

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний економічний університет
Факультет економіки та управління

Кафедра економічної теорії

МІЖДИСЦИПЛІНАРНА КУРСОВА РОБОТА

з дисципліни

«Економічна теорія»

на тему:

«Вплив рівня заробітної плати на трудову міграцію»

Студента 2 курсу ЕПП -21 групи
напряму підготовки «Економіка та управління»

Бондара А.Б.

Керівник: к. е. н., старший викл. Чирак І. М..

Національна шкала _____

Кількість балів _____

Оцінка: ECTS _____

Члени комісії _____

Тернопіль – 2016

Зміст

План.....	3
Вступ.....	4
1.Теоретичні аспекти трудової міграції та її взаємозв'язок із рівнем заробітної плати працівників.....	6
2.Аналіз динаміки заробітної плати в Україні та її вплив на трудову міграцію.....	14
3.Шляхи вирішення проблеми трудової міграції в Україні.....	30
Висновки.....	33
Список використаної літератури.....	36

План

Вступ

1. Теоретичні аспекти трудової міграції та її взаємозв'язок із рівнем заробітної плати працівників.
2. Аналіз динаміки заробітної плати в Україні та її вплив на трудову міграцію.
3. Шляхи вирішення проблеми трудової міграції в Україні.

Висновки

Список використаної літератури

Вступ

Особливістю розвитку світової економіки нашої епохи є її глобалізація, що проявляється у вільному переливанні капіталів, матеріальних і трудових ресурсів. Міжнародна трудова міграція, масштаби та інтенсивність якої у цих умовах є значною, здійснює перерозподіл робочої сили між країнами, що впливає на ситуацію на ринках праці кожної з країн, рівень зайнятості, безробіття, розмір заробітної плати, розподіл доходів. Враховуючи несприятливу демографічну ситуацію, старіння населення, збільшення тривалості життя, і як наслідок збільшення витрат на пенсії, що негативно впливає на бюджети промислово-розвинутих країн, вони будуть стимулювати залучення іммігрантів, в т.ч. і з України. В той же час, чисельність українців також зменшується, а соціально-економічні умови змушують шукати роботу за кордоном. Таким чином виникає проблема забезпеченості ринку праці України висококваліфікованими працівниками, що здатні розвивати бізнес і сприяти економічному зростанню України.

Питання трудової міграції розглядаються у працях таких вітчизняних науковців як О. В. Астахова, М. М. Вівчарик, Т. О. Гнатюк, Ю. П. Гуменюк, В. Капітан, І. П. Майданік, О. А. Малиновська, М. Ю. Приз, І. В. Ховрах. Не зважаючи на те, що важливі аспекти трудової міграції відображені у працях зазначених вчених, окремі важливі проблеми, зокрема міграційні процеси в Україні в умовах європейської інтеграції, ще достатньою мірою не дістали теоретичного та практичного вирішення.

Політична та економічна нестабільність, що характерні для сучасної України, сприятимуть формуванню міграційних потоків в Україні, що зумовлює актуальність теми дослідження. Визначення основних факторів впливу на міграційні процеси в Україні в сучасних умовах дасть змогу розробити заходи щодо покращення міграційної політики, а в результаті і економічного розвитку країни.

Метою курсової роботи є визначення факторів впливу на процеси міграції в Україні в умовах європейської інтеграції.

Зокрема, ситуація на внутрішньому і зовнішньому ринках праці України потребує врахування зміни політичної ситуації в країні, багато статистичних аналізів потребують оновлення. Необхідно також визначити фактори впливу на рівень міграції в Україні в сучасних політико-економічних умовах, встановити причинно-наслідкові зв'язки.

Об'єктом є дослідження рівня трудової міграції в усіх її видах.

Предметом дослідження є трудова міграція, та вплив на неї заробітної плати в Україні.

Актуальність теми полягає в глобальності та стрімкому зростанні переміщень населення і трудових ресурсів у різних формах, зумовлених, насамперед, низькою заробітною платою та нестачою робочих мість .

Основним завданням курсової роботи є проаналізувати основні елементи міграційних процесів в Україні та оцінити рівні міждержавних міграційних контактів, визначити особливості міграційних процесів робочої сили, сформулювати концептуальні підходи щодо ознак, чинників та засобів які впливають на міграцію в Україні в умовах перехідної економіки, запропонувати напрями та систему заходів щодо шляхів вирішення проблеми низької заробітної плати.

1. Теоретичні аспекти трудової міграції та її взаємозв'язок із рівнем заробітної плати працівників.

Трудова міграція в Україні — пересування особи з метою тимчасового працевлаштування, що супроводжується перетинанням державного кордону (зовнішня трудова міграція) або меж адміністративно-територіальних одиниць України (внутрішня трудова міграція).

