграції українців до інших держав є очікування більш високої заробітної плати в країні прибуття. При цьому із 670 потенційних емігрантів 520 готові виїхати на роботу за кордон, якщо в країні прибуття місячна заробітна плата становитиме не менше 1500 доларів США, а 150 осіб готові стати трудовими мігрантами навіть при місячному заробітку у 800 доларів США. Характерно, що 330 (49%) потенційних емігрантів відмовилися б від наміру працевлаштуватися за кордоном, якби їхня зарплата в Україні становила 9 і більше тис. грн.; 250 осіб (37%) готові залишитися в Україні при місячному заробітку 6-8 тис. грн., а решту влаштували б і 4-5 тис. грн. Причому за такі зарплати готові працювати в Україні практично всі вікові категорії та соціально-статистичні групи потенційних емігрантів.

Як видно з таблиці 2.9, середньорічна заробітна плата (W_2) в країнах, які найбільше приваблюють потенційних емігрантів, що представляють згаданий міграційний район, у десятки разів перевищує середньорічний заробіток (W_1) середньостатистичного працівника в Україні. Якщо навіть припустити, що наші співвітчизники за кордоном отримуватимуть мінімальну заробітну плату, то і тоді вона буде в рази перевищувати середньорічний заробіток в Україні [249, 306].

Таблиця 2.9

**Середньорічна зарплата в Україні та країнах, які є
найпривабливішими для потенційних трудових емігрантів, євро**

Країна	Роки									
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Україна	552	792	816	840	972	1620	1896	2184	1992	1994
Велика Британія	37677	39233	40533	38793	41253	42866	44496	46051	36750	39370
Сальдо (W_2-W_1)	37125	38541	39717	37953	40251	41246	42600	43867	34758	37376

Продовження таблиці 2.9

Країна	Роки									
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Італія*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Сальдо (W_2-W_1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Німеччина	37319	38204	39153	40056	40954	41694	42382	40368	41509	42392
Сальдо (W_2-W_1)	36767	37412	38337	39216	39982	40074	40486	38184	39517	40398
Португалія	12620	13338	13322	13871	14253	14715	15930	11556	12096	12556
Сальдо (W_2-W_1)	12068	12546	12506	13031	13281	13095	14034	9372	10104	10562
Франція*	26712	27418	28185	28847	29608	30521	31369	31932	33036	-
Сальдо (W_2-W_1)	26160	26726	27369	28007	28636	28901	29473	29748	31044	-
Канада	24404	24288	21517	21958	22366	27796	25715	28495	24309	28478
Сальдо (W_2-W_1)	23852	23496	20701	21118	21394	26176	23819	26311	22317	26484
США*	-	38609	34274	28979	27227	32034	29761	27693	29970	30327
Сальдо (W_2-W_1)	-	37817	33458	28139	26255	30414	27865	25509	27978	28333

* – дані за рік відсутні

¹Складено та розраховано за даними [33; 249; 121; 284; 302; 234; 290; 281; 248]

На нашу думку, відповідні органи державної влади за допомогою запропонованої моделі можуть не лише встановлювати сучасний стан еміграційних настроїв у суспільстві, але й, що найголовніше, на їх основі посилювати чи послаблювати роль еміграційної складової у структурі національної міграційної політики.

На нинішньому етапі визначальною рисою державного регулювання зовнішньої трудової міграції більшості країн є його комплексний характер.

Думається, останній залежить не лише від одночасної наявності у структурі міграційної політики еміграційної та імміграційної складової, а й від постійної координації і взаємодії окремих напрямів цих двох складових. Приміром, сприяння трудовій еміграції з боку держави зазвичай супроводжується пошуком нею оптимального механізму захисту прав своїх співвітчизників за кордоном. Натомість залучення необхідних національній економіці кваліфікованих працівників нерозривно пов'язане з питаннями їх належного облаштування й адаптації, а також забезпеченням позитивного міжетнічного клімату всередині приймаючого суспільства. Більше того, необхідність комплексного підходу до управління трудовою міграцією обумовлена також і тим, що вона має безпосереднє відношення до багатьох сфер державного розвитку – міжнародних відносин, ринку праці, податкової політики, соціального забезпечення, освіти, охорони здоров'я тощо.

Отже, формування виваженої державної міграційної політики, зумовленої соціально-економічними, культурними, політичними та іншими закономірностями національного розвитку, є невідкладним завданням для будь-якої держави. Від того, як саме буде здійснюватися регулювання міграційних процесів, залежить, чи стане зовнішня трудова міграція запорукою сталого розвитку країни, чи перетвориться в загрозу її економічної безпеки, територіальної та етнічної цілісності.

Основою управління будь-якими суспільними процесами виступає законодавча база, що включає внутрішні нормативно-правові акти країни та різного роду міжнародні угоди у відповідній сфері, до яких вона приєдналася. Для України, як держави, що з самого початку незалежності активно включилася у світові міграційні процеси, практично одразу ж виникла необхідність розробки та прийняття власного міграційного законодавства. Станом на сьогодні можна стверджувати, що вітчизняне міграційне законодавство представлене нормами конституційного,

адміністративного, кримінального, трудового, а також інших галузей права, що свідчить про його комплексний характер.

Підвалини вітчизняного міграційного законодавства заклала прийнята Верховною Радою Декларація про державний суверенітет України від 16 липня 1990 року [28]. У документі були проголошені основні принципи державного регулювання міграційних процесів, передбачено введення інституту громадянства України тощо.

Фундаментальні положення зовнішньої міграційної політики знайшли своє відображення в Конституції України від 28 червня 1996 року. Окремі статті Конституції України віддзеркалюють загальновизнані в міжнародному праві демократичні принципи, норми і стандарти у сфері міграційного регулювання. Особливо показовою в цьому сенсі є стаття 33, яка проголошує, що кожному, хто на законних підставах перебуває на території України, гарантується дотримання спеціального принципу міграційного права – свободи пересування, вільного вибору місця проживання, права вільно залишати територію нашої держави, а для громадян України – і право повертатися назад. Ці права доповнюються і уточнюються правами та обов'язками, зафіксованими в інших статтях, зокрема в статтях 26, 92, 119, 138 та ін [72]. Скажімо, у статті 92 закріплено принципове положення про те, що регулювання міграційних процесів визначається винятково законами України.

Конституція України, як головний закон держави, що має найвищу юридичну силу, не лише закріплює основні принципи щодо міграції та здійснення реєстрації фізичних осіб, але й слугує першоосновою для ухвалення інших нормативно-правових актів, у яких конкретизуються права та свободи громадян, іноземців та осіб без громадянства, обов'язки посадових осіб, встановлюється компетенція органів, що мають право здійснювати реєстрацію фізичних осіб тощо.

Нормативно-правовими актами, що визначають загальні засади державної міграційної політики, є закони України. Так, у Законі України “Про громадянство України” від 8 жовтня 1991 р. визначено коло осіб, котрі є громадянами України, підстави набуття і припинення громадянства України, повноваження державних органів, що беруть участь у вирішенні питань громадянства, тощо [45]. Вагомим досягненням найновішої редакції Закону стало удосконалення змісту права вихідців з України на спрощене набуття громадянства України. Його поширено на всіх вихідців незалежно від місця їх проживання і не обмежено певним терміном.

Безпосереднє відношення до правового регулювання у сфері міжнародних міграційних процесів має Закон України “Про порядок виїзду з України і в’їзду в Україну громадян України”, прийнятий 21 січня 1994 р. і вперше на найвищому законодавчому рівні зафіксував спрощений порядок виїзду громадян нашої держави за кордон [50]. Окрім іншого, статті Закону регулюють порядок оформлення документів для зарубіжних поїздок, установлюють випадки тимчасового обмеження права громадян на виїзд із України, а також визначають порядок вирішення спірних ситуацій у згаданій сфері.

Важливе значення в системі нормативно-правових актів, що врегульовують зовнішні міграційні потоки, займає Закон України “Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства” від 4 лютого 1994 р. [52]. Положення Закону визначають правовий статус, закріплюють основні права, свободи і обов’язки іноземців та осіб без громадянства, котрі проживають чи тимчасово перебувають на території України, а також встановлюють порядок вирішення питань, пов’язаних з їх в’їздом в Україну чи виїздом з неї.

У структурі “міграційного” правового блоку провідне місце належить Законові України “Про імміграцію” [48]. Незважаючи на те, що проект був остаточно узгоджений відповідними міністерствами і

відомствами ще 1994 р., його ухвалення Верховною Радою відбулося лише 7 червня 2001 р. Статті Закону окреслюють умови і порядок імміграції в Україну іноземців та осіб без громадянства з урахуванням досвіду, набутого міжнародним співтовариством стосовно забезпечення прав і свобод людини. Згідно зі статтею 1 Закону, іммігрантами вважаються іноземці або особи без громадянства, котрі отримали дозвіл на імміграцію і прибули в Україну на постійне проживання, чи, перебуваючи на території України на законних підставах, отримали дозвіл на імміграцію та залишилися в Україні на постійній основі. Законом також регламентовано особливості правового статусу іммігрантів; зафіксовано, що імміграція в Україну здійснюється у відповідності до квот, які Кабінет Міністрів України встановлюватиме щороку; закріплено умови надання дозволу на імміграцію та видачі документів на постійне місце проживання, порядок подання та оформлення цих документів, повноваження державних інституцій тощо [20, 59].

Майже одночасно з попереднім (21 червня 2001 р.) Верховною Радою був прийнятий Закон України “Про біженців” [44]. Цей нормативно-правовий документ встановлює правовий статус біженця в Україні, процедуру надання, втрати чи позбавлення статусу біженця, визначає державні гарантії захисту біженців.

Істотним доповненням до низки нормативно-правових актів, які утворюють базу міграційного законодавства держави, є Закон України “Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні” від 11 грудня 2003 р. Положення цього Закону у відповідності до Конституції України регулюють відносини, пов’язані зі свободою пересування та вільним вибором місця проживання в Україні, що гарантуються Конституцією України і закріплені Загальною декларацією прав людини, Міжнародним пактом про громадянські і політичні права, Конвенцією про захист прав людини і захист основних свобод, іншими

міжнародними домовленостями [54]. Згаданий Закон встановлює безпосередній порядок реалізації свободи пересування та вільного вибору місця проживання, обумовлює випадки їх обмеження.

Прикладом удосконалення законодавчої бази у сфері регулювання міграційними процесами може слугувати прийняття 4 березня 2004 р. Закону України “Про правовий статус закордонних українців” [51]. З-поміж інших чинників, які пришвидшили ухвалення Закону, важливе місце займає необхідність повернення в Україну громадян, що проживають за її межами. Головне покликання правового акту – визначення умов надання особі статусу закордонного українця.

До складу чинного міграційного законодавства відносяться укази та розпорядження Президента України, а також постанови Кабінету Міністрів України.

Відповідно до своїх конституційних повноважень Президент України бере безпосередню участь у формуванні та реалізації державної міграційної політики. При цьому варто відзначити, що його укази та розпорядження, по-перше, деякою мірою заповнюють наявні в національному міграційному законодавстві прогалини, по-друге, слугують правовою основою для видання відповідних актів органами виконавчої влади, а, по-третє, виконують уточнюючу (оптимізуючу) функцію, адже після прийняття Конституції України виникла нагальна потреба переглянути правові документи з міграційних питань, що були прийняті до 1996 року, на предмет виявлення в них неточностей і суперечностей стосовно Основного Закону держави з метою їх якнайшвидшого усунення.

З-поміж визначальних актів у сфері управління міграційними процесами, зокрема в площині удосконалення існуючого законодавства, слід згадати Укази Президента України “Питання імміграційного контролю” від 9 січня 1999 р. та “Питання організації виконання Закону

України “Про імміграцію” від 7 серпня 2001 р., згідно з якими до утворення служби з питань імміграційного контролю координацію роботи органів державної влади, спрямовану на протидію незаконній міграції, здійснює Міністерство внутрішніх справ України [203]. Важливу роль у визначенні напрямів щодо запобігання та припинення нелегальної міграції іноземців та осіб без громадянства в Україну і через її територію відіграє Указ Президента “Про заходи щодо посилення боротьби з незаконною міграцією”, виданий 18 січня 2001 р. Згаданий нормативно-правовий акт затверджував Програму боротьби з незаконною міграцією на початку ХХІ століття (2001-2004 рр.) [206].

З метою реалізації конституційного права людини на свободу пересування та вільний вибір місця проживання і виконання міжнародних зобов’язань нашої держави в цій сфері 15 червня 2001 р. був підписаний Указ Президента “Про додаткові заходи щодо реалізації права людини на свободу пересування і вільний вибір місця проживання” [205]. Стосовно стратегії участі України у процесах трудової міграції вкрай важливу роль має відіграти Указ Президента України “Про Концепцію державної міграційної політики” від 30 травня 2011 р. [204]. На його основі є можливість розробити і реалізувати конкретний план (стратегію) участі України у світових процесах трудової міграції.

Одну з ключових ролей у сфері регулювання міжнародної міграції населення відіграють постанови Кабінету Міністрів України – вищого органу в системі інститутів виконавчої влади, відповідального перед Президентом України та підконтрольного і підзвітного Верховній Раді України. Одним із перших нормативно-правових актів Кабінету Міністрів України в міграційній площині стала Постанова “Про першочергові заходи щодо вирішення питань виїзду громадян України за кордон” від 31 грудня 1992 р. Положення Постанови окреслювали

практичні кроки на шляху спрощення порядку виїзду громадян України за кордон [139].

До основних правових актів, спрямованих на управління міграційними процесами належить Постанова Уряду України від 29 грудня 1995 р. “Про Правила в’їзду іноземців та осіб без громадянства в Україну, їх виїзду з України і транзитного проїзду через її територію” [140]. Постановою визначається порядок в’їзду в Україну, виїзду з України і транзитного проїзду через її територію іноземців та осіб без громадянства, оформлення документів на право їх перебування в Україні, пересування іноземців та осіб без громадянства по території України і вибору ними місця проживання в Україні, відповідальність іноземців та осіб без громадянства, юридичних і фізичних осіб, котрі їх приймають чи надають відповідні послуги з порушенням норм чинного законодавства держави.

Задля виконання статті 5 Закону України “Про імміграцію” Кабінет Міністрів України у грудні 2002 р. ухвалив Постанову, якою, з-поміж іншого, затвердив Порядок формування квоти імміграції [20, 67]. З прийняттям Урядом згаданого нормативно-правового акту в Україні щороку почала визначатися імміграційна квота за категоріями іммігрантів у розрізі регіонів. Динаміка імміграційних квот упродовж останніх років представлена далі (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

Обсяг щорічних квот імміграції у 2003-2011 рр., осіб

Рік	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Загальна квота імміграції	23982	15130	12022	9514	7323	9194	7899	9191	7595

¹Складено за даними [136]

Важливим кроком Кабінету Міністрів на шляху врегулювання перебігу зовнішніх міграційних процесів в Україні стало прийняття 8 листопада 2007 р. Постанови “Про утворення Міжвідомчої комісії з питань міграції” [142]. Згідно з документом Міжвідомча комісія з питань міграції – постійно діючий дорадчий орган, утворений при Кабінеті Міністрів України. До основних його завдань можна віднести:

- по-перше, підготовку пропозицій стосовно визначення напрямів підвищення ефективності державної політики у сфері міграції, координації роботи із запровадження в Україні сучасних паспортних та інших ідентифікаційних документів, стандартизованих автоматизованих комплексів паспортно-візового контролю та систем обліку населення, здійснення заходів, пов’язаних із державним управлінням у сфері міграції, з інших питань, що належать до його компетенції;

- по-друге, проведення моніторингу міграційних процесів, стану виконання міжнародних договорів у сфері міграції за участю України, практики застосування відповідних законів та інших нормативно-правових актів тощо;

- по-третє, сприяння у вирішенні питань з обміну інформацією стосовно міграційних процесів та процедур між державними органами та українськими громадськими і міжнародними організаціями.

Помітне місце у структурі діючого міграційного нормативно-правового поля України відіграють чисельні підзаконні акти центральних органів виконавчої влади (накази, положення, інструкції міністерств, державних комітетів, міжвідомчих комісій та ін.). Ці документи детально регламентують міграційні процеси за різними напрямками та конкретизують процедурні питання, скажімо, щодо реєстрації фізичних осіб.

Доповнюють систему державного законодавства у сфері міграції рішення органів місцевого самоврядування. Місцеве самоврядування, що здійснюється територіальними громадами сіл, селищ, міст як

безпосередньо, так і через сільські, селищні, міські ради та їх виконавчі органи, а також через районні та обласні ради, що представляють спільні інтереси територіальних громад сіл, селищ, міст, у відповідності до положень Закону України “Про місцеве самоврядування в Україні” від 21 травня 1997 р. серед іншого бере участь і у вирішенні питань, пов’язаних із міжнародною міграцією населення [49].

З огляду на вищесказане слід констатувати, що сучасне міграційне законодавство України є відносно розвинутим, що дає змогу певною мірою регулювати міжнародні міграційні потоки в державі. Водночас це зовсім не означає, що вітчизняна законодавча база у сфері міграції не потребує подальшого удосконалення відповідно до принципів побудови демократичної правової держави, а також загальноприйнятих міжнародних норм і стандартів.

Поряд із розробкою нормативно-правової бази в означеній сфері в Україні протягом усіх років її незалежності формуються інституційні засади державного управління міжнародними міграційними потоками. Початок цього процесу припадає на 1993-1994 рр., коли було створено Міністерство України у справах національностей та міграції, а також його регіональні представництва у складі місцевих адміністрацій [91, 103]. Як свідчила вже сама назва, для згаданого відомства міграція мала стати основною, хоча й не єдиною сферою регулювання. Передбачалося також, що в майбутньому, із прийняттям необхідного законодавства, на базі Міністерства і його структурних підрозділів буде формуватися міграційна служба України.

Однак цього не сталося, адже наступні численні реорганізації цієї установи призвели до поступової втрати нею своїх повноважень у сфері регулювання зовнішньою міграцією, а згодом і статусу. Скажімо, упродовж 1994-1997 рр. унаслідок поширення функцій Міністерства на сферу релігії його вплив на управління міграцією істотно знизився.

Більше того, у 1997 р. в результаті чергового реформування Міністерство втратило свій статус центрального органу виконавчої влади, перетворившись на Державний комітет України у справах національностей та міграції (Держкомнацміграції). Повноваження новоствореного відомства обмежувалися здебільшого роботою з біженцями та представниками депортованих народів, що поверталися на Україну [94, 174].

Через два роки (грудень 1999 р.) Держкомнацміграції, як самостійний орган виконавчої влади, було взагалі ліквідовано, натомість у квітні 2000 р. Кабінет Міністрів створив у складі Міністерства юстиції України Державний департамент у справах національностей і міграції [141]. Останній, щоправда, проіснував не довго, оскільки вже у вересні 2001 р. відповідно до Указу Президента України Держкомнацміграції, як спеціально уповноважений орган виконавчої влади у справах міграції, був відновлений [199, 181]. На цей раз обов'язки відродженого Державного комітету України у справах національностей та міграції обмежувалися реалізацією політики у сфері міжнаціональних відносин, забезпеченням прав національних меншин, а також осіб, депортованих за національною ознакою, які поверталися в Україну, налагодженням зв'язків з українцями, котрі проживають в інших країнах [114, 34].

Ще одна реорганізація цієї інституції відбулась 8 листопада 2006 р., коли Уряд України прийняв рішення про об'єднання Держкомнацміграції і Державного департаменту у справах релігії, утворивши на їх базі Державний комітет України у справах національностей та релігій (Держкомнацрелігій). Як видно, слово “міграція” було вилучено з назви. Крім того, в Положенні про новоутворений Комітет зникла норма про те, що цей орган є спеціально уповноваженим у справах міграції [91, 103]. Лише через рік завдяки тривалим узгоджувальним процедурам вдалося внести необхідні зміни

до Положення про Держкомнацрелігій, повернувши йому статус спеціально уповноваженого органу виконавчої влади у сфері міграції, однак лише в межах, передбачених Законом України “Про біженців”.

Нарешті, 9 грудня 2010 року Державний комітет України у справах національностей та релігій згідно з Указом Президента України “Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади” припинив своє існування [208], а його функції були покладені на Міністерство культури України.

Провідним органом, який забезпечує реалізацію державної політики у сфері зовнішньої трудової міграції, виступає Міністерство соціальної політики України. Згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 2 листопада 2006 р. [137] до безпосередніх функцій Міністерства в галузі регулювання міжнародної трудової міграції можна віднести:

- дослідження використання трудових ресурсів і розвитку процесів на національному ринку праці;
- прогнозування особливостей розвитку ринку праці та зайнятості населення;
- розробку пропозицій стосовно формування національної політики у сфері зовнішньої трудової міграції;
- ліцензування господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном;
- налагодження необхідного контролю за сумлінним виконанням ліцензійних умов суб’єктами господарювання;
- участь у підготовці та укладенні міжнародних договорів у сфері міжнародної трудової міграції;
- моніторинг безпосереднього розгортання міграційних процесів за участю робочої сили з України;
- ініціювання наукових, статистичних та інших досліджень явища трудової міграції.

Історично склалося так, що широким колом міграційних питань опікується Міністерство внутрішніх справ України. Саме на цей орган виконавчої влади відповідними указами Президента України покладено виконання законодавства про імміграцію та про громадянство України. З огляду на це у структурі Міністерства в червні 2002 р. було створено Державний департамент у справах громадянства, імміграції та реєстрації фізичних осіб із повноваженнями урядового органу державного управління. Серед інших завдань, за виконання яких був відповідальний Департамент, слід згадати вирішення імміграційних питань та боротьбу з нелегальною міграцією, розгляд документів стосовно набуття чи припинення громадянства України, контроль за дотриманням іноземцями та особами без громадянства правил перебування в Україні, транзитного проїзду територією нашої держави тощо [114, 35]. Опосередкований вплив цього органу на розвиток міжнародної трудової міграції полягав у тому, що саме він відповідав за оформлення паспортних документів, які необхідні для виїзду за кордон.

Унаслідок оптимізації системи центральних органів виконавчої влади, ініційованої наприкінці 2010 р. Президентом України, правонаступником Департаменту, судячи з усього, має стати Державна міграційна служба України – центральний орган виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів через Міністра внутрішніх справ України [208]. Функції Служби передбачають реалізацію державної політики з питань громадянства, імміграції та реєстрації фізичних осіб, а також у справах міграції в межах, визначених законодавством про біженців.

Важливу роль у системі державного управління міграційними процесами відіграє Міністерство закордонних справ України. Окрім

дипломатичної і консульської роботи, організації видачі віз, реєстрації громадян, котрі проживають в інших країнах, воно також бере безпосередню участь у формуванні та реалізації державної політики в міграційній сфері, має певні повноваження відповідно до низки нормативно-правових актів, що стосуються міграційної проблематики [114, 35]. Скажімо, Міністерство у відповідності до Закону України “Про біженців” здійснює загальний нагляд за виконанням міжнародних договорів щодо захисту біженців.

Відповідно до Закону України “Про Державну прикордонну службу України”, прийнятого Верховною Радою 3 квітня 2003 р. [46], ще одним центральним органом виконавчої влади, що в рамках своїх повноважень, переймається проблемами зовнішньої міграції, є Державна прикордонна служба України. Остання здійснює пропуск через державний кордон осіб і транспортних засобів, протидіє незаконній міграції, а також організовує прийняття заяв про надання статусу біженця від осіб, затриманих за незаконний перетин державного кордону або спробу нелегального перетину з метою набуття відповідного статусу, передає ці заяви до органів міграційної служби тощо.

Інші органи державної влади в межах своєї компетенції також займаються питаннями міжнародної міграції населення, у тім числі трудової [115, 8]. Зокрема до них належить Міністерство юстиції, Міністерство освіти і науки, молоді та спорту, Міністерство охорони здоров’я, Міністерство культури, Служба безпеки України та ін. У загальному схема базового інституційного забезпечення реалізації державної міграційної політики може бути зображена наступним чином (рис. 2.9).

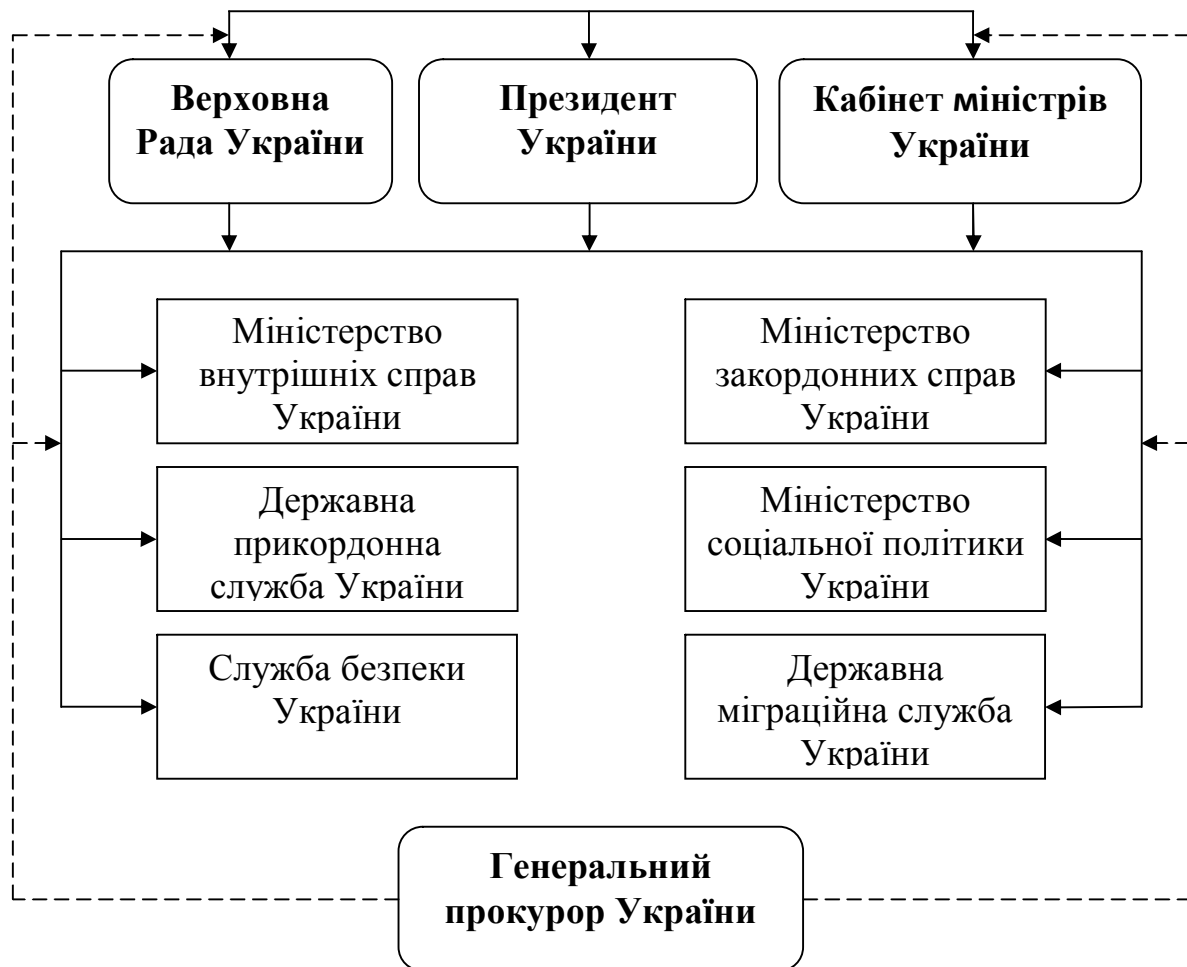


Рис. 2.9. Структурна схема базового інституційного забезпечення реалізації державної міграційної політики України

Отже, на сьогоднішній день питаннями міжнародної міграції населення в Україні опікується близько десяти відомств, однак для жодного з них вони не є основною, тим більше, єдиною сферою діяльності. Більше того, у безпосередній роботі цих органів державної влади прослідкується певний паралелізм функцій, що, у свою чергу, не може не позначатися на ефективності управління міграційними процесами в державі.

На переконання деяких вітчизняних учених, формування правових та інституційних засад державної міграційної політики України відбувалося у сім етапів: від часів проголошення незалежності й до нині [108]. Причому

кожному із семи етапів відповідають ті чи інші знакові події в сфері ухвалення нормативно-правових актів чи створення/реорганізації органів державної влади з питань управління міграційними потоками. Думається, що така ґрунтовна періодизація могла б бути виправданою в разі врахування всієї палітри міграційних процесів в Україні та пов'язаних з ними питань. Разом з тим, ми переконані, що у випадку з міжнародною трудовою міграцією етапи формування правових та інституційних засад її регулювання мають бути уточнені, а точніше – звужені до двох.

Перший етап (1991-1999 рр.) вирізнявся значним зростанням обсягів зовнішньої трудової міграції, яка мала здебільшого стихійний характер, адже, незважаючи на важливе соціально-економічне значення цього явища, держава практично не приділяла йому уваги на законодавчому і тим більше інституційному рівнях. Можна відзначити, що протягом цього періоду окремі аспекти регулювання міжнародної трудової міграції знайшли своє відображення в Законах України: “Про зайнятість населення”, “Про громадянство України”, “Про порядок виїзду з України і в’їзду в Україну громадян України” та ін. Скажімо, Закон України “Про зайнятість населення” від 1 березня 1991 р. заклав підвалини регулювання трудової діяльності іноземців та осіб без громадянства на території України [47]. Подальший розвиток цей напрям регулювання міжнародної міграції робочої сили отримав із прийняттям Верховною Радою Закону України “Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства” (1994 р.) й ухваленням Урядом Постанови “Про Правила в’їзду іноземців та осіб без громадянства в Україну, їх виїзду з України і транзитного проїзду через її територію” (1995 р.), коли в українському законодавстві вперше було зафіксовано право іноземців у встановленому порядку в’їздити до України з метою працевлаштування на визначений термін.

Однак подібних кроків вочевидь було замало для адекватного управління прогресуючими потоками міжнародної трудової міграції,

особливо, що стосується виїзду наших громадян за кордон. З огляду на це слушною є точка зору тих українських дослідників, які наголошували на тому, що вітчизняне міграційне законодавство зі значним запізненням реагувало на виклики тогочасного міграційного розвитку [229, 63]. Як приклад, можна згадати затверджені Президентом у жовтні 1997 р. Основні напрями соціальної політики на 1997-2000 роки [209]. У документі вперше було сформульовано головні напрями міграційної політики, наголошувалося, що Україна виступає експортером робочої сили, однак окремо питання міжнародної трудової міграції (способи її регулювання) не розглядалися.

Початок другого етапу (триває досі) припадає на 2000 р., коли зовнішня трудова міграція, набувши масового характеру, більше не могла ігноруватися владою і, як наслідок, була включена до пріоритетів національної міграційної політики. Так, в Указі президента “Про Основні напрями соціальної політики на період до 2004 року” від 24 травня 2000 р. [210] міжнародному руху робочої сили було присвячено три із шести основних завдань у сфері регулювання міграційними процесами. Мова йшла про захист соціально-економічних інтересів і прав українських працівників-мігрантів, збереження трудового та інтелектуального потенціалу держави, створення правових та соціально-економічних засад регулювання зовнішньої трудової міграції громадян України.

Регулююча роль держави у сфері трудової міграції помітно активізувалася після доповіді у квітні 2003 р. Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Предметом виступу Омбудсмена були порушення прав людини внаслідок міжнародної трудової міграції [70]. У результаті обговорення доповіді в Парламенті Кабінету Міністрів України було доручено посилити контроль за суб'єктами підприємницької діяльності, що надавали послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, продовжувати переговорний процес задля укладання

міжнародних договорів про трудову міграцію. Крім того, у доповіді було порушено питання стосовно необхідності удосконалення статистичного обліку зовнішньої трудової міграції і забезпечення потенційних заробітчан важливою інформацією, яка б допомагала при виїзді за кордон.

Верховна Рада України, реагуючи на доповідь Уповноваженого, ініціювала і провела спеціальні слухання з питань розвитку сучасної української трудової міграції (2004 р.), результатом яких стало визнання того, що метою державної політики у сфері міжнародної трудової міграції має бути забезпечення соціальної захищеності українських працівників за кордоном. Також наголошувалося на необхідності сприяти зворотності зовнішньої трудової міграції і стимулювати надходження міграційного капіталу (грошових переказів заробітчан) в економіку України [114, 33].

Крім того, закономірним наслідком доповіді Омбудсмена можна вважати затвердження першого програмного документу, безпосередньо присвяченого міжнародній трудовій міграції, – Програми забезпечення прав та інтересів громадян, котрі виїждять за кордон з метою працевлаштування, та усиновлених іноземцями дітей (2004 р.), а також підписання Україною Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів (2007р.) [60, 71; 3, 61]. Завдяки ратифікації Парламентом Європейської конвенції в українське законодавство нарешті офіційно було введено поняття “трудящий-мігрант”, а також на законодавчому рівні закріплено гарантії правового і соціального захисту вітчизняних трудових мігрантів, зокрема в державах, що входять до складу Ради Європи.

Подальше нормативно-правове удосконалення державного регулювання зовнішньої трудової міграції знайшло відображення у Стратегії демографічного розвитку в період до 2015 року, затвердженої Постановою Уряду від 24 червня 2006 р. [138]. З огляду на те, що регулювання зовнішньої міграції розглядалося в ній як спосіб

сповільнення темпів депопуляції, вона націлювала на скорочення потоків нелегального виїзду трудових мігрантів за кордон, а також посилення контролю за незаконною діяльністю посередницьких структур. Водночас у Стратегії вперше робився наголос на необхідності розширення можливостей легального працевлаштування за межами України, причому вказувалися цілком конкретні шляхи досягнення цієї мети. У Стратегії також конкретизувалися різні аспекти забезпечення зворотності зовнішньої трудової еміграції українців; було поставлене завдання розробки і виконання програми соціальної і професійної адаптації трудових мігрантів, котрі поверталися додому; фіксувалася вимога до відчутного здешевлення фінансових послуг у сфері грошових переказів заробітчан тощо.

Ще одна спроба держави посилити увагу до проблем міжнародної трудової міграції проявилася у новій редакції Закону України “Про зайнятість населення”, яка була прийнята Парламентом у першому читанні в січні 2007 р. [114, 34]. Окремі статті оновленого Закону передбачали норми щодо зайнятості і соціального захисту громадян України, котрі працюють за кордоном, та використання на території нашої держави праці іноземців. Крім того, нова редакція містила спеціальну статтю, присвячену сприянню зайнятості громадян за межами України та їхньому соціальному захисту. Прикро, однак подальше ухвалення цього Закону Верховною Радою не відбулося.

Варто відзначити, що в межах виокремленого нами другого етапу становлення державної політики в галузі управління саме міжнародною трудовою міграцією відбулася активізація не лише нормативно-правової діяльності, але й інституційного забезпечення в згаданій сфері. Скажімо, починаючи з лютого 2005 р. при Міністерстві закордонних справ України був створений і розпочав свою роботу Центр допомоги громадянам України за кордоном. Головна мета створення Центру полягає в забезпеченні

захисту українців шляхом організації роботи для запобігання можливим негативним наслідкам працевлаштування за межами України, ліквідації правового нігілізму стосовно зайнятості в інших країнах, проведенні попередньої правової інформаційно-роз'яснювальної роботи, а також наданні правового захисту нашим співвітчизникам, котрі працюють за кордоном, із використанням усіх можливих форм захисту їхніх прав та інтересів, передбачених національним законодавством держави прийому та міжнародними правовими нормами [145, 159]. З-поміж іншого практична робота Центру передбачає інформування українських трудових мігрантів про особливості оподаткування, страхування, соціального забезпечення у країнах призначення, відшкодування збитків, заподіяних працівнику-мігранту іноземним працедавцем, виплати ним належної компенсації тощо.

Важливим кроком на шляху удосконалення інституційних засад регулювання міжнародного руху робочої сили слід вважати створення у січні 2010 р. Ради з питань трудової міграції громадян України при Кабінеті Міністрів України [143]. Рада є постійно діючим консультативно-дорадчим органом, до основних завдань якого належать: розробка пропозицій щодо формування та реалізації державної політики у сфері соціального захисту українських трудових мігрантів; розгляд пропозицій трудових мігрантів та створених ними громадських організацій стосовно вдосконалення нормативно-правової бази з питань соціального захисту трудових мігрантів; підготовка і внесення на розгляд Уряду пропозицій щодо створення правових, економічних та організаційних умов для повернення трудових мігрантів із-за кордону.

Регулювання процесів трудової міграції в Україні здійснюється також на основі положень міжнародних угод і договорів, ратифікованих Україною протягом обох вищезгаданих етапів. Приміром, на регіональному рівні наша держава є учасницею чинної з липня 1995 р. Міжурядової Угоди про співробітництво в галузі трудової міграції та

соціального захисту трудящих-мігрантів держав СНД [53]. Зміст угоди певною мірою врегульовує питання щодо перебування, працевлаштування і соціального захисту працівників-мігрантів і членів їхніх родин у країнах-членах СНД.

Основою співпраці України з ЄС у сфері управління міграційними потоками є Угода про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами членами (УПС), що набула чинності 1 березня 1998 р., та План дій “Україна – ЄС” від 21 лютого 2005 р. Що стосується першого документа, то Угодою визначено, що статус українських громадян, котрі на законних підставах працюють на території країни-учасниці ЄС, не допускає ніякої дискримінації з причини громадянства щодо умов праці, винагороди за неї або звільнення з роботи порівняно з власними громадянами цієї держави [202]. Натомість другий документ визначив перелік пріоритетів співпраці як у межах, так і поза межами УПС, зокрема у сфері спрощення візового режиму та реадмісії (відповідні угоди були підписані у червні 2007 р.). Крім того, План дій посприяв поглибленню діалогу між Україною та ЄС із питань працевлаштування та забезпечення недискримінаційного ставлення до українських працівників-мігрантів, вичерпної імплементації відповідних зобов’язань, передбачених для Сторін у рамках УПС [128].

Окрім вищезгаданих міжнародних угод, Україна підписала також безпосередні двосторонні договори з цілою низкою країн (усього близько двадцяти) [83, 11; 256, 405]. Основна мета подібних домовленостей – запровадження поглибленого співробітництва у сфері трудової діяльності та соціального захисту своїх громадян і громадян інших держав, котрі працюють за межами власної країни. Характерною рисою таких домовленостей є те, що їх дія розповсюджується лише на тих громадян, котрі іммігрують на підставі робочої візи, а також дістали дозвіл на працевлаштування і перебування на території країни-реципієнта [3, 23-24].

Хоча двосторонні угоди вважаються одним із пріоритетів політики України у сфері управління зовнішньою трудовою міграцією, слід констатувати їх низьку ефективність. Досить часто внаслідок дії суб'єктивних (зволікання держави-реципієнта з виконанням узятих на себе зобов'язань) і об'єктивних (невідповідність положень угоди нормам законодавства приймаючої країни) причин передбачені ратифікацією механізми працевлаштування та забезпечення належного соціального захисту трудових мігрантів не діють [114, 28; 199, 135].

Незважаючи на окремі здобутки державної політики щодо зовнішньої трудової міграції (розпочато формування національної законодавчої бази, укладаються міжнародні договори, функціонують уповноважені органи державної влади), аналіз безпосередніх міграційних процесів в Україні засвідчує, що вони розвиваються набагато інтенсивніше, аніж правові та інституційні засади їх регулювання. Тож можна з упевненістю стверджувати про низьку ефективність сучасної міграційної політики України. Уперше на найвищому рівні про це було заявлено ще в Указі Президента України від 20 липня 2007 р. [207], який був ухвалений за результатами обговорення невідкладних заходів щодо підвищення ефективності державної міграційної політики України Радою національної безпеки і оборони. Слід констатувати, що за останні декілька років ситуація в міграційній сфері майже не змінилася.

Загалом практика здійснення міграційних процесів в Україні характеризується цілою низкою проблем, пов'язаних із недосконалістю законодавчих та організаційних засад управління ними. По-перше, у країні відсутній соціально-економічний підхід щодо регулювання зовнішньої трудової міграції. Існуючі напрями діяльності та пріоритети держави стосуються головним чином нормативно-правового забезпечення і не торкаються соціально-економічних аспектів цього явища, які є визначальними факторами розгортання і активізації міграційних процесів.

По-друге, міграційне законодавство України, окрім своєї кількісної обмеженості, носить ліберальний характер, унаслідок чого наявна законодавча база не в змозі належним чином охопити значне коло питань, скажімо, у сфері боротьби з нелегальною трудовою імміграцією чи торгівлею людьми. Крім того, суттєвою вадою управління міграційними процесами є те, що нормативно-правові документи міграційного спрямування мають здебільшого декларативний характер, тобто задовольняють лише формальні вимоги, а не забезпечують чіткий механізм та інструментарій для реалізації міграційної політики в цілому.

По-третє, у національному законодавстві відсутні адекватні механізми правового захисту українських трудових мігрантів. Такий захист усе ще трактується у вузькому розумінні і зводиться, як правило, до консультативної допомоги на рівні дипломатичних установ України, а також розповсюдження відповідної інформації.

По-четверте, традиційною для нашої держави є розбалансована робота чисельних органів, що опікуються міграційними питаннями, яка проявляється у хаотичному і неузгодженому застосуванні існуючих законодавчих та інституціональних важелів впливу на розвиток процесів міжнародного руху робочої сили. За відсутності єдиного органу з питань міграції та недостатньої координації зусиль у цій сфері на міжвідомчому рівні в Україні й досі спостерігається помітне розпорошення і дублювання міграційних функцій різними державними установами.

По-п'яте, на заваді ефективній реалізації державної міграційної політики стоїть брак професійного досвіду. Державні службовці не володіють достатніми знаннями (правовими, економічними, гуманітарними тощо) у сфері міжнародної трудової міграції, що призводить, приміром, до проблем на рівні розробки та імплементації відповідних законодавчих актів. Останні можуть відповідати вимогам національної законотворчої діяльності й водночас суперечити загальновизнаним міжнародним правовим нормам.

До інших вразливих місць державного регулювання міжнародної трудової міграції, на наш погляд, необхідно віднести:

- 1) недосконалість організаційно-правових умов для законного працевлаштування українських заробітчани в інших державах;
- 2) зволікання щодо прийняття невідкладних заходів, спрямованих на забезпечення зворотності зовнішньої трудової міграції українців;
- 3) брак інфраструктури для залучення та облаштування іноземних трудових мігрантів;
- 4) відсутність дієвого механізму реадмісії нелегальних мігрантів, у тім числі трудових (особливо, що стосується іноземців на території України);
- 5) низьку активність у сфері укладання двосторонніх міждержавних договорів (інших міжнародних угод) щодо працевлаштування на законних підставах громадян України за кордоном;
- 6) нерозвиненість механізмів контролю з боку держави за дотриманням умов міжнародних домовленостей з питань зовнішньої трудової міграції.

Наведені вище проблемні риси державного регулювання міжнародної трудової міграції – це закономірний результат довготривалої концептуальної невизначеності державної міграційної політики України, у тім числі її стратегічних засад і пріоритетів, базових завдань, механізмів їх реалізації, напрямів удосконалення законодавчого та інституційного забезпечення тощо. Затверджена Указом Президента України Концепція державної міграційної політики дає підстави сподіватися на прискорене здійснення заходів, націлених на оптимізацію участі України у світових процесах трудової міграції.

Тривала відсутність загальновизнаних концептуальних підходів до державної міграційної політики, з-поміж іншого, призвела до очевидного дисбалансу між окремими її напрямками. Найбільш розвиненим серед них

на сьогоднішній день є боротьба з нелегальною міграцією. У цій сфері зроблено чимало як на законодавчому, так і організаційному рівнях. Скажімо, в рамках реалізації декількох державних програм, покликаних налагодити плідну співпрацю між різними органами виконавчої влади, були передбачені правові, правоохоронні та організаційні заходи, розвиток і поглиблення міжнародного співробітництва, забезпечення цільовим фінансуванням із Держбюджету [126, 126]. Проблема міжнародної нелегальної міграції також знайшла відображення в численних державних програмах профілактики правопорушень, боротьби з корупцією і організованою злочинністю тощо. Інакше кажучи, в Україні закладені основи національної стратегії боротьби з нелегальним переміщенням людей через державні кордони.

У той же час “регулююча” увага влади до зовнішньої трудової міграції як окремого напрямку національної міграційної політики є, на наше переконання, найменш адекватною (аналогічна стратегія відсутня). І це при тому, що за своїми обсягами і соціально-економічним значенням для розвитку України міжнародний рух робочої сили є безумовно головною складовою в загальній структурі міграційних потоків держави.