За даними представництва ООН в Україні, кожен п'ятий українець є потенційним мігрантом і хотів би виїхати з населеного пункту, в якому живе. При цьому з тих, хто вирішив їхати, близько 15% зробили свій вибір на користь іншої місцевості в Україні і лише 5% мають намір виїхати за межі держави.

Внутрішні міграції здійснюються в межах країни між окремими регіонами, містами, селами, між містами і селами. Причини міграції — економічні, політичні, національні, релігійні.

Постійні внутрішні міграції в нашій країні в основному відбувалися на початку 90-х між містами: 40% — переважно з малих міст у великі, 30% припадає на переселення з села в місто, 15% — з міста в сільську місцевість і тільки 10% — між селами. 70% усіх цих мігрантів переселяються в межах своїх областей. У середині 90-х ця загальна тенденція дещо порушилася через невизначеність з умовами проживання у містах у період економічної кризи. Проте пізніше вона знову набрала попереднього вигляду.

Незначні міжобласні потоки мігрантів в основному спрямовуються із західного регіону у східні та південні області. Частина з них в минулому становили організовані мігранти, переселення яких стимулювала держава. Маятникові міграції, як правило, здійснюються у великі міста з сіл і малих міст. На території України сформувалися два великі райони інтенсивних маятникових трудових міграцій: східний (Донецька і Луганська області) та західний (Львівська, Івано-Франківська, Чернівецька, Закарпатська). Цьому сприяли густа сітка транспортних шляхів у них, а також високий рівень

розвитку індустрії на Донбасі та велика густота сільського населення у західних областях.

Але варто більш звернути увагу на міжнародній міграції.

Міжнародна міграція робочої сили - це переміщення робочої сили з однієї країни в іншу на строк більший ніж один рік.

Міжнародна міграція робочої сили охоплює увесь світ - як його розвинуту частину, так і відсталу периферію. Зараз у світі намічається близько 30 млн трудящих, які працюють за межами батьківщини, а якщо додати членів їхніх родин, мігрантів-сезонників та нелегальних мігрантів, то ця цифра збільшується в 4-5 разів і сягає понад 120 млн осіб [10]. Міжнародна міграція населення відіграє все більшу роль у розвитку суспільства і перетворилася на глобальний процес, який охопив практично всі континенти та країни, а також різні соціальні верстви. Загальна кількість міжнародних мігрантів постійно збільшується.

Більше половини мігрантів - вихідці з країн, що розвиваються, і країн з перехідною економікою. За останні 5 років промислово розвинуті держави прийняли 12 млн мігрантів з цих країн, тобто щорічний приток мігрантів становить у середньому 2,3 млн осіб, з них 1,4 млн вирушають у Північну Америку 800 тис- у Європу.

Міжнародна міграція робочої сили є однією з об'єктивних підстав становлення цілісної світогосподарської системи. Водночас проблема вільної міграції є найнебезпечнішою для урядів як у політичному, так і соціальному аспекті. Етнічні, релігійні забобони і пряма економічна загроза інтересам окремих груп, котрі побоюються конкуренції з боку іммігрантів, роблять цю проблему надто гострою. Для політиків проблема міграції - це та "гаряча картопля", яку краще не виймати з вогню" [10]. Тому при проведенні міграційної політики дуже важливо знати природу, загальноекономічні та соціальні наслідки цього явища.

Міжнародна міграція включає два основні взаємопов'язані процеси: еміграційний та імміграційний.

Еміграція - це виїзд робочої сили з однієї країни в іншу.

Імміграція - це в'їзд робочої сили до приймаючої країни.

Реєміграція - повернення робочої сили в країну еміграції (на батьківщину).

Основні форми міграційних процесів:

- постійна міграція. Ця форма переважала до Першої світової війни і характеризувалася тим, що значні маси людей назавжди покидали свої країни і переселялись на постійне місце проживання до США, Канади, Австралії тощо. Переселення у зворотному напрямку було незначним;

- тимчасова міграція - передбачає повернення мігрантів на батьківщину по закінченню певного строку. У зв'язку з цим слід відзначити, що сучасна трудова міграція набула ротаційного характеру;

- нелегальна міграція, - надто вигідна підприємцям країн-мігрантів і становить своєрідний резерв необхідної їм дешевої робочої сили.[5]

Різноспрямовані потоки трудових ресурсів, що перетинають національні кордони, утворюють міжнародний ринок праці, який функціонує у взаємозв'язку з ринками капіталу, товарів та послуг. Інакше кажучи, міжнародний ринок робочої сили існує у формі трудової міграції.