З огляду на це вважаємо за доцільне запропонувати власне бачення стратегії участі України у світових процесах трудової міграції. Під останньою пропонується розуміти стратегічні засади державної політики у сфері міжнародної трудової міграції. У цілому за умов прогресуючої демографічної кризи та масового відтоку населення працездатного віку за кордон стратегія участі України у світових процесах трудової міграції має бути спрямована на збереження і поповнення людських ресурсів. Причому подібна стратегія повинна стати складовою не лише загальнодержавної міграційної політики, а й одним із визначальних елементів довгострокової програми сталого суспільного і державного розвитку. У межах окресленої стратегії фундаментальною метою державного регулювання зовнішньої

трудової міграції має стати, з одного боку, скорочення трудової еміграції українців та повернення на Батьківщину тих українських трудових мігрантів, котрі вже працюють за кордоном, а з іншого, залучення іммігрантів (українців за походженням та представників інших держав), у професійних якостях і демографічному потенціалі яких відчувається найгостріша потреба з боку економіки України.

Деталізація згаданої стратегії, із зазначенням головних цілей державної політики у сфері регулювання міжнародної трудової міграції, а також напрямів, принципів і механізмів її реалізації, представлена на рисунку 2.10.



Рис. 2.10. Стратегічні засади державної політики у сфері регулювання зовнішньої трудової міграції

Переконані, що саме з таких позицій має виходити держава, формуючи стратегічні засади політики у сфері міжнародної трудової міграції. Звісно, ця остання є невід'ємною складовою загальнодержавної міграційної політики України. Саме тому, на думку автора, існує потреба включення запропонованої стратегії до Концепції державної міграційної політики України з наступним ухваленням документа органами державної влади. Тільки в цьому випадку можна сподіватися на високу ефективність управління зовнішніми міграційними потоками в майбутньому.

2.4. Основні напрями оптимізації національної міграційної політики

За роки незалежності в Україні формально були створені державні інститути, до повноважень яких належать питання регулювання міжнародної міграції населення, а також закладені підвалини нормативно-правової бази в цій сфері. Проте й до нині в державі відсутня чітка, науково обґрунтована і, що найважливіше, реалістична зовнішня міграційна політика, яка б ураховувала наявну демографічну ситуацію і стан вітчизняного ринку праці, відповідала б інтересам держави в цілому, її окремих регіонів, а також різних груп населення, у тім числі безпосередніх мігрантів.

Беручи до уваги сказане, а також з урахуванням запропонованих стратегічних засад участі України у світових процесах трудової міграції сьогодні актуальним бачиться пошук шляхів удосконалення існуючої зовнішньої міграційної політики з метою недопущення можливих негативних наслідків активного входження України до світового ринку праці. Дослідження сучасного стану міжнародного руху робочої сили в Україні дає підстави стверджувати, що оптимізація державної міграційної політики повинна передбачати:

- 1) пом'якшення впливу факторів, які активізують зовнішню трудову еміграцію;
- 2) розширення можливостей легального працевлаштування українських громадян за кордоном;
- 3) забезпечення належного правового і соціального захисту українських трудових мігрантів у країнах прийому;
- 4) стимулювання надходження міграційного капіталу (валютних переказів) в Україну;
- 5) сприяння поверненню українських заробітчан на Батьківщину та створення умов для їх якнайшвидшої продуктивної інтеграції в українське суспільство;
- 6) залучення іноземної робочої сили відповідної якості у достатній кількості з урахуванням потреб економіки і поточної демографічної ситуації в державі;
- 7) протидія нелегальним потокам міжнародної трудової міграції.

Оскільки найбільшу загрозу для вітчизняної економіки становить неконтрольована масштабна трудова еміграція, зупинимось передусім на нашому баченні шляхів її (загрози) відвернення. Масовий виїзд наших співвітчизників до інших країн виступає індикатором недостатнього соціального-економічного розвитку України в цілому та її окремих регіонів зокрема. Ураховуючи це, основним інструментом державного регулювання має стати непряма міграційна політика, а саме створення гідних умов життя та продуктивної зайнятості в Україні, що, у свою чергу, призведе до зниження еміграційних настроїв серед українців, а відтак – до зменшення обсягів безпосередньо мігруючого за кордон населення.

З огляду на це стратегія участі України у світових процесах трудової міграції має бути спрямована на боротьбу з бідністю, а саме:

- суттєве підвищення оплати праці працівникам бюджетної сфери та усунення існуючих диспропорцій у міжпосадових співвідношеннях її

оплати, забезпечення заробітної плати у бюджетній сфері не нижче середньої у промисловості, а для працівників освіти – не нижче двох середніх заробітних плат у промисловості;

- захист невід’ємного права працівників на своєчасне отримання заробітної плати в повному обсязі, а в разі заборгованості з її виплати – на погашення;

- якнайшвидше наближення мінімальної заробітної плати до реального прожиткового мінімуму;

- зменшення навантаження на фонд оплати праці завдяки перерозподілу платежів та зборів між роботодавцями і працівниками, а також удосконаленню наявної в країні податкової політики;

- створення нових високооплачуваних робочих місць шляхом залучення іноземних інвестицій;

- стимулювання розвитку малого і середнього бізнесу особливо в регіонах масової трудової еміграції за кордон (надання податкових пільг, спрощення процедури започаткування підприємницької діяльності та обмеження переліку видів діяльності, що потребують багаточисельних дозволів);

- подолання різких регіональних диспропорцій в якості життя населення завдяки “наздоганяючому” соціально-економічному та культурному розвитку депресивних територій;

- дотримання цільової спрямованості соціальних програм, поглиблення адресності соціальної допомоги громадянам, формування загальнодержавної бази даних та реєстру реципієнтів усіх видів соціальної допомоги і пільг, спрощення процедури отримання всіх видів державної допомоги (за принципом “одного вікна”);

- впровадження нових форм державної допомоги особам, які найбільше її потребують (діти-сироти, діти з багатодітних чи неблагополучних родин, люди похилого віку, громадяни без визначеного місця проживання тощо).

Очевидно, що успішне подолання бідності в Україні перш за все пов'язане з державним регулюванням національного ринку праці. Саме тому, з метою забезпечення його сталого розвитку, необхідно розробити та прийняти спеціальну державну програму щодо протидії масовим звільненням працівників із підприємств усіх форм власності. Позитивний ефект може бути досягнутий завдяки створенню на підприємствах цільових фондів зайнятості для фінансування процесів вивільнення, перерозподілу та перекваліфікації трудових ресурсів. На державному, регіональному та місцевих рівнях доцільно сконцентрувати зусилля на реалізації суспільно важливих інфраструктурних проектів, а також розширенні застосування оплачуваних громадських робіт. Обов'язкового удосконалення потребують інструменти заохочення населення до самозайнятості, а суб'єктів господарювання – до створення нових робочих місць.

У контексті регулювання розвитку національного ринку праці і реалізації державної стратегії, спрямованої на поетапне підвищення доходів населення, не слід забувати, що дієвою альтернативою виїзду української робочої сили за кордон повинна стати внутрішня трудова міграція. Нарощування обсягів останньої можливе завдяки створенню загальнодержавного реєстру вільних вакансій та безперешкодного доступу до нього всіх зацікавлених, поліпшенню економічної, соціально-культурної та транспортно-комунікаційної інфраструктури в регіонах України.

Окрім згаданих, міграційна політика в Україні повинна передбачати й ряд інших заходів, спрямованих на нівелювання впливу факторів, які активізують зовнішню трудову еміграцію українців. Так, здійснений у монографії аналіз головних факторів “виштовхування” українських трудових ресурсів за кордон дав можливість встановити, що проблеми із житловим забезпеченням є одним з визначальних стимулів до еміграції. З огляду на це нагальним є реформування відповідного ринку в Україні з метою подолання високого рівня його монополізації та усунення

структурних перепон на шляху суттєвого збільшення пропозиції доступного житла. Варто зазначити, що перші кроки в цьому напрямі вже зроблені Урядом України, який у 2010 році започаткував загальнодержавну програму “Доступне житло”. Реалізація останньої протягом 2010-2017 років має на меті здешевлення на 30% вартості житла для громадян за рахунок державних субсидій [213].

Давно назрілою бачиться нами реформа в освітній сфері, яка б дала змогу знизити розрив між реальними потребами вітчизняної економіки і тим, що готує українська система освіти. Першоосновою такого реформування має стати систематичний аналіз потреб у робочій силі підприємств різних галузей задля формування обґрунтованого держзамовлення на підготовку фахівців, а також заохочення обдарованої молоді до навчання у вітчизняних професійних та вищих навчальних закладах. Після здобуття освіти держава має подбати про гарантоване забезпечення молодих спеціалістів першим робочим місцем з достойною оплатою праці.

Про те, що підвищення заробітної плати утримує людей від міграції, засвідчує досвід Польщі. Переконавшись, що вплив висококваліфікованої робочої сили нічим не зупинити, держава і фірми пішли на істотне підвищення заробітної плати. За оцінками аналітиків, вплив “еміграційного фактора” на зростання зарплати оцінюється у 5-10% [86, 12]. Таким чином, керівництво сусідньої держави прагне оптимізувати міграційні процеси і цим самим створити передумови для сталого економічного розвитку в майбутньому.

Підвищення заробітної плати до рівня, який утримував би наших співвітчизників від виїзду за кордон, – справа не одного року. Ми вважаємо, що реалізацію цього завдання можна забезпечити в три етапи: перший етап (2011-2015 рр.) – реалізація заходів у частині підвищення доходів населення, передбачених чинними нормативно-правовими

документами (Закон України “Про освіту” (базова редакція), Стратегія подолання бідності, затверджена Указом Президента України від 15 серпня 2001 року № 637/2001 та ін.); другий етап (2016-2029 рр.) – підвищення доходів у розрахунку на одну особу до рівня не менш як дві третини цього показника в розвинутих країнах; третій етап (2030-2050 рр.) – підвищення доходів до рівня розвинутих країн. Орієнтиром взято 2050 рік тому, що саме до того часу, за прогнозами ООН, чисельність населення України зменшиться ще більш як на 11 млн. осіб і становитиме 35 млн. осіб.

Україні важливо шукати інші шляхи та способи державного втручання у процес зовнішньої трудової міграції. Думається, що дії нашої держави щодо чисельності, професійного складу та напрямку переміщення емігрантів мають бути схожими на ті, що їх застосовують уряди зарубіжних країн щодо імміграції. Подібно до того, як, скажімо, США встановлюють щорічну квоту прийому іммігрантів, Україна могла б встановлювати щорічну граничну кількість емігрантів. Причому для різних професійних і вікових груп населення та для людей різної статі ця кількість має бути диференційованою в залежності від попиту на них на національному ринку трудових ресурсів і демографічної ситуації в країні. Окрім цього, щорічні квоти на еміграцію мають диференціюватися в залежності від того, у яку країну емігрують ті чи інші категорії населення.

Наше бачення невідкладних дій української влади щодо оптимізації потоків трудової еміграції, а тим більше самі дії в разі їх реалізації можуть стати предметом критики як з боку вітчизняних, так і з боку зарубіжних правозахисників. Але Україна має таке ж саме право на обмеження відтоку робочої сили (шляхом непрямого впливу), як ті ж США на обмеження її притоку. При цьому кожна з країн діє з урахуванням своїх національних інтересів. Причому якщо приймаюча країна відмовляється від фактично дармової для неї робочої сили, то це означає, що сьогодні в ній є чинники, які економічно, соціально та політично більш вагомі, ніж економія на

підготовці тих чи інших фахівців і можливе збільшення ВВП та прибутку в разі залучення у національне господарство додаткової партії іммігрантів.

Коли ж країна-донор обмежує відтік робочої сили, то вона тим самим прагне уникнути додаткових витрат на підготовку фахівців, які могли б замінити тих, котрі емігрували. Оскільки на підготовку будь-якого фахівця потрібен певний час, то країна-донор повинна рахувати і ті збитки, яких вона зазнає в разі еміграції того чи іншого фахівця. Методика підрахунку збитків від виїзду вітчизняної робочої сили за кордон була запропонована автором у другому розділі монографії.

Маючи достовірні дані про сукупні збитки від еміграції економічно активного населення, державні органи можуть свідомо робити свій вибір: беззастережно відпускати тих чи інших працівників на пошуки роботи і заробітку за кордоном чи завдяки наполегливому діалогу з працедавцями створювати нові робочі місця і суттєво підвищувати заробітну плату, доводячи її, як мінімум, до вартості робочої сили. При бажанні, Уряд міг би за короткий термін забезпечити таку політику в галузі заробітної плати, яка б не тільки призупинила масову еміграцію, а й спричинила б масове повернення в Україну тих, хто в ході ринкових перетворень змушений був працевлаштовуватися за кордоном.

Обрахування сукупних збитків від масової трудової еміграції також дає підстави для запровадження компенсаційного мита. Його слід встановлювати для тих емігрантів, котрі не мають наміру повертатися на Батьківщину. У цьому зв'язку можуть знайтися опоненти, котрі скажуть що реалізація нашої пропозиції означатиме обмеження прав та свобод людини. Таким ми хотіли б нагадати, що запровадження компенсаційного мита насправді означало б запровадження справедливості у відносинах між країною-донором і державою прийому (що те ж саме між країною-донором та емігрантом), тобто дотримання вимог законів товарного виробництва та обігу. Подібно до того, як приймаюча країна або її суб'єкти економічної

діяльності відшкодовують виробнику його витрати на створення засобів виробництва, вони повинні відшкодовувати і ті витрати, які понесла держава-донор на підготовку робочої сили.

На жаль, сьогодні у міжнародному русі робочої сили існує парадоксальна ситуація: країна-донор витрачає великі кошти на підготовку (виробництво робочої сили), а приймаюча країна її одержує як дармову силу природи. Отже, країна-донор повинна отримувати компенсаційне мито, а сплачувати його може хтось один: сам емігрант або суб'єкт економічної діяльності приймаючої країни. Запровадження компенсаційного мита на еміграцію, з одного боку, уповільнило б відтік економічно активного населення за кордон, а з іншого – зменшило б частку тих, хто бажає назавжди емігрувати за кордон.

Зрозуміло, запропоновані нами кроки щодо стримування еміграції української робочої до інших країн дадуть позитивні наслідки тільки за умови їх виваженого застосування, яке має базуватися на повазі до права особи на свободу пересування. В іншому разі перепони, штучно створені державою на шляху виїзду громадян за кордон, здатні поглибити і без того загрозливий процес тінізації зовнішньої трудової міграції, посилити її кримінальний характер. Більше того, ми усвідомлюємо й той факт, що допоки в Україні існують об'єктивні соціально-економічні передумови для міжнародної трудової еміграції, масовий відтік вітчизняних трудових ресурсів до інших країн (незважаючи на всі штучні спроби призупинити його) буде продовжуватися. З огляду на це, одним із пріоритетних завдань держави є розширення можливостей для офіційного працевлаштування наших співвітчизників за кордоном та протидії нелегальній трудовій еміграції населення. На міжнародному рівні першочерговими заходами в цьому напрямі повинні стати:

- 1) укладання дво- і багатосторонніх угод про взаємне працевлаштування громадян (особливий наголос при цьому повинен

робитися на тимчасовому, сезонному характері роботи, адже саме за такого підходу ймовірність досягнення порозуміння з потенційними державами-реципієнтами є найвищою) та забезпечення постійного моніторингу ефективного виконання цих домовленостей;

2) у межах уже укладених міжнародних договорів – перегляд їх положень із метою збільшення квот для офіційного працевлаштування української робочої сили;

3) налагодження міждержавної співпраці на рівні прикордонних областей, скажімо, з обміну інформацією про дефіцит чи надлишок трудових ресурсів у тих чи інших галузях та взаємовигідного працевлаштування жителів прикордоння;

4) поглиблення діалогу з державами прийому стосовно професійної підготовки українських трудових мігрантів у вітчизняних освітніх закладах з урахуванням потреб майбутнього реципієнта (у разі укладання подібних домовленостей навчання повинно здійснюватися за кошти іноземної сторони);

5) завдяки переговорному процесу та дипломатичному тиску – прискорення міжнародного визнання українських дипломів та свідоцтв про професійну освіту;

6) забезпечення виконання підписаних угод про “малий прикордонний рух” із сусідніми державами та активізація переговорів щодо спрощеного порядку отримання українцями тимчасових віз для трудових поїздок, зокрема в країни ЄС (в рамках підписаного ще у 2007 році договору між Україною та ЄС про спрощення візового режиму);

7) прискорення розробки та прийняття законів (наприклад, “Про документи, що посвідчують особу та підтверджують громадянство України”) та виконання на їх основі технічних вимог (скажімо, запровадження в Україні біометричних паспортів), необхідних для практичної імплементації безвізового режиму України з ЄС.

На внутрішній арені дії нашої держави в межах окресленої мети мають передбачати:

1) посилення нагляду за роботою посередницьких агентств з працевлаштування за кордоном із метою виявлення та припинення діяльності тих із них, які надають свої послуги з порушенням чинного законодавства та досягнутих міжнародних угод;

2) подальший розвиток інституту приватного посередництва щодо законного працевлаштування за межами України (окрім безпосереднього контролю за діяльністю проліцензованих суб'єктів господарювання в цій сфері, держава має сприяти підготовці та підвищенню кваліфікації кадрів таких фірм, надавати необхідну інформацію тощо);

3) удосконалення механізму інформування громадян України, в першу чергу, через ЗМІ про можливості та умови легального працевлаштування в інших країнах, а також розповсюдження достовірної інформації про чинні вимоги до діяльності посередницьких структур, загрози і наслідки нелегальної трудової діяльності, можливості отримання допомоги з боку українських дипломатичних (консульських) установ під час перебування на чужині тощо;

4) запровадження аналітичної звітності для здійснення контролю за своєчасним поверненням в Україну громадян, котрі виїздили за кордон як туристи;

5) удосконалення безпосередньої роботи пропускних пунктів та підвищення ефективності дій відповідних силових структур з охорони державних кордонів України;

6) реалізація органами державної влади та громадськими організаціями в тісній взаємодії з міжнародними структурами спільних проектів щодо боротьби з нелегальною міжнародною трудовою міграцією, транснаціональною організованою злочинністю у сфері торгівлі людьми.

З метою легалізації зовнішніх еміграційних потоків вважаємо

доцільним посилити роль Державної служби зайнятості України у працевлаштуванні наших громадян за кордоном. Переконані, що, зважаючи на некомерційний статус, кваліфіковані кадри, розвинуту технічну базу, неабиякий професійний досвід, у Державної служби зайнятості (її регіональних представництв) є всі можливості надавати вітчизняним трудовим мігрантам конкурентоспроможні послуги у сфері тимчасового працевлаштування за межами України. Упевненість у тому, що відповідні державні послуги можуть бути більш надійними, якісними та доступними порівняно з послугами сумнівних приватних посередників, формується з огляду на досвід інших держав. Скажімо, у Китаї, Південній Кореї і на Філіппінах діють сотні державних агентств із підготовки і легального працевлаштування власних громадян за кордоном [94, 192].

Задля активізації участі центрів зайнятості в закордонному працевлаштуванні українців першочерговим має стати укладання угод про партнерську взаємодію з аналогічними органами держав прийому українських трудових ресурсів; формування бази даних бажаючих здійснити трудову поїздку за кордон; створення інформаційного центру, в якому б акумулювалися дані щодо актуальної міграційної ситуації та міграційного законодавства країн-реципієнтів, кон'юнктури зарубіжних ринків праці, можливостей офіційної зайнятості на них для іноземців. Ще одним важливим напрямом роботи у згаданій площині має стати відкриття при службах зайнятості освітніх підрозділів для потенційних трудових емігрантів, у яких би здійснювалася їх професійна, мовна і соціокультурна підготовка, надавалися відповідні юридичні консультації тощо.

Запропоновані вище заходи, які спрямовані на забезпечення легального статусу української робочої сили за кордоном, одночасно дадуть змогу посилити її соціальний захист у приймаючому суспільстві. Водночас держава має подбати й про інші кроки в цьому напрямі, зокрема нарешті ратифікувати Конвенцію ООН про захист прав усіх

працівників-мігрантів та членів їхніх сімей, конвенції МОП № 97 і 143, які також на міжнародному рівні врегульовують питання комплексного захисту прав працівників-мігрантів. Без приведення національного міграційного законодавства у відповідність до норм міжнародного права можливі випадки, як слушно зазначає І. Гнибіденко, коли підписання Україною деяких міжнародних домовленостей не звільняє її від зобов'язань щодо іноземців на її території, однак нашим громадянам, котрі працюють за кордоном, не надає можливості користуватися відповідними правами [23, 21].

Ще одним пріоритетним завданням державної політики має стати забезпечення зворотності міграційних потоків – сприяння поверненню заробітчан із-за кордону та їх наступної реінтеграції в українське суспільство. Не викликає жодних сумнівів той факт, що рееміграція неодмінно призведе не лише до збільшення загальної кількості трудових ресурсів всередині України, але й до підвищення їх якості, адже не секрет, що іноді мігранти повертаються додому з набутими цінними знаннями у сфері організації виробництва, переосмисленням ставлення до праці тощо. Вагому роль відіграють також і кошти, зароблені мігрантами за кордоном, які за певних умов можуть стати серйозним інвестиційним капіталом на Батьківщині. З іншого боку, відсутність із боку держави рішучих дій, спрямованих на заохочення зворотності трудових поїздок, неодмінно призведе до перетворення тимчасової трудової еміграції на постійну, що, у свою чергу, означатиме болючу втрату Україною власного трудового, інтелектуального та демографічного потенціалу. Безпосередня реалізація окресленого вище завдання передбачає створення певних умов, які б стимулювали повернення в Україну наших співвітчизників. Скажімо, потрібно розробити державні та регіональні (в областях, у яких еміграційні процеси є найдинамічнішими) програми, які б сприяли розвитку малого і середнього підприємництва серед осіб, котрі повернулися в Україну і

мають намір інвестувати зароблені за кордоном кошти у власний бізнес. Перш за все, подібні програми мають ураховувати:

- інформаційну підтримку (створення спеціальних консультативних центрів для надання юридичної, організаційної, маркетингової та інших видів допомоги потенційним інвесторам із числа трудових реемігрантів);
- професійно-освітню допомогу (запровадження механізмів сприяння в отриманні колишніми трудовими мігрантами відповідної їхньому виду підприємницької діяльності освіти; поширення практичних знань із господарювання в умовах ринкової економіки та ін.);
- оптимізацію інституційного середовища економічного розвитку регіону (активізація діяльності вже існуючих і створення нових торгово-промислових палат, бізнес-асоціацій, агентств регіонального розвитку та громадських організацій, у тім числі із захисту інтересів реемігрантів);
- впровадження організаційних та фінансових преференцій (суттєве спрощення процедури реєстрації підприємств трудових мігрантів, дозвіл на безмитне ввезення ними в Україну засобів виробництва, пільгове оподаткування підприємницької діяльності на початковому етапі її становлення, відкриття на вигідних умовах кредитних ліній для започаткування бізнесу, додаткова фінансова підтримка в разі інвестування зароблених за кордоном коштів в пріоритетні для регіону галузі народного господарства).

Варто зазначити, що реалізація таких програм буде значно ефективнішою за безпосередньої участі в них традиційних держав прийому української робочої сили. З цією метою українська влада має наполягати на спільному розв'язанні проблем, пов'язаних із рееміграцією, ініціювати на міжнародному рівні надходження в Україну широкомасштабної технічної та фінансової допомоги. У кінцевому ж успіху подібних програм сумніватися не доводиться, адже досвід тієї ж Мексики засвідчує, що зважена державна інформаційна, організаційна та

фінансова підтримка призводить до відчутної активізації підприємницької діяльності серед реемігрантів [27].

Активізувати процес повернення заробітчан, на наш погляд, може удосконалення системи збереження їхнього правового захисту і соціальних гарантій в Україні під час перебування на чужині. Мова йде про необхідність легалізації доходів громадян, котрі працюють за кордоном, створення дієвих механізмів зарахування робочого часу в іншій країні у трудовий стаж, встановлення спрощеного порядку соціального страхування (пенсійного, медичного, від нещасних випадків) та отримання відповідних виплат, широкомасштабного інформування про потенційні можливості збереження набутих прав і гарантування прав, що набуваються. При цьому слід зауважити, що певні кроки у згаданому напрямі вже робляться. Так, у 2009 році Кабінет Міністрів надав можливість вітчизняним трудовим мігрантам винятково з власної ініціативи працювати за межами України за спрощеною системою оподаткування, таким чином, потенційно прирівнявши їх до приватних підприємців, які сплачують єдиний податок [4, 7].

Посприяти поверненню вітчизняної робочої сили додому може також налагодження тісних та постійних зв'язків з представницькими осередками української діаспори за кордоном. Думається, що за відповідного спрямування з боку України вони повинні стати надійними репрезентантами державних інтересів в інших країнах. Потенціал діаспор у питанні забезпечення зворотності міграційних потоків важко переоцінити, адже саме через них можна здійснювати безпосередній зв'язок із трудовими мігрантами, поширювати серед них достовірні дані щодо соціально-економічної ситуації в Україні, розповсюджувати інформацію про умови потенційної зайнятості чи започаткування власної справи на рідній землі тощо.

Стимулювати зворотність міграційних потоків цілком реально за рахунок інших заходів, зокрема завдяки створенню передумов та ефективних механізмів реінтеграції в українське суспільство після

повернення з-за кордону. У цьому контексті особливого значення набуває питання розробки і впровадження державних чи регіональних програм підвищення кваліфікації та перекваліфікації трудових ресурсів, що повертаються, започаткування програм житлового будівництва шляхом накопичення міграційних заощаджень тощо.

Як довело наше дослідження, одним із проявів позитивного впливу міжнародного руху робочої сили на розвиток країни-донора може бути надходження валютних переказів від трудових мігрантів. Причому особливістю позитивного впливу саме міграційного капіталу є те, що він знаходить вираження не лише в економічній сфері. Річ у тім, що переказ і подальше накопичення заробітків на батьківщині є своєрідною гарантією повернення в майбутньому мігрантів додому. Тож процес оптимізації зовнішньої міграційної політики України обов'язково має передбачати, по-перше, подальший розвиток системи послуг, що надаються трудовим мігрантам національними банківськими установами (як державними, так і приватними), а, по-друге, заохочення вітчизняних фінансових інституцій до більш активної участі в організації залучення міграційного капіталу в Україну. У зв'язку з цим доцільно:

- прискорити формування розгалуженої мережі дешевих та надійних каналів здійснення на умовах конфіденційності грошових переказів трудових мігрантів в Україну;

- встановлювати підвищені відсоткові ставки по депозитних вкладах, відкритих українцями, що працюють за кордоном, у банках на території нашої держави, а також забезпечити високі гарантії по таких заощадженнях на випадок банкрутства фінансових організацій;

- стимулювати залучення в Україну зароблених за кордоном коштів шляхом встановлення вигідних для заробітчан обмінних курсів;

- запровадити при офіційному працевлаштуванні за кордоном українських спеціалістів процедуру укладання чотирьохсторонніх угод за

участю іноземного роботодавця, безпосереднього мігранта, уповноваженого державного органу та фінансової установи про обов'язковий переказ певної частини закордонного заробітку працівника на його рахунок в українському банку;

- розробити та реалізовувати державні (регіональні) програми, які б розвивали чесну конкуренцію між фінансовими установами, що надають відповідні послуги трудовим мігрантам.

Усвідомлюючи вірогідність того, що приватні фінансові установи, переслідуючи винятково власний економічний зиск, попри всі стимули влади можуть зволікати або ж узагалі відмовлятися від надання українським трудовим мігрантам послуг на вигідних для них умовах, вважаємо за необхідне посилити роль саме державних банків у забезпеченні надходження міграційного капіталу. Крім того, з метою запобігання розпорошенню функцій уже існуючих державних банківських установ виправданим є створення в Україні спеціалізованого Міграційного банку. Переконані, що за умов вдалого управління останній здатний забезпечити не лише вигідні умови переказу грошей для безпосередніх працівників, але й найбільш ефективне використання економічного потенціалу валютних коштів для сталого розвитку України.

Не меншої уваги з боку держави та суспільства потребує імміграційний аспект входження України в міжнародний ринок робочої сили. У нинішніх умовах (дефіцит власних трудових кадрів та прогресуюча демографічна криза) усе вказує на потребу залучення іммігрантів. Звичайно, дехто може засумніватися в доцільності здійснення заходів, що стимулюють імміграцію в Україну, мовляв, у нас і без іноземної робочої сили людського капіталу більше, ніж потрібно. Таким хочемо нагадати, що інженерів, економістів, робітників різних професій у нас більше тільки відносно кількості діючих підприємств. Адже економіка сьогодні ще не вийшла з кризи і багато підприємств не працюють. А коли

криза закінчиться і всі суб'єкти господарювання пред'являть попит на робочу силу, то її може виявитися замало. Ще песимістичнішою вимальовується картина, якщо взяти до уваги нинішню демографічну ситуацію. За прогнозами ООН, до 2050 року чисельність населення планети зросте на 3,2 млрд. осіб, а в Україні, за нашими підрахунками, якщо демографічна ситуація не поліпшиться, воно зменшиться як мінімум на 14-15 млн. і становитиме 32-33 млн. осіб [185, 343].

За таких обставин виправданим бачиться використання досвіду розвинутих країн. Останні, зіштовхнувшись із проблемою різкого скорочення населення працездатного віку (за оцінками зарубіжних експертів, лише у країнах ЄС до 2050 року число громадян у віці понад 65 років збільшиться майже на 70%) [262, 33], завдяки прийому іммігрантів уже сьогодні досить успішно долають власні соціально-економічні та демографічні негаразди. Приміром, з початку нинішнього століття іноземні трудові ресурси в Іспанії посприяли створенню в країні приблизно половини всіх нових робочих місць. Більше того, щороку іммігранти сплачують до державного бюджету майже 32 млрд. доларів США [216, 256]. Важко переоцінити позитивний внесок іммігрантів і в сталий розвиток Австралії, яка, володіючи обмеженим людським потенціалом, з другої половини минулого століття вдало реалізує планову імміграційну політику. Як зазначають окремі дослідники, завдяки їй у державі протягом останніх десятиліть спостерігається стабільне економічне зростання та підвищення продуктивності праці [5, 82-83]. Не менш корисним може бути вплив імміграції на демографічну ситуацію в державі прийому. Скажімо, у Швейцарії та Великій Британії на родини іноземців припадає відповідно понад 23 і 17% усіх новонароджених у країні. Подібні показники є наслідком того, що рівень народжуваності в родинх іммігрантів, особливо в перші роки після переїзду, значно вищий, аніж серед місцевого населення [16, 199].

Водночас ми далекі від думки, що вирішити майбутні проблеми, пов'язані з людським ресурсами, Україна може винятково за рахунок зовнішніх джерел. На наше переконання, основними джерелами стабілізації чисельності робочої сили в країні має бути істотне підвищення народжуваності та збільшення кількості працівників у складі працездатного населення внаслідок зростання тривалості життя. Проте ці джерела збереження та поповнення трудового потенціалу вимагають більш тривалого періоду від часу створення для них належних умов і до моменту їх використання. А тому суспільство має орієнтуватися і на підвищення народжуваності, і на зниження смертності, і на зростання працездатності, і на залучення в Україну іноземної робочої сили, в першу чергу, етнічних українців. Тим більше, що всі ці джерела збереження та збільшення чисельності трудових ресурсів залежать від одного і того ж чинника: створення гідних людини умов життя.

Наголошуючи на доцільності створення передумов для повернення в Україну етнічних українців, ми не відкидаємо можливості залучення на тимчасове і постійне проживання представників титульних народів з інших країн, передусім із країн СНД. Але при цьому слід дотримуватися щонайменше трьох засад: по-перше, має бути жорстка регламентація щодо професійної підготовки мігрантів, регіонів розселення, терміну та умов роботи; по-друге, чисельність таких мігрантів повинна бути науково обґрунтована; по-третє, забезпечення високих стандартів життя як для корінного населення, так і для мігрантів, що виключатиме можливість перетворення імміграції у дестабілізуючий фактор і сприятиме зміцненню безпеки держави, піднесенню добробуту всього населення, а також прискорить інтеграцію України у європейський та світовий економічний простір.

Не викликає сумнівів, що першочергової уваги з боку держави заслуговує питання якісного складу імміграційних потоків. Інакше кажучи,

іноземну робочу силу в межах селективного підходу варто залучати з урахуванням потреб національної економіки в кадрах певних професій та кваліфікації. Для цього доцільно на основі поновлення розрахунків балансів трудових ресурсів по регіонах щорічно встановлювати адекватні квоти імміграції, що дасть змогу скоротити дефіцит трудових ресурсів та збільшити надходження до державного бюджету, у тім числі за рахунок сплати податків підприємствами, які використовують працю іноземних робітників. Окрім встановлення вимог до професійно-кваліфікаційного складу іммігрантів, потребують визначення категорії осіб, яким надається пріоритет на випадок імміграції до України за державами походження, віком, сімейним станом, етнічною та конфесійною приналежністю, інвестиційним потенціалом тощо.

Цілком усвідомлюючи той факт, що коло “бажаних” іммігрантів може бути досить широким, ми все ж таки вважаємо за необхідне виокремити три групи іноземців, у залученні яких Україна має бути зацікавлена понад усе. Насамперед, вітчизняна імміграційна політика має сприяти прибуттю в Україну висококваліфікованих спеціалістів як з близького, так і далекого зарубіжжя. З цією метою варто інтенсифікувати створення привабливого інноваційного клімату в державі, активізувати розвиток матеріально-технічної бази науково-дослідних установ та суттєво спростити порядок набуття такими фахівцями громадянства України.

До другої групи слід віднести робітників молодого і середнього віку різної кваліфікації, які погодяться на легальній основі виконувати на національному ринку праці непривабливу для українців роботу. Залучаючи подібні трудові ресурси, доцільно подбати про спрощення процедури отримання ними дозволу на постійне чи тимчасове проживання на території України.

Нарешті, ще одним важливим напрямом вітчизняної імміграційної політики має стати залучення в українську систему вищої освіти здібної

молоді з інших країн з орієнтацією на подальше переселення в Україну талановитих іноземних студентів, особливо українського походження. Для останніх незайвим було б передбачити систему пільгового навчання у вітчизняних вищих освітніх закладах.

Переваги залучення іноземних студентів – очевидні. Окрім того, що молоді іноземці, отримавши освіту за українськими програмами та оволодівши українською мовою, згодом досить легко включаються у вітчизняний ринок праці, вони також, провівши не один рік в Україні, не потребують спеціальних механізмів інтеграції в наше суспільство. Не слід забувати і про фінансовий аспект, адже навчання іноземців може стати важливим джерелом коштів для розвитку національної економіки. Приміром, щорічний прибуток Сполучених Штатів від іноземних студентів оцінюється у 14 млрд. доларів, що перевищує навіть вартісний обсяг американського експорту зброї [225, 190].

Крім визначення найбільш адекватних кількісних і якісних характеристик імміграційних потоків, оптимізація міграційної політики України у сфері прийому іноземних трудових ресурсів повинна також передбачати:

1) удосконалення національного законодавства щодо порядку в'їзду іноземців в Україну, виїзду з України і транзитного проїзду її територією шляхом внесення змін до Закону України “Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства” (зادля попередження незаконної імміграції слід систематизувати та розширити перелік підстав для заборони в'їзду в Україну осіб із країн, що традиційно постачають нелегальних мігрантів, скоротити для потенційних нелегалів термін тимчасового перебування на території нашої держави, передбачити для вихідців з країн підвищеного міграційного ризику обов’язкове валютне забезпечення їхньої присутності в Україні);

2) надання переваги імміграції невеликих груп вихідців із різних держав перед приїздом численного контингенту іноземців одного

етнічного походження з метою запобігання зростанню соціально-культурної напруги в суспільстві;

3) забезпечення дотримання визнаних на міжнародному рівні прав людини (на свободу пересування, вільний вибір місця проживання, вільний виїзд з території України, за винятком обмежень, передбачених чинним законодавством) по відношенню до іноземних трудових мігрантів, котрі на законних підставах перебувають в Україні;

4) запровадження прозорості та об'єктивної процедури отримання іноземними трудовими мігрантами дозволів на працевлаштування;

5) визначення відповідальних установ та створення необхідної інфраструктури для прийняття і обслуговування трудових іммігрантів, надання їм правових, консультативних послуг тощо;

6) запобігання ситуаціям, коли іноземні трудові ресурси внаслідок недобросовісного ставлення вітчизняних роботодавців опиняються у неврегульованому статусі;

7) перегляд підстав та удосконалення механізму видворення за межі України іноземних трудових мігрантів, які порушили умови свого перебування на її території;

8) поглиблення контролю за вітчизняними суб'єктами господарювання, які надають іноземцям відповідні послуги у сфері туризму, навчання та працевлаштування (у випадку виявлення порушень міграційного законодавства з боку таких структур, доцільно посилити їх кримінальну та адміністративну відповідальність);

9) посилення боротьби з корупцією в органах державної влади, які опікуються міграційними питаннями (не секрет, що окремі представники, скажімо, силових структур, замість протидії нелегальній імміграції, навпаки – стимулюють її розвиток).

Провідне місце в системі державного регулювання імміграційних потоків має відводитися облаштуванню та інтеграції прийшлого

населення. Причому слід пам'ятати, що це питання має вирішуватися цілим комплексом заходів соціально-економічного, освітнього і культурного характеру, умовою реалізації яких повинна бути боротьба з дискримінацією. При визначенні пріоритетних цілей і завдань інтеграційної політики, розробці конкретних механізмів її реалізації доцільно враховувати об'єктивні відмінності в здатності до інтеграції різних етнічних груп іноземців. Обов'язковою умовою успішної інтеграції іноземних трудових мігрантів має стати плідна співпраця між відповідальними державними установами, представниками громадянського суспільства та безпосередніми іммігрантами.

Очевидно, що запропоновані нами практичні кроки на шляху оптимізації процесу зовнішньої трудової міграції в Україні дадуть позитивний ефект лише за умови попереднього вдосконалення національної нормативно-правової та інституційної бази регулювання міжнародного руху робочої сили, приведення її до загальновизнаних міжнародних стандартів. Насамперед, доцільно зрештою узгодити основні положення Концепції державної міграційної політики та прийняти закон “Про основні засади державної міграційної політики України”, як це передбачено Указом Президента від 20 липня 2007 року. Після цього необхідно негайно розпочати роботу щодо систематизації міграційного законодавства, а саме – розробку і прийняття Верховною Радою Міграційного кодексу України, що дозволить забезпечити якісні зміни у правовому регулюванні міграційних процесів. Ураховуючи той факт, що численні норми з управління зовнішніми міграційними потоками в Україні розпорошені у вітчизняному законодавстві, сьогодні, як ніколи, актуальним є прийняття базового закону “Про зовнішню трудову міграцію”. Останній має стати основоположним законодавчим актом Міграційного кодексу, адже норми Закону будуть комплексно врегульовувати всі питання, пов'язані з міжнародною трудовою

міграцією в нашій державі. Зокрема ним доцільно визначити обов'язки українців, що виїждять за кордон з метою працевлаштування, державні гарантії прав заробітчан, функції відповідних органів влади щодо забезпечення прав і свобод трудових емігрантів. Крім того, положення цього Закону, поза всяким сумнівом, мають визначати порядок використання в Україні іноземних трудових ресурсів з метою захисту національного ринку праці, а також дієві механізми забезпечення прав і свобод легальних трудових іммігрантів.

На наш погляд, окрім згаданого, структура Міграційного кодексу України має включати й ряд інших нових нормативно-правових документів. Так, потребує розробки окремий закон “Про посередницьку діяльність в сфері зовнішньої трудової міграції”. У цьому законодавчому акті мали б бути відображені права та чіткі вимоги до посередницьких структур, які надають свої послуги з працевлаштування українців за межами держави та іноземців – в Україні. Нормами закону варто закріпити провідну роль державних організацій у сфері працевлаштування вітчизняної робочої сили за кордоном, а також визначити адекватну відповідальність приватних посередників у разі порушення ними міграційного законодавства.

Іншим важливим кроком на шляху оптимізації системи державного управління у сфері міграції має стати делегування Державній міграційній службі України (ДМСУ) переважної частини повноважень інших органів влади, які опікуються проблемами міжнародної трудової міграції, зокрема Міністерства соціальної політики України (наприклад, у сфері укладання міждержавних угод щодо роботи українських громадян за кордоном чи видачі трудових ліцензій іноземцям на працевлаштування в Україні), Міністерства внутрішніх справ (в сфері обліку зовнішніх міграційних потоків), Міністерства закордонних справ (в сфері надання консультативної допомоги потенційним трудовим емігрантам) тощо.

Окрім значного розширення повноважень ДМСУ, обов'язковим є створення в її структурі двох спеціалізованих управлінь: Управління міжнародної трудової еміграції та Управління міжнародної трудової імміграції. У загальному робота згаданих підрозділів має бути спрямована на, з одного боку, забезпечення офіційного працевлаштування українців за кордоном, а, з іншого, на залучення і використання в достатній кількості і необхідної якості іноземної робочої сили на території України.

Необхідність делегування більш широких повноважень ДМСУ обумовлена низкою переваг. По-перше, з її допомогою набагато легше забезпечити системність у регулюванні міграційних процесів. По-друге, спеціалізоване відомство концентрує переважну частину повноважень у сфері трудової міграції, а тому несе основну відповідальність за управління нею. Це, у свою чергу, не лише спрощує визначення цілей і пріоритетів міграційної політики, а й значно полегшує процес звітності і громадського контролю. По-третє, наявність самодостатньої ДМСУ дасть змогу суттєво знизити ризики розпорошення фінансових, матеріальних і людських ресурсів та сприятиме їх ефективнішому використанню. По-четверте, єдиний орган забезпечує більш тісний зв'язок між стратегією участі України у світових процесах трудової міграції та її безпосередньою реалізацією, адже формування стратегії та її впровадження будуть належати до компетенції одного і того ж відомства. І, нарешті, по-п'яте, завдяки розширенню функцій ДМСУ практично зникне проблема міжвідомчої конкуренції, лобіювання “вигідних” повноважень і потрібних ресурсів, що значною мірою ускладнює процес нинішнього управління зовнішньою трудовою міграцією.

Слід пам'ятати, що оскільки міжнародні міграційні процеси є комплексним соціально-економічним явищем, пов'язаним з різноманітними аспектами суспільного життя, то поєднати абсолютно всі функції з управління ним у межах одного відомства неможливо за

визначенням. Саме тому, навіть за умов створення незалежного центрального органу з питань міграції, доцільно налагодити координацію його роботи з іншими відомствами, які й надалі будуть брати участь в управлінні зовнішньою трудовою міграцією.

Успішна реалізація стратегії участі України у світових процесах трудової міграції значною мірою залежить від наявності достовірної інформаційної бази, яка має віддзеркалювати реальні обсяги, склад та напрями міграційних потоків. Лише володіючи об'єктивною статистикою щодо міжнародного руху робочої сили, можна визначати головні міграційні пріоритети держави, розробляти та здійснювати конкретні заходи в цій сфері, а також аналізувати досягнуті результати міграційної політики. Ураховуючи сказане, досить слушною видається ідея вдосконалення існуючої системи обліку зовнішньої трудової міграції. З метою поліпшення рівня достовірності та інформативності системи обліку міжнародного переміщення трудових ресурсів в Україні необхідно:

- запровадити періодичні вибіркові обстеження населення для встановлення обсягів, напрямів руху та якісних характеристик трудових мігрантів;
- започаткувати на регулярній основі проведення спеціальних опитувань пасажирів, які перетинають державні кордони України в той чи інший бік;
- передбачити включення “міграційних” питань до неспеціалізованих обстежень населення (не пов'язаних з міжнародною трудовою міграцією), що проводяться Державним комітетом статистики України;
- визначити процедуру організації тих чи інших вибірових обстежень та розробити ефективну методику поширення їх результатів на генеральну сукупність;
- організувати статистичний облік затримання нелегальних трудових мігрантів;

- налагодити ефективний обмін інформацією стосовно українських заробітчан за кордоном із відповідними державними установами країн прийому;

- забезпечити нормативно-правові, матеріально-технічні та фінансові підстави для здійснення вищезгаданих заходів.

Вирішення проблеми створення адекватного статистичного забезпечення міграційних процесів потребує узгоджених дій усіх відомств, які мають відношення до обліку міжнародних мігрантів та контролю за зовнішнім переміщенням населення. Інакше кажучи, налагодження повноцінної системи статистичного обліку міжнародної трудової міграції потребує залучення даних із різних джерел для їх наступного об'єктивного співставлення та використання. При цьому, враховуючи характер окреслених завдань, координація діяльності різних органів у сфері обліку міжнародної трудової міграції має здійснюватися або Державною міграційною службою України (за умови розширення її повноважень), або Держкомстатом.

Формування достовірної статистичної бази нерозривно пов'язане з експертним аналізом отриманих даних. Від того, наскільки фаховим буде останній, у кінцевому рахунку залежить успіх міграційної політики в цілому. Саме тому вважаємо за необхідне посилити науковий супровід оцінки міграційної ситуації в країні. З цією метою варто створити, скажімо, при Державній міграційній службі науково-дослідний центр, у якому б на міждисциплінарній основі з урахуванням передового зарубіжного досвіду регулювання міграційних потоків проводилися наукові дослідження в сфері міжнародної трудової міграції, розроблялися прогнози розвитку міграційних процесів у майбутньому, пропонувалися оптимальні шляхи мінімізації їх негативних наслідків тощо.

Соціальна значущість проблем трудової міграції в Україні вимагає постійної уваги до них із боку держави та суспільства. Це має проявитися у розробленні та реалізації такої міграційної політики, яка б найбільш повно

відповідала потребам національної економіки та суспільства в цілому, сприяла збереженню і примноженню трудових ресурсів, забезпечувала зростання економічної могутності держави.

Таким чином, проведені дослідження світових міграційних процесів та участі в них України дозволило зробити наступні висновки:

- дослідження сучасного стану участі України у світових процесах трудової міграції в розрізі причин і особливостей розвитку дозволило дійти висновку, що міграційна ситуація в державі, незважаючи на окремі відмінності в напрямках, масштабах і темпах, є досить близькою до тієї, яка має місце у країнах, що розвиваються. Схожість полягає в тому, що Україна набула статусу держави-донора дешевої робочої сили. Сьогодні трудова еміграції з України охопила значну частину населення працездатного віку (не менше 2-2,5 млн. осіб). Аргументовано, що масштаби явища знаходяться у прямій залежності від ендегенних (стагнація економіки, високий рівень безробіття, недосконалість системи соціального захисту тощо) та екзогенних (світова фінансова криза, привабливі умови на ринку праці іноземних країн, спрощення умов митного контролю тощо) чинників. Установлено, що основними центрами залучення трудових емігрантів з України є Росія та країни ЄС, на кожний із яких припадає по 48% усіх трудових емігрантів;

- більшість українських трудових мігрантів – чоловіки, які становлять 67% у загальній структурі еміграційних потоків. Доведено, що правовий статус українських трудових мігрантів за кордоном є здебільшого неврегульованим, адже близько 65% вітчизняних працівників не мають дозволу навіть на перебування в іншій країні. Визначено середній вік українських трудових мігрантів – 35 років, а також суттєві відмінності в рівні освіти працюючих українців в окремих країнах імміграції. Найвищий освітній рівень характерний для трудових мігрантів в Іспанії, Італії і Росії, а найнижчий – у Чехії та Португалії. Установлено, що поряд зі значними обсягами трудової еміграції з України має місце

майже неконтрольована трудова імміграція до неї. Причому значна частина іммігрантів зорієнтована на подальший виїзд у країни ЄС;

- обґрунтовано важливість застосування науково-методичного підходу до кількісної оцінки сукупного економічного ефекту від міжнародної трудової міграції. Запропонований підхід дозволяє по-новому оцінити співвідношення позитивних і негативних наслідків відтоку людського капіталу з України, уникнути перебільшення позитивної сторони участі України у світових процесах трудової міграції особливо в питанні ролі грошових переказів. У роботі доведено, що не можна за відносним благополуччям родин мігрантів, спричиненим валютними надходженнями з-за кордону, не усвідомлювати небезпеки, яку приховує в собі масштабна, практично неконтрольована трудова еміграція, внаслідок якої держава втрачає свій трудовий, інтелектуальний та демографічний потенціал;

- на основі аналізу зарубіжної та вітчизняної міграційної політики поряд із регулятивною, моніторинговою, інтегруючою та дипломатичною функціями державної міграційної політики виокремлено ще захисну, економічну та інноваційну функції. Захисна проявляється у захисті вітчизняної робочої сили за кордоном; економічна – у залученні в економіку країни інвестиційного капіталу, що має міграційне походження; інноваційна – у заохоченні до трудової імміграції висококваліфікованих зарубіжних спеціалістів, здатних якісно вплинути на інноваційний розвиток приймаючої країни;

- встановлено, що структуру міграційної політики більшості країн утворюють одночасно дві складові: еміграційна та імміграційна. Доведено, що на різних історичних етапах у міграційній політиці держави провідну роль може відігравати будь-яка з них, визначаючи в цілому сутність національного управління міграційними процесами;

- запропоновано економіко-математичний підхід, за допомогою якого на основі очікуваних нетто-переваг від еміграції можна встановити потенційну схильність робочої сили до виїзду за кордон. Підхід базується

на використанні таких показників: середньорічний дохід трудового мігранта у приймаючій країні; прямі та непрямі фінансові витрати, пов'язані з переїздом за кордон; облікова ставка тощо. Використання підходу відповідними органами державної влади дасть можливість не лише визначати сучасний стан еміграційних настроїв у суспільстві, а й з урахуванням їх посилювати чи послаблювати роль еміграційної складової у структурі національної міграційної політики;

- виокремлено два етапи формування і розвитку інституційно-правових засад державної політики у сфері регулювання зовнішньої трудової міграції в Україні. Доведено, що розвиток правових та інституційних засад регулювання міграційних процесів в Україні не відповідає нагальним потребам. Встановлено розбалансованість роботи державних органів, які займаються міграційними питаннями, що проявляється у хаотичному і неузгодженому застосуванні чинних законодавчих та інституціональних важелів впливу на розвиток процесів міжнародного руху робочої сили. Крім того, вказано на концептуальну невизначеність державної міграційної політики України. З урахуванням цього сформульовано стратегічні засади участі України у світових процесах трудової міграції на основі формування принципів міграційної політики держави; визначення її цілей; обґрунтування її основних напрямів і розробки механізмів її імплементації;

- з метою реалізації стратегії участі України у світових процесах трудової міграції запропоновано конкретні заходи щодо вдосконалення інституційно-правових засад міграційної політики України, а саме: прийняття Міграційного кодексу України, структура якого має містити передусім базовий Закон “Про зовнішню трудову міграцію” і Закон “Про посередницьку діяльність у сфері зовнішньої трудової міграції”; делегування Державній міграційній службі України переважної частини повноважень інших органів влади у сфері зовнішньої трудової міграції; створення спеціалізованого Міграційного банку тощо.

ВИСНОВКИ

Дослідження еволюції поглядів щодо міжнародної трудової міграції та долучення до неї України дозволило зробити наступні висновки.

Масштаби міжнародної трудової міграції перебувають у прямій залежності від соціально-економічних чинників, як-от: рівень зубожіння населення внаслідок стагнації економіки в державах-донорах та швидке економічне зростання і попит на робочу силу певної кваліфікації в країнах-реципієнтах. Водночас аргументовано можливість спричинення міграційних процесів й іншими факторами, зокрема політико-правовими, екологічними, національно-етнічними тощо.

На підставі комплексного підходу до оцінки сучасних тенденцій розвитку міжнародної трудової міграції, окрім традиційних, виокремлено два відносно нових центри зосередження міжнародних трудових мігрантів – Африканський континент і пострадянський простір, що дозволяє підвищити результативність співробітництва країн у галузі міжнародної трудової міграції населення.

Трудова еміграція з України охопила значну частину населення працездатного віку, і Україна набула статусу країни-донора. Аргументовано, що масштаби явища знаходяться у прямій залежності від ендогенних (стагнація економіки, високий рівень безробіття, недосконалість системи соціального захисту тощо) та екзогенних (світова фінансова криза, привабливі умови на ринку праці іноземних країн, спрощення умов митного контролю тощо) факторів. Основними центрами залучення трудових емігрантів з України є Росія та ЄС, на кожний з яких припадає по 48% усіх трудових емігрантів. Поряд зі зростанням кількості емігрантів має місце майже неконтрольована трудова імміграція в Україну.

Явище зовнішньої трудової міграції супроводжується для усіх учасників міграційних процесів, зокрема держав-донорів, як позитивними

(надходження міграційного капіталу та ін.), так і негативними (втрата можливості переходу на інноваційну модель економічного розвитку внаслідок відтоку робочої сили з числа спеціалістів та ін.) соціально-економічними наслідками. Аргументовано, що негативні наслідки масштабної еміграції загрожують не тільки економічній, а й національній безпеці країни в цілому. За період 2001-2009 рр. щорічні економічні втрати України лише від недовиробництва ВВП (за мінусом грошових переказів) складали від 25 до 30% ВВП.

Розроблений та запропонований економіко-математичний підхід до визначення потенційної схильності робочої сили до виїзду за кордон дає можливість органам державної влади не лише визначати сучасний стан еміграційних настроїв у суспільстві, але й на їх основі посилювати чи послаблювати роль еміграційної складової у структурі міграційної політики.

Участь України у світових процесах трудової міграції має здійснюватись на основі формування принципів міграційної політики держави, визначення її цілей, обґрунтування її основних напрямів та розробки механізмів її імплементації, що дозволить підвищити результативність міграційної політики, націленої на забезпечення сталого соціально-економічного та демографічного розвитку, підвищення рівня національної безпеки, захист законних прав і свобод людини тощо.

Реалізації стратегії участі України у світових процесах трудової міграції сприятимуть заходи щодо удосконалення інституційно-правових засад міграційної політики України, а саме: прийняття Міграційного кодексу України, структура якого повинна включати передусім базовий закон “Про зовнішню трудову міграцію” та закон “Про посередницьку діяльність у сфері зовнішньої трудової міграції; делегування Державній міграційній службі України переважної частини повноважень інших органів влади у сфері зовнішньої трудової міграції; створення спеціалізованого Міграційного банку та ін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акимов Д. Українки в Італії / Д. Акимов // Вечірній Київ. – 31 жовтня 2008 року. – №169. – С. 13.
2. Алмаші М. Правове регулювання міграції в Україні / М. Алмаші // Міграція і толерантність в Україні: зб. статей / За заг. ред. Я. Пилинського. – К.: Стилос, 2007. – С. 75-81.
3. Аналітичний огляд законодавства України з питань міграції щодо його відповідності конвенціям МОП № 97 та 143 і перспектив їх ратифікації / Міжнародна організація праці. – К.: МОП, 2008. – 194 с.
4. Андрусенко Н. Про соціальний захист трудових мігрантів / Н. Андрусенко // Праця і зарплата. – 22 квітня 2009 року. – №16. – С. 7.
5. Архипов В. Австралия: экономика и иностранные инвестиции / В. Архипов // Мировая экономика и международные отношения. – 2008. – №5. – С. 82-89.
6. Брагина Е. Эксперты ОЭСР о проблемах интер-миграции / Е. Брагина // Мировая экономика и международные отношения. – 2008. – №8. – С. 107-112.
7. Брайчевська О. А. Іммігранти з країн Азії та Африки у Києві: здобутки і проблеми / О. А. Брайчевська // Міжнародна міграція та розвиток України в контексті європейської інтеграції: зб. матеріалів міжнар. наук. конф. (16 жовтня 2007 р., м. Київ) / За заг. ред. О. С. Власюка. – К.: Фоліант, 2008. – С. 165-174.
8. Бублій М. Особливості статистичного обліку зовнішньої міграції робочої сили / М. Бублій // Україна в Європейській та Євразійській міграційних системах: регіональні аспекти: зб. матеріалів міжнар. наук. конф. (23 березня 2009 р., м. Харків) / За заг. ред. О. С. Власюка. – К.: Стилос, 2009. – С. 162-173.

9. Валовий внутрішній продукт (1990-2009 pp.) [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
10. Варецька О. Соціально-економічне підґрунтя трудової міграції населення України / О. Варецька // Україна: аспекти праці. – 2005. – №5. – С. 34-39.
11. Витковская Г. О задачах Международной организации по миграции и некоторых итогах исследований в области миграции трудовых ресурсов в Россию / Г. Витковская // Коллективный договор: Трудовая миграция. – 2007. – №8. – С. 61-70.
12. Габдрахимов Д. Поставщик рабов на рынок / Д. Габдрахимов, Е. Пасишниченко // Рабочая газета. – 18 декабря 2009 года. – №227. – С. 2.
13. Гаврилюк О. В. Глобалізація й суверенітет: економічні критерії та засоби забезпечення / О. В. Гаврилюк // Фінанси України. – 2011. – №3. – С. 111-126.
14. Гайдучький А. Вплив міграційного капіталу на соціально-економічний розвиток України / А. Гайдучький // Економіст. – 2007. – №7. – С. 36-39.
15. Гайдучький А. Евробатраки / А. Гайдучький // Бизнес. – 2007. – №16. – С. 23-27.
16. Гайдучький А. П. Економічна природа міграційного капіталу / А. П. Гайдучький // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №6. – С. 192-205.
17. Гайдучький А. П. Міграційний капітал в Україні / А. П. Гайдучький. – К.: ТОВ “Інфосистем”, 2009. – 244 с.
18. Гайдучький А. П. Міграційний капітал: теорія, методологія, практика / А. П. Гайдучький. – К.: ТОВ “Інфосистем”, 2010. – 446 с.
19. Геворкян А. Вопросы регулирования временной трудовой миграции / А. Геворкян // Вопросы экономики. – 2007. – №9. – С. 147-149.

20. Гіжевський В. К. Адміністративно-правове регулювання міграції та реєстрації фізичних осіб в Україні / В. К. Гіжевський, С. О. Мосьондз, С. С. Саїв. – К.: Магістр-XXI сторіччя, 2008. – 198 с.
21. Глузова Н. Еміграція з Німеччини / Н. Глузова // Голос України. – 16 грудня 2006 року. – №239. – С. 9.
22. Глущенко Г. Воздействие миграции квалифицированных работников на мировое экономическое развитие / Г. Глущенко // Общество и экономика. – 2005. – №3. – С. 174-207.
23. Гнибіденко І. Проблеми трудової міграції в Україні та їх вирішення / І. Гнибіденко // Економіка України. – 2001. – №4. – С. 19-22.
24. Гончаренко Г. С. Актуальные проблемы миграционных процессов / Г. С. Гончаренко. – Ростов-на-Дону: Изд-во Южного федерального ун-та – Ч.1. – 2007. – 558 с.
25. Гончаренко Г. С. Актуальные проблемы миграционных процессов / Г. С. Гончаренко. – Ростов-на-Дону: Изд-во Южного федерального ун-та – Ч.2. – 2007. – 558 с.
26. Горожанкина М. Е. Тенденции конвергенции и дивергенции национальных экономических систем / М. Е. Горожанкина // Пріоритети національного економічного розвитку в контексті глобалізаційних викликів: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (20-21 листопада 2008 р., м. Київ). – К.: Київ. нац. торг-екон. ун-т., 2008. – С. 18-19.
27. Гуцул Е. Трудовые “приключения” украинцев в Италии... [Електронний ресурс] / Е. Гуцул // Зеркало недели. – 2004. – №47. – Режим доступу: <http://www.zn.ua/articles/41760#article>
28. Декларація про державний суверенітет України від 16. 07. 1990 р. № 55-ХІІ [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=55-12>
29. Демографический понятийный словарь / [Архангельский В. Н. и др.]; под ред. Рыбаковского Л. Л. – 2-е изд. – М.: Экон-Информ, 2007. – 351 с.

30. Денисенко М. Б. Миграциология / М. Б. Денисенко, В. А. Ионцев, Б. С. Хорев. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 96 с.
31. Джери Д. Большой толковый социологический словарь / Д. Джери, Дж. Джери: пер. с англ. – М.: Вече-АСТ, 2001. – 527 с.
32. Динаміка платіжного балансу (з 1998 року) [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://www.bank.gov.ua/Statist/index_PB.htm
33. Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 1995-2010 роках [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
34. Дмитриев А. В. Миграция: конфликтное измерение / А. В. Дмитриев. – [Изд. 2-е, испр. и перераб.]. – М.: Альфа-М, 2007 – 414, [1] с.
35. Довжук Б. Актуальне регіональне дослідження трудової міграції / Б. Довжук // Україна: аспекти праці. – 2005. – №3. – С. 37-39.
36. Доклад о развитии человека 2006. Что кроется за нехваткой воды: Власть, бедность и глобальный кризис водных ресурсов / Основной автор: Уоткинс К.: пер. с англ. – М.: “Весь Мир”, 2006. – 440 с.
37. Драгунова Т. Кризове обличчя трудової міграції / Т. Драгунова // Праця і зарплата. – 20 травня 2009 року. – №19. – С. 4-5.
38. Драников О. За довгим євро / О. Драников // Контракти. – 2003. – №8. – С. 6-8.
39. Дрбоглав Д. Управління трудовою міграцією: мрії та реальність (на прикладі Республіки Чехія) / Д. Дрбоглав // Міжнародна міграція та розвиток України в контексті європейської інтеграції: зб. матеріалів міжнар. наук. конф. (16 жовтня 2007 р., м. Київ) / За заг. ред. О. С. Власюка. – К.: Фоліант, 2008. – С. 212-227.
40. Дяченко Б. І. Європейський ринок праці в системі міжнародної міграції трудових ресурсів / Б. І. Дяченко, С. В. Долинський, М. А. Товтин, В. Ю. Ткач // Економіка АПК. – 2005. – №2. – С. 138-143.

41. Жураковська Л. Взаємозв'язок міграції та підготовки кадрів в Україні: регіональні особливості / Л. Жураковська // Українська міграція до Європи та розв'язання пов'язаних із нею регіональних проблем: зб. матеріалів міжнар. наук. конф. (24 березня 2008 р., м. Тернопіль) / За заг. ред. О. С. Власюка. – К.: Фоліант, 2008. – С. 104-112.
42. Зайончковская Ж. Миграция и кризис / Ж. Зайончковская // Україна в Європейській та Євразійській міграційних системах: регіональні аспекти: зб. матеріалів міжнар. наук. конф. (23 березня 2009 р., м. Харків) / За заг. ред. О. С. Власюка. – К.: Стилос, 2009. – С. 23-31.
43. Зайончковская Ж. А. Перспективная миграционная ситуация в России / Ж. А. Зайончковская // Формування ринкової економіки: збірник наукових праць. – Т.1 (Відтворення населення та його природний рух). – К.: КНЕУ, 2006. – С. 92-102.
44. Закон України “Про біженців” від 21. 06. 2001 р. № 2557-III [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2557-14>
45. Закон України “Про громадянство України” від 08. 10. 1991 р. № 1636-XII [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1636-12>
46. Закон України “Про Державну прикордонну службу України” від 03. 04. 2003 р. № 661-IV [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=661-15>
47. Закон України “Про зайнятість населення” від 01. 03. 1991 р. № 803-XII [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>
48. Закон України “Про імміграцію” від 07. 06. 2001 р. № 2491-III [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2491-14>

49. Закон України “Про місцеве самоврядування в Україні” від 21. 05. 1997 р. № 280/97-ВР [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=280%2F97-%E2%F0>
50. Закон України “Про порядок виїзду з України і в’їзду в Україну громадян України” від 21. 01. 1994 р. № 3857-XII [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3857-12>
51. Закон України “Про правовий статус закордонних українців” від 04. 03. 2004 р. № 1582-IV [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1582-15>
52. Закон України “Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства” від 04. 02. 1994 р. № 3929-XII [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3929-12>
53. Закон України “Про ратифікацію Угоди про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів” від 11. 07. 1995 р. № 290/95-ВР [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=290%2F95-%E2%F0>
54. Закон України “Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні” від 11. 12. 2003 р. № 1382-IV [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1382-15>
55. Западнюк Е. А. Трудовая миграция населения и ее влияние на формирование современного рынка труда / Е. А. Западнюк. – Брянск: Дельта, 2007. – 177 с.
56. Заробитчан около трех миллионов [Електронний ресурс] // Зеркало недели. – 2008. – №11. – Режим доступу: <http://www.zn.ua/articles/53219#article>

57. Заробітчани готові повернутися додому // Праця і зарплата. – 13 травня 2009 року. – №18. – С. 3.
58. Заробітчанство // Ринок. – 24 лютого 2007 року. – № 7. – С. 2.
59. Заяць Н. Міграційні тенденції: регіональний аспект / Н. Заяць // Україна в Європейській та Євразійській міграційних системах: регіональні аспекти: зб. матеріалів міжнар. наук. конф. (23 березня 2009 р., м. Харків) / За заг. ред. О. С. Власюка. – К.: Стилос, 2009. – С. 40-49.
60. Зовнішня трудова міграція населення України / Заг. ред. та упорядкув.: Український центр соціальних реформ; Державний комітет статистики України. – К.: Інформативно-аналітичне агентство, 2009. – 120 с.
61. Ивахнюк И. В. Международная трудовая миграция / И. В. Ивахнюк. – М.: МГУ, ТЕИС, 2005. – 286 с.
62. Ионцев В. А. Мировые миграции / В. А. Ионцев. – М.: Знание, 1992. – 62 с. – (Новое в жизни, науке, технике. Сер. “Экономика”; №1).
63. Ионцев В. А. Экономика народонаселения / В. А. Ионцев. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 667 с.
64. Исакова Л. Куда текут “украинские мозги” / Л. Исакова // Товарищ. – 16-17 декабря 2009 года. – №134. – С. 6.
65. Ільтьо І. Україна в контексті світових міграційних процесів / І. Ільтьо // Міграція і толерантність в Україні: зб. статей / За заг. ред. Я. Пилинського. – К.: Стилос, 2007. – С. 21-32.
66. Ісакова Л. Коли краще перестрахуватися / Л. Ісакова // Товариш. – 25-29 грудня 2009 року. – №138-139. – С. 5.
67. К нам идут переводы // Киевский вестник. – 14 апреля 2009 года. – №40. – С. 1.
68. Карачурина Л. Иммиграционная политика Германии: успешный и неуспешный опыт / Л. Карачурина // Мировая экономика и международные отношения. – 2008. – №7. – С. 50-60.

69. Карпачова Н. Світова проблема міграції висококваліфікованої робочої сили та відтік інтелекту з України // Безпека життєдіяльності. – 2007. – №10. – С. 15-20.
70. Карпачова Н. І. Стан дотримання та захисту прав громадян України за кордоном: Спеціальна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини / Н. І. Карпачова. – К.: Омбудсман України, 2003. – 190с.
71. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс. – М.: “Гелиос АРВ”, 1999. – 352 с.
72. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. – К.: Преса України, 1997. – 80 с.
73. Коробков А. Миграционная политика США: уроки для России / А. Коробков // Россия в глобальной политике. – 2008. – №3(6). – С. 27-40.
74. Коробов А. А. Миграционные процессы и конфликты в этнополитических отношениях / А. А. Коробов; под. ред. Ю. С. Воронова. – Саратов: Сарат. гос. соц.-экон. ун-т, 2005. – 255 с.
75. Кошулько О. Поширення вимушеної трудової міграції внаслідок бідності та безробіття на Черкащині / О. Кошулько // Україна: аспекти праці. – 2006. – №4. – С. 34-40.
76. Крисаченко В. С. Динаміка населення: демографічні, етнічні та глобальні виміри: монографія / В. С. Крисаченко. – К.: НІСД, 2005. – 368 с.
77. Кукурудза І. І. Международная миграция рабочей силы / А. А. Кукурудза, Е. С. Шилец, Н. Ф. Кисель. – Донецк: ДонГУ, 1998. – 91 с.
78. Кукурудза І. І. Міжнародна економіка / І. І. Кукурудза. – Черкаси: ЧДУ, 2000. – 184 с.
79. Кулик В. Внутрішні та зовнішні виміри регулювання міграційних процесів / В. Кулик // Гідна праця та трудова міграція в Україні:

- матеріали міжнародного експертного круглого столу (25 листопада 2008 р., м. Київ) / За ред. М. Ожевана. – К.: ТОВ ПЦ “Скайтек”, 2009. – С. 25-33.
80. Кучеренко А. Контроль над миграционными процессами в США: тенденции эволюции / А. Кучеренко // Мировая экономика и международные отношения. – 2009. – №2. – С. 75-83.
81. Лебеда Т. Ринок праці та міграція в умовах кризи / Т. Лебеда // Україна в Європейській та Євразійській міграційних системах: регіональні аспекти: зб. матеріалів міжнар. наук. конф. (23 березня 2009 р., м. Харків) / За заг. ред. О. С. Власюка. – К.: Стилос, 2009. – С. 136-143.
82. Левченко К. Міграційна політика в контексті прав людини / К. Левченко // Україна в Європейській та Євразійській міграційних системах: регіональні аспекти: зб. матеріалів міжнар. наук. конф. (23 березня 2009 р., м. Харків) / За заг. ред. О. С. Власюка. – К.: Стилос, 2009. – С. 87-94.
83. Легальна трудова міграція до країн ЄС та попередження порушень трудових прав і трудової експлуатації. Україна: посібник-довідник для трудових мігрантів / Міжнародна організація з міграції (МОМ). – К.: МОМ, 2007. – 115 с.
84. Ленін В. І. Капіталізм і імміграція / В. І. Ленін // Повне зібрання творів. – К.: Вид-цтво політ. л-ри України – Т.24. – 1972. – С. 88-91.
85. Ленін В. І. Розвиток капіталізму в Росії / В. І. Ленін // Повне зібрання творів. – К.: Вид-цтво політ. л-ри України – Т.3. – 1970. – С. 3-576.
86. Логинов Я. Последний тушит свет. Эмиграция в Польше стала символом успеха / Я. Логинов // Зеркало недели. – 2 декабря 2006 года. – №46. – С. 12.
87. Лопух В. “Четверта хвиля” імміграції до США: причини і мотивації / В. Лопух // Демографія та соціальна економіка. – 2006. – №2. – С. 44-53.

88. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій: монографія / За ред. Е. М. Лібанової. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, 2006. – 356 с.
89. Лютов А. А. Глобализация и рынок рабочей силы в США / А. А. Лютов // США-Канада: экономика, политика, культура. – 2005. – №7. – С. 100-106.
90. Макогон Ю. В. Международная экономика. Уч. пособие / Ю. В. Макогон, В. С. Миронов, Н. А. Бударина; под ред. Ю. В. Маконона. – Донецк: ИД, 2006. – 340 с.
91. Малиновська О. Інституціалізація управління міграціями: пошуки оптимальної моделі та міжнародний досвід / О. Малиновська // Україна в Європейській та Євразійській міграційних системах: регіональні аспекти: зб. матеріалів міжнар. наук. конф. (23 березня 2009 р., м. Харків) / За заг. ред. О. С. Власюка. – К.: Стилос, 2009. – С. 101-114.
92. Малиновська О. Повернення мігрантів: проблеми та спроби регулювання / О. Малиновська // Українська міграція до Європи та розв'язання пов'язаних із нею регіональних проблем: зб. матеріалів міжнар. наук. конф. (24 березня 2008 р., м. Тернопіль) / За заг. ред. О. С. Власюка. – К.: Фоліант, 2008. – С. 123-135.
93. Малиновська О. А. Західний вектор міграцій населення України та перспективи європейської інтеграції держави / О. А. Малиновська // Міжнародна міграція та розвиток України в контексті європейської інтеграції: зб. матеріалів міжнар. наук. конф. (16 жовтня 2007 р., м. Київ) / За заг. ред. О. С. Власюка. – К.: Фоліант, 2008. – С. 82-98.
94. Малиновська О. А. Мігранти, міграція та Українська держава: аналіз управління зовнішніми міграціями: монографія / О. А. Малиновська. – К.: Вид-во НАДУ, 2004. – 236 с.

95. Малиновська О. А. Україна, Європа, міграція: міграції населення України в умовах розширення ЄС / О. А. Малиновська. – К.: Бланк-Прес, 2004. – 171 с.
96. Малиновська О. А. Українсько-португальські міграційні зв'язки та паралелі / О. А. Малиновська // Демографія та соціальна економіка. – 2005. – №2. – С. 93-105.
97. Маркс К. Капітал Т.1 / К. Маркс, Ф. Енгельс // Твори. – К.: Держ. вид-цтво політ. л-ри УРСР – Т.23. – 1963. – 848 с.
98. Медведкін Т. С. Іноземний досвід державного стимулювання міжнародного інноваційного бізнесу в контексті трансферу знань / Т. С. Медведкін // Вісник Донецького університету. Серія В. Економіка і право. – 2010. – №1. – С. 189-193.
99. Международные стратегии экономического развития / [под ред. Ю. В. Макогона]. – К.: Знання, 2007. – 461 с. – (Высшее образование XXI века).
100. Мельник С. Трудова міграція до зарубіжжя – остання межа для країни / С. Мельник // Голос України. – 16 липня 2008 року. – №132. – С. 3.
101. Мельников И. А. Судьбы рабочих-иммигрантов в странах Запада / И. А. Мельников. – М.: Знание, 1988. – 64 с. – (Новое в жизни, науке, технике. Сер. “История”; №5).
102. Метелев С. Е. Международная трудовая миграция и нелегальная миграция в России: монография / С. Е. Метелев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2006. – 176 с.
103. Метелев С. Е. Международная трудовая миграция и развитие российской экономики: монография / С. Е. Метелев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2006. – 269, [2] с.
104. Методология и методы изучения миграционных процессов / Под. ред. Ж. Зайончковской, И. Молодиковой, В. Мукомеля. – М.: Адамантъ, 2007. – 369 с.

105. Миграция населения. Выпуск 3: Приложение к журналу “Миграция в России” / Под общ. ред. О. Д. Воробьевой. – М.: М-во по делам федерации, нац. и миграц. политики Рос. Федерации, 2001. – 112 с.
106. Міграційний рух населення у 2010 році [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
107. Мокій А. Міжнародна трудова міграція в Україні та проблеми формування інституцій у процесі поглиблення євроінтеграції / А. Мокій, М. Флейчук, І. Куревіна // Українська міграція до Європи та розв’язання пов’язаних із нею регіональних проблем: зб. матеріалів міжнар. наук. конф. (24 березня 2008 р., м. Тернопіль) / За заг. ред. О. С. Власюка. – К.: Фоліант, 2008. – С. 135-159.
108. Мосьондз С. О. Адміністративно-правові основи державної міграційної політики в Україні / С. О. Мосьондз. – К.: Магістр-XXI сторіччя, 2005. – 208 с.
109. Назарчук Д. Ще один бюджет регіону принесли заробітчани із-за кордону / Д. Назарчук // Голос України. – 6 лютого 2007 року. – №21. – С. 5.
110. Населення України за 2009 рік: Демографічний щорічник / Державний комітет статистики України / Г. М. Тимошенко (відповід. за випуск). – К.: Держкомстат, 2010. – 449 с.
111. Немытых Ю. Гастарбайтеры всерьез и надолго / Ю. Немытых, А. Зайниев, Е. Шипилова // Труд. – 25 марта 2008 года. – №52. – С. 16.
112. Нікішина М. Іммігранти в українському суспільстві: аналіз даних соціологічного опитування / М. Нікішина // Україна в Європейській та Євразійській міграційних системах: регіональні аспекти: зб. матеріалів міжнар. наук. конф. (23 березня 2009 р., м. Харків) / За заг. ред. О. С. Власюка. – К.: Стилос, 2009. – С. 220-229.
113. Новый экономический словарь: 10000 терминов / [авт. и сост.: А. Н. Азрилиян и др.]; под ред. А. Н. Азрилияна. – 3-е изд. – М.: Ин-т новой экономики, 2009. – 1088 с.

114. Огляд трудової міграції в Україні, Молдові та Білорусі / Міжнародна організація з міграції (МОМ). – К.: МОМ, 2007. – 82 с.
115. Огляд трудової міграції в Україні, Молдові та Білорусі. Лютий 2006 / Міжнародна організація з міграції (МОМ). – К.: МОМ, 2006. – 39 с.
116. Ольшевська І. П. Міжнародна міграція людських ресурсів в умовах глобалізації: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.00.02 “Світове господарство і міжнародні економічні відносини” / І. П. Ольшевська. – К., 2007. – 20 с.
117. Омельченко С. Перелетные трудяги / С. Омельченко // Экономика и жизнь. – 4 июля 2008 года. – №27. – С. 6.
118. Орец П. Почему люди покидают Родину / П. Орец // Коммунист. – 25 ноября 2009 года. – №92. – С. 3.
119. Орешкин В. Россия и международная миграция трудовых ресурсов / В. Орешкин // Мировая экономика и международные отношения. – 2004. – №3. – С. 74-80.
120. Основні показники ринку праці (2000-2010 рр.) [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
121. Офіційний курс гривні до іноземної валюти [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://www.bank.gov.ua/kurs/last_kurs1.htm
122. Пальников М. Новое переселение народов: фатальный вызов? / М. Пальников // Мировая экономика и международные отношения. – 2006. – №7. – С. 97-108.
123. Петрова Т. П. Трудова міграція громадян України: проблеми та механізми державного регулювання / Т. П. Петрова // Зайнятість та ринок праці. – 2005. – Випуск 20. – С. 117-127.
124. Пилинський Я. Проблеми іммігрантів у містах України (за результатами фокус-груп у Києві, Харкові й Одесі) / Я. Пилинський // Україна в Європейській та Євразійській міграційних системах: регіональні аспекти: зб. матеріалів міжнар. наук. конф. (23 березня

- 2009 р., м. Харків) / За заг. ред. О. С. Власюка. – К.: Стилос, 2009. – С. 192-200.
125. Пирожков С. Зовнішня міграція в Україні: причини, наслідки, стратегії / С. Пирожков, О. Малиновська, Н. Марченко. – К.: Академпрес, 1997. – 127 с.
126. Пищуліна О. М. Зовнішні міграційні потоки та їхній вплив на ринок праці України / О. М. Пищуліна // Міжнародна міграція та розвиток України в контексті європейської інтеграції: зб. матеріалів міжнар. наук. конф. (16 жовтня 2007 р., м. Київ) / За заг. ред. О. С. Власюка. – К.: Фоліант, 2008. – С. 115-129.
127. Піщуліна О. Деякі проблеми міграційної політики України: суперечності та шляхи подолання / О. Піщуліна // Україна в Європейській та Євразійській міграційних системах: регіональні аспекти: зб. матеріалів міжнар. наук. конф. (23 березня 2009 р., м. Харків) / За заг. ред. О. С. Власюка. – К.: Стилос, 2009. – С. 94-101.
128. План дій “Україна – Європейський Союз” [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_693
129. Позняк О. Міграції населення у контексті соціально-демографічного розвитку регіонів України / О. Позняк // Українська міграція до Європи та розв’язання пов’язаних із нею регіональних проблем: зб. матеріалів міжнар. наук. конф. (24 березня 2008 р., м. Тернопіль) / За заг. ред. О. С. Власюка. – К.: Фоліант, 2008. – С. 20-30.
130. Позняк О. В. Міграція населення як чинник соціально-демографічного та економічного розвитку / О. В. Позняк // Міжнародна міграція та розвиток України в контексті європейської інтеграції: зб. матеріалів міжнар. наук. конф. (16 жовтня 2007 р., м. Київ) / За заг. ред. О. С. Власюка. – К.: Фоліант, 2008. – С. 10-22.

131. Позняк О. В. Стратегія державної політики у сфері зовнішніх трудових міграцій / О. В. Позняк // Демографія та соціальна економіка. – 2005. – №1. – С. 78-84.
132. Позняк О. Трудова еміграція в Україні як чинник розвитку ринку праці / О. Позняк // Україна в Європейській та Євразійській міграційних системах: регіональні аспекти: зб. матеріалів міжнар. наук. конф. (23 березня 2009 р., м. Харків) / За заг. ред. О. С. Власюка. – К.: Стилос, 2009. – С. 114-130.
133. Полуянов А. Ах, куда же ты, Ванек? / А. Полуянов // Акцент. – 3 марта 2010 года. – №10. – С. 15.
134. Попов Ю. Н. Введение в социологию труда и занятости / Ю. Н. Попов, А. В. Шевчук. – М.: Дело, 2005. – 199 с.
135. Потуданская В. Ф. Трудовая миграция как фактор трансформации регионального рынка труда: монография / В. Ф. Потуданская, Г. Н. Бояркин, Ю. С. Юсова. – Омск: Ом. гос. техн. ун-т, 2004. – 246 с.
136. Про встановлення квоти імміграції на 2011 рік: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 09. 03. 2011 р. № 174-р [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.dmsu.gov.ua>
137. Про затвердження Положення про Міністерство праці та соціальної політики України: Постанова Кабінету Міністрів України від 02. 11. 2006 р. № 1543 [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1543-2006-%EF>
138. Про затвердження Стратегії демографічного розвитку в період до 2015 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 24. 06. 2006 р. № 879 [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=879-2006-%EF>
139. Про першочергові заходи щодо вирішення питань виїзду громадян України за кордон: Постанова Кабінету Міністрів України від 31. 12. 1992 р. № 738 [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=738-92-%EF>

140. Про Правила в'їзду іноземців та осіб без громадянства в Україну, їх виїзду з України і транзитного проїзду через її територію: Постанова Кабінету Міністрів України від 29. 12. 1995 р. № 1074 [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1074-95-%EF>
141. Про утворення Державного департаменту у справах національностей та міграції: Постанова Кабінету Міністрів України від 04. 04. 2000 р. № 603 [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.uazakon.com/document/spart45/inx45556.htm>
142. Про утворення Міжвідомчої комісії з питань міграції: Постанова Кабінету Міністрів України від 08. 11. 2007 р. № 1315 [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1315-2007-%EF>
143. Про утворення Ради з питань трудової міграції громадян України при Кабінеті Міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України від 20. 01. 2010 р. № 42 [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=42-2010-%EF>
144. Прогнози щодо масового повернення в Україну заробітчани є перебільшенням // Праця і зарплата. – 8 квітня 2009 року. – №14. – С. 7.
145. Пуригіна О. Г. Міжнародна міграція: Навч. посібник / О. Г. Пуригіна, С. Е. Сардак. – К.: ВЦ “Академія”, 2007. – 312 с. – (Альма-матер).
146. Рабочие покидают страны бывшего советского блока // Заграница. – Июль 2007 года. – №28. – С. 3.
147. Резникова О. Постсоветская трудовая миграция / О. Резникова // Мировая экономика и международные отношения. – 2009. – №3. – С. 75-82.
148. Римашевская Н. М. Население и глобализация / Под общ. ред. Н. М. Римашевской. – 2-е изд. – М.: Наука, 2004. – 321 с.

149. Романюк М. Д. Криза міграції населення України: причини, наслідки, шляхи подолання / М. Д. Романюк // Міжнародна міграція та розвиток України в контексті європейської інтеграції: зб. матеріалів міжнар. наук. конф. (16 жовтня 2007 р., м. Київ) / За заг. ред. О. С. Власюка. – К.: Фоліант, 2008. – С. 72-82.
150. Романюк М. Д. Міграції населення України за умов перехідної економіки: методологія і практика регулювання / М. Д. Романюк. – Львів: Світ, 1999. – 290 с.
151. Романюк М. Д. Особливості регулювання міграційними трудовими потоками в ринковому середовищі / М. Д. Романюк // Зайнятість та ринок праці. – 1999. – Випуск 10. – С. 222-233.
152. Ромащенко Т. Актуальні проблеми сучасної української трудової еміграції / Т. Ромащенко // Економіка України. – 2007. – №8. – С. 84-89.
153. Ромащенко Т. Основні тенденції розвитку світових міграційних процесів / Т. Ромащенко // Економічний і соціальний розвиток України в ХХІ столітті: національна ідентичність і тенденції глобалізації: Збірник тез доповідей VI міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених, 26-27 лютого 2009 р. – Тернопіль: ТНЕУ, Економічна думка, 2009. – Ч.1. – С. 99-101.
154. Ромащенко Т. И. Анализ международных центров трудовой миграции / Т. И. Ромащенко // Социальные факторы устойчивого инновационного развития экономики: тез. докл. II Междунар. науч.-практ. конф. (22-23 сентября 2010 г., г. Минск) / Редкол.: Л. П. Черныш [и др.]. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2010. – С. 148 – 149.
155. Ромащенко Т. И. Социально-экономические последствия международной миграции высококвалифицированной рабочей силы / Т. И. Ромащенко // Социальные факторы устойчивого инновационного развития экономики: тез. докл. Междунар. науч.-

- практ. конф. (24-25 сентября 2008 г., г. Минск) / Редкол.: Л. П. Черныш [и др.]. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2008. – С. 203 – 206.
156. Ромащенко Т. І. Визначальні фактори сучасних міжнародних міграційних процесів / Т. І. Ромащенко // Вісник Донецького університету. Серія В. Економіка і право. – 2007. – №2. – С. 194-200.
157. Ромащенко Т. І. До питання про міжнародне регулювання міграції населення / Т. І. Ромащенко // Вісник Черкаського університету. Серія Економічні науки. – 2010. – Випуск 177. – С. 115-122.
158. Ромащенко Т. І. До питання про неокласичні концепції міжнародної трудової міграції населення / Т. І. Ромащенко // Проблемы и перспективы сотрудничества между странами Юго-Восточной Европы в рамках ЧЭС (сб. научных трудов). – Севастополь-Донецк: ДонНУ, РФ НИСИ в г. Донецк, 2009. – Т.1. – С. 308-313.
159. Ромащенко Т. І. Західний вектор четвертої хвилі української еміграції / Т. І. Ромащенко // Вісник Черкаського університету. Серія Економічні науки. – 2007. – Випуск 103. – С. 58-65.
160. Ромащенко Т. І. Інтеграція України до світового ринку робочої сили в умовах глобалізації / Т. І. Ромащенко // Вісник Черкаського університету. Серія Економічні науки. – 2006. – Випуск 92. – С. 95-101.
161. Ромащенко Т. І. Міграційний капітал у контексті соціально-економічних наслідків міжнародного руху робочої сили / Т. І. Ромащенко // Теорії мікро-макроекономіки. Збірник наукових праць професорсько-викладацького складу і аспірантів / За ред. Мальчина Ю. М., Ніколенка Ю. В. – К.: АМУ, 2008. – Випуск 31. – Т.1. – С. 193-197.
162. Ромащенко Т. І. Міждержавна міграція населення: провідні тенденції сучасного розвитку / Т. І. Ромащенко // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных

- инвестиций: региональный аспект (сб. научных трудов). – Донецк: ДонНУ, 2009. – Ч.3. – С. 1483-1490.
163. Ромащенко Т. І. Міжнародна трудова міграція / Т. І. Ромащенко // Соціально-економічні наслідки ринкових перетворень у постсоціалістичних країнах. Збірник матеріалів IV Міжнародної наукової конференції, 23-25 вересня 2009 р. – Черкаси: Вид. від. ЧНУ, 2009. – Т.2. – С. 98-102.
164. Ромащенко Т. І. Особливості міжнародної міграції висококваліфікованих працівників в умовах глобалізації / Т. І. Ромащенко // Проблемы и перспективы сотрудничества между странами Юго-Восточной Европы в рамках ЧЭС и ГУАМ (сб. научных трудов). – Одесса-Донецк: ДонНУ, РФ НИСИ в г. Одесса, РФ НИСИ в г. Донецк, 2008. – Т.1. – С. 339-344.
165. Ромащенко Т. І. Особливості формування міжнародних центрів трудової міграції / Т. І. Ромащенко // Вісник Черкаського університету. Серія Економічні науки. – 2010. – Випуск 187. – С. 101-107.
166. Ромащенко Т. І. Соціально-економічні наслідки валютних переказів трудових мігрантів / Т. І. Ромащенко // Ринкова трансформація економіки: стан, проблеми, перспективи. Матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції, 21-24 травня 2008 р. – Феодосія: Феодосійська фінансово-економічна академія, 2008. – С. 90-92.
167. Ромащенко Т. І. Шляхи оптимізації міграційних процесів в Україні / Т. І. Ромащенко // Соціально-економічні наслідки ринкових перетворень у постсоціалістичних країнах. Збірник матеріалів III Міжнародної наукової конференції, 26-28 вересня 2007 р. – Черкаси: Вид. від. ЧНУ, 2007. – С. 62-69.
168. Рыбаковский Л. Л. Миграция населения (вопросы теории) / Л. Л. Рыбаковский. – М.: ИСПИ, 2003. – 239 с.

169. Рыбаковский Л. Л. Миграция населения: прогнозы, факторы, политика / Л. Л. Рыбаковский; отв. ред. Т. И. Заславская. – М.: Наука, 1987. – 199 с.
170. Рязанцев С. В. Влияние миграции на социально-экономическое развитие Европы: современные тенденции / С. В. Рязанцев. – Ставрополь: Ставроп. кн. изд-во, 2001. – 542 с.
171. Рязанцев С. Реальность и теория. Миграционные тренды и международная безопасность / С. Рязанцев // Международные процессы. – 2003. – №3. – С. 30-43.
172. Рязанцев С. Трудовая миграция в России в условиях интеграции в ЕВРАЗЭС / С. Рязанцев // Вопросы экономики. – 2008. – №6. – С. 71-83.
173. Рязанцев С. В. Трудовая миграция в странах СНГ и Балтии: тенденции, последствия, регулирование / С. В. Рязанцев. – М.: Формула права, 2007. – 572 с.
174. Рязанцев С. В. Трудовая миграция женщин из России: выезд, трудоустройство и защита прав: монография / С. В. Рязанцев, М. Ф. Ткаченко. – М.: Наука, 2008. – 213 с.
175. Савельєв Є. В. Міжнародна економіка: теорія міжнародної торгівлі і фінансів / Є. В. Савельєв. – Тернопіль: Економічна думка, 2002. – 504 с.
176. Семенюк В. Міграція: хто, куди, і на яких підставах? / В. Семенюк // Урядовий кур'єр. – 21 червня 2007 року. – №109. – С. 3.
177. Силина Т. На реках вавилонских [Електронний ресурс] / Т. Силина // Зеркало недели. – 2008. – №48. – Режим доступа: <http://www.zn.ua/articles/55766#article>
178. Сміт А. Добробут націй. Дослідження про природу та причини добробуту націй / А. Сміт. – К.: Port-Royal, 2001. – 594 с.
179. Сорокина Н. Современные реалии миграционной политики Финляндии / Н. Сорокина // Мировая экономика и международные отношения. – 2008. – №2. – С. 70-75.

180. Старцев В. Родители на заработки, дети – за водкой? [Електронний ресурс] / В. Старцев // Зеркало недели. – 2003. – №26. – Режим доступу: <http://www.zn.ua/articles/32996>
181. Статистичний щорічник України за 2001 рік / [За ред. Осауленка О. Г.]; Державний комітет статистики України. – К.: “Техніка”, 2002. – 648 с.
182. Статистичний щорічник України за 2002 рік / [За ред. Осауленка О. Г.]; Державний комітет статистики України. – К.: Вид-во “Консультант”, 2003. – 633 с.
183. Статистичний щорічник України за 2003 рік / [За ред. Осауленка О. Г.]; Державний комітет статистики України. – К.: Вид-во “Консультант”, 2004. – 631 с.
184. Статистичний щорічник України за 2004 рік / [За ред. Осауленка О. Г.]; Державний комітет статистики України. – К.: Вид-во “Консультант”, 2005. – 591 с.
185. Статистичний щорічник України за 2005 рік / [За ред. Осауленка О. Г.]; Державний комітет статистики України. – К.: Вид-во “Консультант”, 2006. – 575 с.
186. Статистичний щорічник України за 2006 рік / [За ред. Осауленка О. Г.]; Державний комітет статистики України. – К.: Вид-во “Консультант”, 2007. – 551 с.
187. Статистичний щорічник України за 2007 рік / [За ред. Осауленка О. Г.]; Державний комітет статистики України. – К.: Вид-во “Консультант”, 2008. – 571 с.
188. Статистичний щорічник України за 2008 рік / [За ред. Осауленка О. Г.]; Державний комітет статистики України. – К.: Вид-во “Консультант”, 2009. – 567 с.
189. Статистичний щорічник України за 2009 рік / [За ред. Осауленка О. Г.]; Державний комітет статистики України. – К.: Вид-во “Консультант”, 2010. – 566 с.

190. Стокер П. Работа иностранцев: обзор международной миграции рабочей силы: [Пер. с англ.] / П. Стокер. – М.: Изд. центр “Академия”, 1996. – 330 с.
191. Стрельцова Я. Иммигранты во Франции и в России: общее и различия / Я. Стрельцова // Мировая экономика и международные отношения. – 2008. – №7. – С. 40-49.
192. Сухов А. Н. Миграция в Европе и ее последствия / А. Н. Сухов, С. А. Трыканова. – М.: МПСИ, 2008. – 214 с.
193. Тимашова Т. Канада в контексте международной миграции / Т. Тимашова // Мировая экономика и международные отношения. – 2008. – №1. – С. 104-112.
194. Тиндик Н. Світовий міграційний процес: теорія, практика, державне регулювання / Н. Тиндик. – Львів: Атіка, 2006. – 532 с.
195. Титаренко Л. Побільшало на ціле містечко / Л. Титаренко // Голос України. – 16 грудня 2006 року. – №239. – С. 8.
196. Толокин В. Гонят на чужбину... / В. Толокин // Правда. – 17 апреля 2008 года. – №41. – С. 3.
197. Томас Р. Украинцы в Лондоне [Електронний ресурс] / Р. Томас // Зеркало недели. – 2006. – №33. – Режим доступа: <http://www.zn.ua/articles/47685#article>
198. Трофимова Т. И. Экономико-теоретические проблемы миграционных процессов в условиях глобализации / Т. И. Трофимова. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2007. – 131 с.
199. Трудова міграція громадян України. Біла книга: монографія / [Хомра О. У., Ожеван М. А., Петрова Т. П. та ін.]; під ред. В. Я. Шибко. – К.: ВПЦ “Київський університет”, 2006. – 201 с.
200. Трудова міграція населення Тернопільської області: кількісний та географічний аспекти / Б. С. Довжук, С. С. Хаба, О. С. Левченко та ін. – Тернопіль: “Джура”, 2006. – 72 с.

201. Трудовая миграция из Украины, Беларуси и Молдовы в Российскую Федерацию: тенденции и связь с торговлей людьми / [Е. Левченко, И. Шваб, Е. Тюрюканова, В. Русу, О. Янчук]; Под общ. ред. Е. Левченко, И. Шваб. – К., 2008. – 304 с.
202. Угода про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами членами [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=998_012
203. Указ Президента України “Питання імміграційного контролю” від 09. 01. 1999 р. № 4/99 [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=4%2F99>
204. Указ Президента України “Про Концепцію державної міграційної політики” від 30. 05. 2011 р. № 622/2011 [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/13642.html>
205. Указ Президента України “Про додаткові заходи щодо реалізації права людини на свободу пересування і вільний вибір місця проживання” від 15. 06. 2001 р. № 435/2001 [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=435%2F2001>
206. Указ Президента України “Про заходи щодо посилення боротьби з незаконною міграцією” від 18. 01. 2001 р. № 22/2001 [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.uazakon.com/document/spart35/inx35355.htm>
207. Указ Президента України “Про напрями державної міграційної політики України та невідкладні заходи щодо підвищення її ефективності” від 20. 07. 2007 р. № 657/2007 [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=657/2007>
208. Указ Президента України “Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади” від 09. 12. 2010 р. № 1085/2010 [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/12584.html>

209. Указ Президента України “Про Основні напрями соціальної політики на 1997-2000 роки” від 18. 10. 1997 р. № 1166/97 [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=1166/97>
210. Указ Президента України “Про Основні напрями соціальної політики на період до 2004 року” від 24. 05. 2000 р. № 717/2000 [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1083.2551.0>
211. Украина в системе международного разделения труда: монография / [Чернега О. Б., Гейер Г. В., Белозубенко В. С. и др.]; под ред. О. Б. Чернеги. – Донецк: Норд-Пресс, 2007. – 358 с.
212. Ульяницька О. В. Проблеми безробіття і трудова міграція українців / О. В. Ульяницька // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – №8. – С. 167-172.
213. Уряд розпочав реалізацію програми доступного житла [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=243875052&cat_id=243316861
214. Філіпенко А. С. Економічний розвиток сучасної цивілізації / А. С. Філіпенко. – К.: Знання, 2000. – 174 с.
215. Флорес Н. “Эффект клана”: городские нелегальные миграционные сети мексиканцев в США / Н. Флорес // Международная миграция населения: Россия и современный мир. – 2006. – №16. – С. 72-86.
216. Хаджимануель Т. Наслідки міжнародної міграції для розвитку: позиція Міжнародної організації міграції / Т. Хаджимануель // Міжнародна міграція та розвиток України в контексті європейської інтеграції: зб. матеріалів міжнар. наук. конф. (16 жовтня 2007 р., м. Київ) / За заг. ред. О. С. Власюка. – К.: Фоліант, 2008. – С. 255-260.
217. Ходов Л. Г. Экономика международной миграции самодетельного населения (мировой и российский аспекты) / Л. Г. Ходов. – М.: Междунар. ун-т, 2001. – 53 с.

218. Хомич Л. Сучасні загрози та наслідки зовнішньої трудової міграції населення України (Одещина) / Л. Хомич // Українська міграція до Європи та розв'язання пов'язаних із нею регіональних проблем: зб. матеріалів міжнар. наук. конф. (24 березня 2008 р., м. Тернопіль) / За заг. ред. О. С. Власюка. – К.: Фоліант, 2008. – С. 56-66.
219. Хомра А. У. Воспроизводство населения: территориально-организационный аспект / Хомра А. У. – К.: Наук. думка, 1990. – 172 с.
220. Хомра А. У. Миграция населения: вопросы теории, методики исследования / Хомра А. У. – К.: Наук. думка, 1979. – 146 с.
221. Цапенко И. Движущие силы международной миграции населения / И. Цапенко // Мировая экономика и международные отношения. – 2007. – №3. – С. 3-14.
222. Цапенко И. Международная миграция специалистов и студентов / И. Цапенко // Вопросы экономики. – 2005. – №7. – С. 66-81.
223. Цапенко И. Развитые страны: интеграционная политика в отношении иммигрантов / И. Цапенко // Мировая экономика и международные отношения. – 2008. – №3. – С. 59-69.
224. Цапенко И. Роль иммиграции в экономике развитых стран / И. Цапенко // Мировая экономика и международные отношения. – 2004. – №5. – С. 27-39.
225. Чекан І. Особливості академічної мобільності в Україні в умовах глобалізації / І. Чекан // Українська міграція до Європи та розв'язання пов'язаних із нею регіональних проблем: зб. матеріалів міжнар. наук. конф. (24 березня 2008 р., м. Тернопіль) / За заг. ред. О. С. Власюка. – К.: Фоліант, 2008. – С. 188-194.
226. Чехович С. Проблеми трудової міграції в умовах кризи / С. Чехович // Україна в Європейській та Євразійській міграційних системах: регіональні аспекти: зб. матеріалів міжнар. наук. конф. (23 березня

- 2009 р., м. Харків) / За заг. ред. О. С. Власюка. – К.: Стилос, 2009. – С. 130-136.
227. Чирва А. Дешева робоча сила збиткова / А. Чирва // Урядовий кур'єр. – 15 лютого 2007 року. – №29. – С. 6.
228. Шокало О. Інтеграція чи повернення додому? / О. Шокало // Дзеркало тижня. – 2 квітня 2005 року. – №12. – С. 20.
229. Шульга Н. А. Великое переселение: репатрианты, беженцы, трудовые мигранты / Н. А. Шульга. – К.: Стилос, 2002. – 700 с.
230. Щербаков В. Трудовая миграция в странах СНГ и защита прав трудящихся-мигрантов / В. Щербаков // Общество и экономика. – 2004. – №11-12. – С. 5-19.
231. Юдина Т. Н. Миграция: словарь основных терминов / Т. Н. Юдина. – М.: Изд-во РГСУ; Академический Проект, 2007. – 472 с.
232. Юдина Т. Н. Социология миграции / Т. Н. Юдина. – М.: Академический Проект, 2006. – 270, [1] с.
233. Якель Р. Спекуляции... на заробитчанстве [Електронний ресурс] / Р. Якель // Зеркало недели. – 2006. – №17. – Режим доступа: <http://www.zn.ua/articles/46592#article>
234. Anuario Estatístico de Portugal 2009. Statistical Yearbook of Portugal 2009 / Instituto Nacional de Estatística. – Lisboa: INE-IP, 2010. – 574 i.
235. Appleyard R. T. International Migration: Challenge for the Nineties / R. T. Appleyard. – Geneva: IOM, 1991. – 84 p. – (Published for the 40th Anniversary of IOM).
236. Bartram D. International Labor Migration: Foreign Workers and Public Policy / D. Bartram. – New York: Palgrave Macmillan, 2005. – 199 p.
237. Bohning W. R. Employing Foreign Workers: A Manual on Policies and Procedures of Special Interest to Middle- and Low-Income Countries / W. R. Bohning. – Geneva: Intern. Labour Office, 1996. – 97 p.

238. Borjas G. Friends or Strangers: The Impact of Immigrants on the U.S. Economy / G. Borjas. – New York: Basic books, 1990. – 274 p.
239. Borovnik M. Working Overseas: Seafarers' Remittances and Their Distribution in Kiribati / M. Borovnik // Asia Pacific Viewpoint. – 2006. – Vol. 47(1). – P. 151-161.
240. Brubaker R. International Migration: A Challenge for Humanity / R. Brubaker // International Migration Review. – 1991. – Vol. 25(4). – P. 946-957.
241. Castles S. The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World / S. Castles, M. J. Miller. – New York: The Guilford Press, 1993. – 307 p.
242. Coerced and Free Migration: Global Perspectives / Ed. by D. Eltis. – Stanford: Stanford University Press, 2002. – 447 p.
243. Convention on Facilitation of International Maritime Traffic [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.admiraltylawguide.com/conven/facilitation1965.html>
244. Convention on International Civil Aviation [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.icao.int/icaonet/arch/doc/7300/7300_orig.pdf
245. Declaration on the Human Rights of Individuals Who are not Nationals of the Country in which They Live [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.un.org/depts/dhl/resguide/r40.htm>
246. DeVoretz D. An Auction Model of Canadian Temporary Immigration for the 21st Century / D. DeVoretz // International Migration. – 2008. – Vol. 46(1). – P. 3-17.
247. Draft Convention relating to the Status of Refugees [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.un.org/documents/ga/res/5/ares5.htm>
248. Employment, Earnings and Hours: January 2011 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.statcan.gc.ca/pub/72-002-x/72-002-x2011001-eng.htm>

249. Europe in Figures: Eurostat Yearbook 2010 / Statistical Office of the European Union. – Luxemburg: Publications Office of the European Union, 2010. – 657 p.
250. Equality of Treatment (Social Security) Convention // Basic Documents on International Migration Law / Ed. by R. Plender. – Boston: Nijhoff, 1988. – P. 294-301.
251. Fraenkel J. Beyond MIRAB: Do Aid and Remittances Crowd out Export Growth in Pacific Microeconomies? / J. Fraenkel // Asia Pacific Viewpoint. – 2006. – Vol. 47(1). – P. 15-30.
252. Friedman J. Worlds on the Move: Globalization, Migration, and Cultural Security / J. Friedman, Sh. Randeria. – London-New York: Tauris, 2004. – 372 p.
253. Gereoffy A. Migration to Hungary [Электронный ресурс] / A. Gereoffy // Режим доступа: http://www.eliamer.gr/old-site/eliame-old/eliamep/www.eliamer.gr/eliamep/files/MIGSYS_Hungary_Ukrainians.pdf
254. Global Estimates and Trends [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.iom.int/jahia/Jahia/about-migration/facts-and-figures/lang/en>
255. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up / Adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session. – Geneva: ILO, 1998. – 13 p.
256. ILO Migration Survey 2003: Country summaries / International Labour Organization. – Geneva: ILO, 2004. – 437 p.
257. International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.un.org/documents/ga/res/45/a45r158.htm>
258. International Migration, Remittances, and the Brain Drain / Ed. by C. Ozden, M. Schiff. – Washington: World Bank, 2005. – 274 p.
259. International Migration 2006 [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.un.org/esa/population/publications/2006Migration_Chart/Migration2006.pdf

260. International Migration 2009 [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.un.org/esa/population/publications/2009Migration_Chart/ittmig_wallchart09.pdf
261. Iredale R. Migration Policies for the Highly Skilled in the Asia-Pacific Region / R. Iredale // International Migration Review. – 2000. – Vol. 34(3). – P. 882-906.
262. Jonker B. Wasted Human Resources: Employers Ignore Refugees' Potential / B. Jonker // Forced Migration Review. – 2005. – Vol. 23. – P. 33-35.
263. Joppke C. Immigration and the Nation-State: The United States, Germany and Great Britain / C. Joppke. – Oxford-New York: Oxford UP, 1999. – 356 p.
264. Key indicators on International Migration [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.oecd.org/document/57/0,3746,en_2649_37415_45634233_1_1_1_37415,00.html
265. Labour Migration and Demographics [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.iom.int/jahia/Jahia/about-migration/facts-and-figures/labour-migration-and-demographics>
266. Lianos P. T. Factors Determining Migrant Remittances: The Case of Greece / P. T. Lianos // International Migration Review. – 1997. – Vol. 31(1). – P. 72-87.
267. List of Countries by GDP (PPP) per Capita [Электронный ресурс] // Режим доступа: [http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_countries_by_GDP_\(PPP\)_per_capita](http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_countries_by_GDP_(PPP)_per_capita)
268. Maintenance of Social Security Rights Convention // Basic Documents on International Migration Law / Ed. by R. Plender. – Boston: Nijhoff, 1988. – P. 317-329.

269. Makuch A. Sociologist Examines Latest Wave of Ukrainian Immigration to Canada / A. Makuch // The Ukrainian Weekly. – March 10, 2002. – №10. – P. 1-11.
270. Mansoor A. Migration and Remittances: Eastern Europe and the Former Soviet Union / A. Mansoor. – Washington: World Bank, 2006. – 213 p.
271. Marsters E. Pacific Flows: The Fluidity of Remittances in the Cook Islands / E. Marsters, N. Lewis, W. Friesen // Asia Pacific Viewpoint. – 2006. – Vol. 47(1). – P. 31-44.
272. Martin P. Managing Migration: the Promise of Cooperation / P. Martin, S. Martin, P. Weil. – Lanham, MD: Lexington Books, 2006. – 276 p.
273. Martin P. Migration and Development: Focus on Turkey / P. Martin, E. Midgley, M. Teitelbaum // International Migration Review. – 2001. – Vol. 35(2). – P. 596-605.
274. Mazzucato V. Remittances in Ghana: Origin, Destination and Issues of Measurement / V. Mazzucato, Bart van den Boom, N. Nsowah-Nuamah // International Migration. – 2008. – Vol. 46(1). – P. 103-122.
275. Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention // Basic Documents on International Migration Law / Ed. by R. Plender. – Boston: Nijhoff, 1988. – P. 301-308.
276. Migration and Remittances Factbook 2008. – Washington: The World Bank, 2008. – 240 p.
277. Migration and Remittances Factbook 2011: 2nd Edition. – Washington: The World Bank, 2010. – 256 p.
278. Migration for Employment Convention (Revised) // Basic Documents on International Migration Law / Ed. by R. Plender. – Boston: Nijhoff, 1988. – P. 275-291.
279. Migration in an Interconnected World: New Directions for Action / Global Commission on International Migration. – Geneva: SRO-Kundig, 2005. – 88 p.

280. Montefusco C. P. Immigration to Italy: the Case of Ukrainians [Электронный ресурс] / C. P. Montefusco, R. Gulla // Режим доступа: http://www.eliamep.gr/en/wpcontent/uploads/2009/04/migsys_italy_ukrainians_21aug06.pdf
281. Occupational Employment Statistics [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.bls.gov/oes/oes_dl.htm
282. Peixoto J. The International Mobility of Highly Skilled Workers in Transnational Corporations: The Macro and Micro Factors of the Organizational Migration of Cadres / J. Peixoto // International Migration Review. – 2001. – Vol. 35(4). – P. 1030-1053.
283. People on the Move: New Migration Flows in Europe / Council of Europe. – Strasbourg: Council of Europe Press, 1993. – 250 p.
284. Pike R. Patterns of Pay: Results of the Annual Survey of Hours and Earnings 1997 to 2010 / R. Pike // Economic & Labour Market Review. – 2011. – Vol. 5(3). – P. 14-40.
285. Piore M. Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies / M. Piore. – London: Cambridge University Press, 1979. – 217 p.
286. Regional and Country Figures [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.iom.int/jahia/Jahia/regional-and-country-figures>
287. Rodriguez R. E. Temporary Migration Overseas and Household Labor Supply: Evidence from Urban Philippines / R. E. Rodriguez, R. E. Tiongson // International Migration Review. – 2001. – Vol. 35(3). – P. 709-725.
288. Ruhs M. The Potential of Temporary Migration Programmes in Future International Migration Policy / M. Ruhs // International Labour Review. – 2006. – Vol. 145(1-2). – P. 7-37.
289. Rynkiewicz W. Angielski lep na polskich pracowników / W. Rynkiewicz // Gonicz Polski. – 18 lipca 2008. – №29. – S. 36.
290. Salaires et revenus d'activite [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.insee.fr/fr/themes/theme.asp?theme=4&sous_theme=1

291. Salt J. The Business of International Migration / J. Salt // International Migration into the 21st Century: Essays in Honour of Reginald Appleyard / Ed. by M. A. B. Siddique. – Cheltenham-Northampton: Edw. Elg. Publish., 2001. – P. 86-108.
292. Salt J. The Future of International Labor Migration / J. Salt // International Migration Review. – 1992. – Vol. 26(4). – P. 1077-1111.
293. Sassen S. The Mobility of Labor and Capital: A Study in International Investment and Labor Flow / S. Sassen. – London: Cambridge University Press, 1989. – 224 p.
294. Satzewich V. The Ukrainian Diaspora / V. Satzewich. – London-New York: Routledge, 2002. – 271 p.
295. Social Policy (Basic Aims and Standards) Convention // Basic Documents on International Migration Law / Ed. by R. Plender. – Boston: Nijhoff, 1988. – P. 291-294.
296. Stalker P. Workers without Frontiers: The Impact of Globalization on International Migration / P. Stalker. – Boulder: Lynne Rienner Publishers, 2000. – 163 p.
297. Stola D. Migrations in Central and Eastern Europe / D. Stola // International Migration Review. – 1998. – Vol. 32(4). – P. 1069-1072.
298. Trends in International Migrant Stock: the 2008 Revision [CD-ROM documentation] / Department of Economic and Social Affairs. – New York: United Nations publication, 2009. – 13 p.
299. Uehling G. Livelihoods of Former Deportees in Ukraine / G. Uehling // Forced Migration Review. – 2004. – Vol. 1(20). – P. 19-20.
300. United Nations Convention against Transnational Organized Crime and the Protocols thereto / United Nations Office on Drugs and Crime. – Vienna: United Nations, 2004. – 82 p.
301. Universal Declaration of Human Rights (Excerpts) // Basic Documents on International Migration Law / Ed. by R. Plender. – Boston: Nijhoff, 1988. – P. 5-7.

302. Verdienste und Arbeitskosten [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.destatis.de>
303. Wallace C. Migration Potential in Central and Eastern Europe / C. Wallace. – Geneva: IOM, 1998. – 94 p.
304. World Development Report 1995: Workers in an Integrating World / Ed. by E. Balls. – New York: The World Bank and Oxford University Press, 1995. – 251 p.
305. World Economic and Social Survey 2004: International Migration / Department of Economic and Social Affairs. – New York: United Nations publication, 2004. – 240 p.
306. World Migration 2008: Managing Labour Mobility in the Evolving Global Economy / [Editors-In-Chief and Concept: G. Appave, R. Cholewinski]. – Geneva: International Organization for Migration, 2008. – 539 p.
307. World Population Prospects: The 2004 Revision Analytical Report / Department of Economic and Social Affairs. – New York: United Nations publication, 2006. – 195 p.

**Базовий понятійно-категоріальний апарат
дослідження міжнародної трудової міграції**

№	Термін	Визначення	Автор	Джерело
1.	<i>Міграція населення</i>	- переміщення людей, пов'язане з різними причинами, провідною серед яких виступає зміна місця проживання.	Дж. Солт	Salt J. The Business of International Migration / J. Salt // International Migration into the 21st Century: Essays in Honour of Reginald Appleyard / Ed. by M. A. B. Siddique. – Cheltenham-Northampton: Edw. Elg. Publish., 2001. – P. 86-108.
2.	<i>Міжнародна міграція населення</i>	- територіальний рух людей через державні кордони, пов'язаний зі зміною постійного місця проживання і громадянства, обумовлений різними факторами, або з перебуванням в країні-в'їзду, що має довготривалий, сезонний і маятниковий характер, а також з епізодичними поїздками на роботу відпочинок, лікування і т.п.	О. Воробйова	Миграция населения. Выпуск 3: Приложение к журналу "Миграция в России" / Под общ. ред. О. Д. Воробьевой. – М.: М-во по делам федерации, нац. и миграц. политики Рос. Федерации, 2001. – 112 с.

№	Термін	Визначення	Автор	Джерело
3.	<i>Міжнародний мігрант</i>	- особа, що здійснює міждержавне переміщення (міжнародну міграцію) з метою зміни місця проживання і роботи назавжди або на певний строк (від одного дня до декількох років).	С. Метелев	Метелев С. Е. Международная трудовая миграция и нелегальная миграция в России: монография / С. Е. Метелев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2006. – 176 с.
4.	<i>Міжнародна трудова міграція</i>	- переїзд з однієї країни в іншу з метою з метою працевлаштування.	О. Малиновська	Малиновська О.А. Мігранти, міграція та Українська держава: аналіз управління зовнішніми міграціями: монографія / О. А. Малиновська. – К.: Вид-во НАДУ, 2004. – 236 с.

**Обсяг іноземних трудових мігрантів в окремих країнах ОЕСР
у 1999-2008 рр., тис. осіб [264]**

Країна	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Австралія										
<i>Переселенці</i>	27,9	32,4	35,7	36,0	38,5	51,5	53,1	59,5	60,8	65,4
<i>Тимчасові трудові мігранти</i>	37,0	39,2	36,9	33,5	36,8	39,5	48,6	71,2	87,3	110,6
Австрія	18,3	25,4	27,0	24,6	24,1	24,5	23,2	22,6	29,6	35,2
Бельгія	8,7	7,5	7,0	6,7	4,6	4,3	6,3	12,5	23,0	25,0
Канада	107,1	116,6	119,7	110,9	103,2	112,6	122,7	139,1	164,9	192,5
Швейцарія	31,5	34,0	41,9	40,1	35,4	40,0	40,3	46,4	74,3	76,7
Німеччина	304,9	333,8	373,8	374,0	372,2	380,3	—	—	—	—
Данія	3,1	3,6	5,1	4,8	2,3	4,3	7,4	13,6	17,2	7,6
Іспанія	49,7	172,6	154,9	97,6	73,1	155,0	643,3	101,8	102,5	—
Фінляндія	—	10,4	14,1	13,3	13,8	15,2	18,7	21,0	23,0	25,0
Франція										
<i>Переселенці</i>	6,3	6,0	8,8	7,5	6,5	6,7	8,6	10,0	16,8	22,7
<i>Тимчасові трудові мігранти</i>	5,8	7,5	9,6	9,8	10,1	10,0	10,4	10,7	9,9	9,9
Велика Британія	42,0	64,6	85,1	88,6	85,8	89,5	86,2	96,7	88,0	77,7
Угорщина	29,6	40,2	47,3	49,8	57,4	79,2	72,6	71,1	55,2	42,5
Ірландія	6,3	18,0	36,4	40,3	47,6	34,1	27,1	24,9	23,6	13,6
Італія	21,4	58,0	92,4	139,1	—	—	75,3	69,0	150,1	—
Японія	108,0	129,9	142,0	145,1	155,8	158,9	125,4	81,4	77,9	72,1
Люксембург	24,2	26,5	25,8	22,4	22,6	22,9	24,8	28,0	31,0	31,1
Нідерланди	20,8	27,7	30,2	34,6	38,0	44,1	46,1	74,1	50,0	15,6
Норвегія	14,0	14,8	17,8	23,5	25,2	33,0	28,3	40,5	54,8	52,5
Нова Зеландія										
<i>Переселенці</i>	5,6	7,8	13,3	13,4	9,2	7,7	14,5	12,9	12,4	12,6
<i>Тимчасові трудові мігранти</i>	32,1	35,2	48,3	59,6	64,5	77,2	88,1	106,0	121,5	136,6
Польща	17,1	17,8	17,0	22,8	18,8	12,4	10,3	10,8	12,2	18,0
Португалія	4,2	7,8	136,0	55,3	16,4	19,3	13,1	13,8	—	—
Словаччина	—	—	—	—	—	3,3	4,7	4,2	—	15,2
Швеція	2,4	15,6	12,6	10,0	10,2	8,5	5,8	11,5	9,6	11,0
США										
<i>Переселенці</i>	56,7	106,6	178,7	173,8	81,7	155,3	246,9	159,1	162,2	227,8
<i>Тимчасові трудові мігранти</i>	303,7	355,1	413,6	357,9	352,1	396,7	388,3	444,4	503,9	449,9

Частка трудових мігрантів в основних секторах економіки деяких країн ОЕСР у 2008 р., % [249, 73]

Сфера зайнятості	Австрія	Бельгія	Чехія	Словаччина	Німеччина	Данія	Іспанія	Франція	Греція	Угорщина	Італія	Люксембург	Нідерланди	Норвегія	Португалія	Швеція	Велика Британія	США
С/г і рибальство	1,3	1,2	1,0	3,6	1,1	—	4,5	1,1	4,8	—	3,4	0,7	1,4	—	—	0,6	0,6	1,7
Гірнична справа	—	—	—	1,3	—	—	0,2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0,4	—
Виробництво продуктів харчування	3,0	2,2	1,6	2,8	3,7	3,9	2,4	2,3	3,0	—	1,9	0,9	3,0	2,7	—	1,4	2,9	1,7
Виробництво продукції нетривалого користування	6,2	4,8	5,1	8,1	6,7	4,0	3,7	3,8	5,3	8,9	7,3	2,0	4,7	3,6	4,9	4,1	3,9	3,6
Виробництво продукції тривалого користування	11,4	6,6	11,4	23,2	19,9	8,3	5,1	7,6	6,4	11,7	13,4	4,6	9,8	5,2	5,7	10,6	5,8	7,2
Ресурсозабезпечення (вода, електрика, газ)	—	0,6	0,4	—	0,3	—	0,1	0,3	—	—	—	—	—	0,0	—	—	—	0,4
Будівництво	10,0	8,2	8,4	8,8	6,7	3,3	21,0	10,1	32,0	10,0	14,8	13,6	4,8	5,2	15,9	3,2	5,7	13,0
Оптова торгівля	15,0	13,9	13,7	14,1	12,4	14,0	13,0	12,1	10,3	19,9	10,8	11,5	12,2	13,1	14,3	10,7	11,8	12,5
Готельно-ресторанне господарство	12,0	8,0	7,4	6,1	8,4	7,8	14,7	6,9	10,2	3,6	8,1	6,1	6,8	5,9	8,3	7,8	8,6	10,0
Транспорт	6,3	6,7	4,5	4,6	5,4	7,7	4,5	6,3	2,4	4,6	4,6	3,9	6,9	8,0	5,0	7,0	7,8	6,2
Фінансове посередництво	1,4	2,1	4,6	1,4	1,5	1,7	1,0	2,2	—	—	0,7	12,7	2,7	0,7	1,8	1,1	4,9	3,6
Продаж /оренда нерухомості, підприємництво	11,5	13,7	12,6	7,9	10,1	11,6	7,7	14,6	3,8	8,6	9,1	14,3	16,1	12,7	9,4	14,1	15,2	13,6
Громадське самоврядування	3,4	10,9	3,1	2,7	2,5	3,4	1,2	7,0	1,3	—	1,5	12,6	6,0	3,8	6,5	4,2	5,0	2,2
Освіта	3,1	5,6	5,9	4,2	4,3	8,0	2,0	5,5	1,5	8,9	2,3	2,8	5,4	10,1	6,8	11,4	7,1	5,7
Охорона здоров'я і соціальні послуги	9,1	9,8	13,6	5,8	10,4	19,5	4,1	11,2	2,6	8,4	4,9	7,8	15,2	21,6	7,3	19,3	14,4	11,0
Інші громадські послуги	5,5	4,5	5,2	5,0	5,7	4,9	2,7	4,1	2,1	5,3	5,6	2,9	4,4	4,3	4,9	4,3	4,9	6,0
Приватне домогосподарство	—	1,2	1,6	—	1,0	—	12,2	4,8	14,0	—	11,4	3,4	—	—	5,4	—	0,6	1,5

**Число іноземних студентів в окремих державах світу
на початку XXI століття, тис. осіб**

Країна	Кількість, тис. осіб	Частка в загальній структурі студентського складу, %
США	572,5	3,4
Велика Британія	300	16,2
Німеччина	260,3	11,2
Франція	237,6	11
Австралія	167	16,6
Канада	133	10,6
Японія	118	2,9
Нова Зеландія	68,9	28,3
Бельгія	44,3	9,6
Швеція	36,5	8,5
Швейцарія	35,7	18,2
Австрія	33,7	14,1
Нідерланди	21,3	3,9
Данія	17,2	7,9
Португалія	16,2	4,1
Йорданія	15,8	8,5
Чехія	14,9	4,7
Угорщина	12,9	3,1
Ірландія	12,7	5,6
Норвегія	12,4	4,5

¹Складено за даними [306, 107]



¹Складено за даними [306, 107]

**Частка іноземних студентів у країнах ОЕСР на початку
XXI століття, %**

Характерні особливості міграційних районів України

Назва міграційного району	Характерні риси
Закарпатський	Охоплює однойменну область, що характеризується найвищим серед усіх регіонів України рівнем участі населення у трудовій міграції. Основними напрямками трудових поїздок є Чехія, Угорщина та Словаччина. Це зумовлено, по-перше, географічною близькістю, по-друге, етнічними особливостями регіону (тут мешкає основна частина українських угорців і словаків), по-третє, історичними зв'язками (Закарпаття у різні часи входило до складу Угорщини і Чехословаччини). Рівень орієнтації на країни СНД (в першу чергу, Російську Федерацію) є помітно меншим, ніж у східних та південних регіонах, але вищим, ніж у двох інших районах, які повністю розташовані у межах Західної України.
Буковинський	Територіально відповідає Чернівецькій області, де спостерігається дуже високий (хоча й у півтора рази менший, ніж на Закарпатті) рівень участі населення працездатного віку в трудовій міграції. Більше половини місцевих заробітчан працює в Італії, решта – переважно в інших країнах “старого” Євросоюзу, а частка працюючих у Росії є найменшою серед усіх міграційних районів. Високий рівень орієнтації на Італію вочевидь пов'язаний з тим, що в Чернівецькій області найвища в Україні частка романомовного населення (румун та молдован); чимало етнічних українців мають знайомих у Румунії та Молдові, мешканці яких раніше від українців почали активно мігрувати до Італії.

Назва міграційного району	Характерні риси
Галицько-Волинський	Включає Волинську, Івано-Франківську, Львівську і Тернопільську області. Рівень участі населення працездатного віку у трудовій міграції удвічі вищий за загальнодержавний рівень, але вдвічі менший, ніж у Буковинському районі. На тлі інших районів тут спостерігається значно вищий рівень орієнтації на Польщу і підвищений – на Португалію, Іспанію та Італію при відносно низькому рівні орієнтації на країни СНД. Хоча район загалом забезпечує чверть усього обсягу українського заробітчанства, близько 75% усіх мігрантів до Польщі, половина мігруючих до Португалії та Іспанії і третина виїжджаючих до Італії походять з областей Галицько-Волинського району.
Західно-Центральний	Охоплює Вінницьку, Рівненську, Хмельницьку та Черкаську області. Показник участі у трудовій міграції тут відповідає загальнодержавному рівню або вищий за нього. Структура мігрантів за потоками близька до загальних по Україні показників, зокрема у Росії та країнах СНД працює близько половини мігрантів. У Західно-Центральному та районах східніше нього не спостерігається значних відмінностей між рівнями участі у трудових міграціях міських та сільських жителів. Більш висока інтенсивність трудових міграцій сільського населення, що фіксується у цілому по Україні, забезпечується саме за рахунок Закарпатського, Буковинського та Галицько-Волинського районів.

Назва міграційного району	Характерні риси
Східно-Центральний	Об'єднує Дніпропетровську, Донецьку, Житомирську, Запорізьку, Київську, Кіровоградську, Полтавську, Сумську, Харківську, Чернігівську області та м. Київ. Це територіально найбільший район, до якого входять 11 з 27 регіонів України. Визначальні особливості міграційної ситуації – помітно нижчий від загальнодержавного рівень участі населення працездатного віку у трудовій міграції, і переважна орієнтація на Російську Федерацію (у півтора рази вища, ніж у середньому по країні).
Південний	До складу входять Автономна Республіка Крим, Миколаївська, Одеська, Херсонська області та м. Севастополь. У цілому по району рівень участі у трудовій міграції дещо вищий, ніж у Східно-Центральному районі, але помітно нижчий, ніж в інших п'яти районах. Порівняно з попереднім районом не так різко виражена орієнтація на роботу в Росії, натомість вищою є орієнтація на країни ЄС. Крім того, у Південному районі фіксується найвищий по Україні рівень орієнтації на країни Півдня.
Луганський	Включає однойменну область, головними рисами якої є середня за мірками України у цілому і висока щодо попередніх двох районів інтенсивність трудової міграції та різко виражена орієнтація на трудові поїздки до Росії. Важко виділити будь-яку іншу територіальну сукупність (регіон або групу суміжних регіонів), де б кількість трудових мігрантів була не меншою, а рівень орієнтації на Російську Федерацію – настільки ж великий, як на Луганщині.

¹Складено за даними [60, 66-67]

Визначальні чинники формування міграційних районів України

1.	<i>Наближеність міграційного району до державних кордонів України з іншими державами.</i> Це полегшує і здешевлює здійснення трудової міграції; особливо сприяє збільшенню міграційної активності близькість до кордонів з країнами ЄС.
2.	<i>Загальний рівень розвитку міграційного району.</i> З високорозвинених регіонів відтік населення на роботу за кордон є менш інтенсивним, і навпаки. Скажімо, підвищена міграційна активність населення Луганщини є наслідком не лише географічного положення області, але і стабільно низького рівня розвитку людського капіталу в ній.
3.	<i>Наявність у міграційному районі або у безпосередній близькості до нього великих поліфункціональних міст.</i> Ці останні досить часто стають більш привабливими, ніж зарубіжні країни, для працевлаштування частини українських громадян.
4.	<i>Особливості менталітету населення.</i> Скажімо, низький рівень патерналістських настанов, стійка орієнтація на вирішення назрілих проблем власними зусиллями (у тім числі, шляхом трудових міграцій) притаманна мешканцям західних областей. Саме тому останні проявляють найвищу міграційну активність.
5.	<i>Історико-культурні та етнічні зв'язки між міграційними районами України та іноземними державами.</i> Наявність таких зв'язків здатна суттєво скоригувати динаміку і географічну спрямованість міграційних потоків.

¹Складено за даними [60, 67]

Характерні наслідки української трудової еміграції

	Позитивний вплив	Негативний вплив	
Соціально-економічний	- часткове подолання бідності в країні шляхом поліпшення матеріального становища безпосередніх мігрантів та їхніх сімей, прискорення формування середнього класу;	- дискримінація та експлуатація іноземними роботодавцями наших громадян, які зазвичай перебувають на чужині нелегально і, відповідно, не можуть розраховувати на адекватний соціальний захист;	Соціально-економічний
	- відчутне зниження напруги на державному і регіональному ринках праці, скорочення обсягів зареєстрованого і прихованого безробіття;	- тимчасова або незворотна втрата Україною значної частини трудового потенціалу, що призводить (особливо у випадку еміграції науковців і кваліфікованих спеціалістів) до сповільнення темпів інноваційного розвитку держави, гальмування науково-технічного прогресу;	
	- надходження міграційного капіталу (грошових переказів), який може бути використаний не лише задля підвищення добробуту окремих домогосподарств, але й слугувати джерелом економічного розвитку країни;	- часткова або повна декваліфікація вітчизняної робочої сили внаслідок виконання нею за кордоном переважно низькокваліфікованих робіт;	
	- розвиток підприємництва та розширення можливостей зайнятості за рахунок створення нових робочих місць колишніми трудовими мігрантами, що заробили достатні для відкриття власної справи кошти;	- активізація інфляційних процесів на національному ринку внаслідок надходження значної валютної маси з-за кордону без відповідного збільшення купівельної спроможності переважної частини населення;	
	- підвищення професійної кваліфікації трудового мігранта (у випадку, якщо за кордоном він працює за спеціальністю), освоєння ним нових видів трудової діяльності;	- поглиблення майнової поляризації суспільства, оскільки виїзд на заробітки в чужу країну можуть дозволити собі далеко не всі українці;	
	- ознайомлення з новітніми технологіями та методами організації праці, набуття важливого досвіду ефективної організації і цивілізованого ведення підприємницької діяльності в умовах ринкового способу господарювання;	- поступове нівелювання соціальної значущості працевлаштування на рідній землі через формування у громадян, в першу чергу, молоді стереотипу про те, що досягти бажаного рівня добробуту можна винятково завдяки трудовій міграції;	

	Позитивний вплив	Негативний вплив	
Демографічний	- за певних обставин можливе збільшення народжуваності в сім'ях молодих мігрантів завдяки поверненню останніх на батьківщину і вирішенню ними нагальних матеріальних проблем;	- загострення демографічної кризи завдяки безпосереднім змінам кількості і трансформації структури населення в результаті переходу трудової міграції із тимчасової у постійну;	Демографічний
Морально-психологічний	- виховання відповідальності за власну долю і долю своєї родини, позбавлення сліпої віри у те, що винятково держава є гарантом забезпечення кожного громадянина адекватними життєвими благами;	- погіршення стану здоров'я трудових мігрантів через виснажливість праці і нестерпність умов перебування в чужій державі;	Морально-психологічний
	- позитивні зміни в психології, які, після повернення на батьківщину, спонукають мігранта реалізувати на практиці набутий за кордоном досвід в різних сферах суспільного життя;	- послаблення сімейних зв'язків, руйнування шлюбів, поширення соціального сирітства дітей при живих батьках-заробітчанах;	
		- розбещення родичів і близьких трудових мігрантів "легкими" грошми з-за кордону, їх при звичаєння до непродуктивного "паразитичного" способу життя;	
Культурно-освітній	- підвищення загального культурного рівня українських заробітчан;	- виникнення політичних та економічних претензій до України з боку держав імміграції внаслідок збільшення на їх території українських нелегалів;	Політико-правовий
	- опанування іноземними мовами та звичаями в країнах перебування, розширення світогляду;	- поширення негативного іміджу про Україну, влада якої неспроможна створити належні умови праці для забезпечення високого рівня життя своїх громадян (престиж держави на міжнародній арені може також знижуватися через безпосередні негативні дії самих мігрантів);	
	- активізація порозуміння між нашими співвітчизниками та представниками інших народів світу.	- звуження електоральної бази, що призводить до деформації політичної ситуації в країні.	

Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького
Навчально-науковий інститут економіки і права
Кафедра економічної теорії та міжнародної економіки

АНКЕТА

про потенційних емігрантів з України

(умови анкетування: необхідне – підкреслити/обвести)

1. Ви:

- а) працюєте*
- б) навчаєтесь*
- в) тимчасово не працюєте*

2. Скільки Вам років:

- а) 18-30*
- б) 31-40*
- в) 41-50*
- г) 51-60*
- д) інше*

3. Ваша стать:

- а) чоловіча*
- б) жіноча*

4. Якою освітою володієте:

- а) вищою*
- б) неповною вищою*
- в) професійно-технічною*
- г) загальною середньою*

5. Ким Ви працюєте:

- а) інженер*
- б) учитель/викладач*
- в) службовець*
- г) лікар*
- д) технолог*
- е) підприємець*
- є) представник робочої професії*
- ж) студент*
- з) інше*

6. Чи готові Ви поїхати на роботу за кордон:

- а) так*
- б) ні*

7. Якщо так, то чим зумовлене Ваше бажання поїхати на заробітки за кордон:

- а) потенційно високою заробітною платою*
- б) можливістю реалізувати свої здібності навчання*
- в) здобути якісну освіту*
- г) професійним зростанням*
- д) шансом продовжити*
- е) інше*

8. Якби Ви виїхали на роботу за кордон, Ви хотіли б там залишитися назавжди:

- а) так*
- б) ні*

9. Якою мала б бути щомісячна зарплата в Україні, аби Вам не хотілося б їхати працювати за кордон:

- а) 4-5 тис. грн.*
- в) 9-10 тис. грн.*
- б) 6-8 тис. грн.*
- г) більше*

10. Назвіть країни, які, на Вашу думку, є найбільш привабливими для працевлаштування:

- а) Великобританія*
- е) Польща*
- б) Іспанія*
- є) Португалія*
- в) Італія*
- ж) Росія*
- г) Канада*
- з) США*
- д) Німеччина*
- и) Франція*
- і) інше*

11. Яка мінімальна величина заробітку за кордоном Вас влаштує у разі прийняття рішення про еміграцію:

- а) 500 доларів США*
- в) 1000 дол. США*
- б) 800 дол. США*
- г) 1500 дол. США*
- д) більше*

Дякуємо за Ваші відповіді!