Міжнародна міграція робочої сили зумовлена чинниками внутрішнього економічного розвитку кожної окремої країни і зовнішніми чинниками; станом міжнародної економіки в цілому та економічними зв'язками між країнами. У певні періоди рушійними силами міжнародної трудової мобільності можуть виступати також політичні, військові, релігійні, національні, культурні, сімейні та інші соціальні чинники. Причини міжнародної трудової міграції можна також зрозуміти лише як конкретну сукупність названих чинників.

Отже, міжнародна трудова міграція - це насамперед форма руху відносно надлишкового населення з одного центру накопичення капіталу до іншого. В

цьому полягає суть економічної природи трудової міграції та її головна причина.[5]

Однак у міжнародну трудову міграцію втягуються не лише безробітні, й частина працюючого населення. В цьому випадку рушійним мотивом міграції виступає пошук вигідніших умов праці. Робоча сила переміщується з країн з низьким рівнем життя і заробітної плати в країни з вищим рівнем. Національні відмінності в заробітній платі є об'єктивною основою міграції праці.

Розглянуті вище причини можуть пояснити головним чином міграцію робочої сили з країн, що розвиваються, та країн з перехідною економікою або міграції з менш економічно розвинутих європейських країн до більш розвинутих.

Нині Україна на міжнародних ринках переважно виступає як держава — експортер робочої сили, хоча відмічається тенденція до зростання кількості іноземних громадян, які працюють в Україні. Статистичні дані свідчать, що кількість останніх приблизно в 10 разів менша, ніж кількість українців, які працюють за кордоном [16]. При цьому йдеться лише про офіційну статистику, яка не враховує нелегальних мігрантів та біженців.

Серед країн, в які спрямовані потоки трудової міграції з України — Росія, Польща, Чехія, Італія, Греція, Кіпр, а останнім часом — і Німеччина, Португалія, Іспанія та інші розвинені країни Західної Європи. Потік трудової міграції у цьому напрямку обумовлений перш за все близькістю кордонів та певною лояльністю місцевих законів до працівників-емігрантів. Введення візових режимів в окремих країнах (зокрема — Росія, Чехія тощо), де переважно працювали робітники з України, сприяє розширенню географії міграції робочої сили. Все більше українців емігрує для роботи у США, Канаду, країни Близького Сходу тощо.[4]

У нашій країні працевлаштовуються громадяни з Росії, Молдови, Китаю, В'єтнаму, Туреччини переважно у сфері торгівлі, послуг тощо, в той час як українці за кордоном — у промисловості, будівництві, сільському господарстві

Міграція робочої сили для України на даний час має переважно негативні наслідки. Мігрують, як правило, висококваліфіковані спеціалісти, але лише невеликий відсоток їх має гарантовану роботу і відповідні соціальні та трудові гарантії. Виїжджають за кордон у пошуках роботи молоді люди без певного рівня кваліфікації, які згодні на будь-яку роботу і низьку платню без усяких гарантій. Згубним для економіки країни, для формування її науково-технічного потенціалу є виїзд за кордон науково-технічних кадрів та підготовлених на сучасному рівні молодих спеціалістів. Це може негативно вплинути на темпи відновлення економіки України.[4]

Водночас грошові перекази працівниками-емігрантами іноземної валюти в Україну сприяють розширенню торгівлі товарами, в тому числі й вітчизняного виробництва. Частина емігрантів після повернення з-за кордону вкладає зароблені кошти в організацію бізнесу, виробництва тощо, що певною мірою сприяє формуванню ринкових відносин.

В останні десятиліття Україна була ареною активних міграційних процесів. За оцінкою Світового банку (СБ) країна входить до п'ятірки найбільших постачальників мігрантів у світі, поступаючись лише Мексиці, Індії, Китаю та Росії. У 2010 році за межами України проживали 6,5 млн осіб, що народилися на її території (14,3% від населення країни на цю дату). При цьому дані СБ не включають циркулярних мігрантів (тобто, мігрантів, які періодично повертаються до країни походження), кількість яких становить не менше 1 млн осіб. [16]

Оцінка розміру зовнішньої трудової міграції з України залежить від визначення цього поняття. За широким визначенням трудові мігранти — це люди, які займаються економічною діяльністю за межами країни походження³. Відповідно до трудових мігрантів потрібно віднести основну частину тих, хто народився в Україні, але проживає за її межами. Однак більшість з цих мігрантів виїхали з України в період існування СРСР або у перші роки після його розпаду. В основному, зараз вони є громадянами інших держав

(насамперед, Росії) і не підтримують економічні зв'язки з Україною, зокрема, не надсилають до країни грошові перекази.

Тому видається обґрунтованим використовувати більш вузьке визначення, відповідно до якого трудовим мігрантом є особа, яка працює в державі, громадянином якої вона не є. Отже, до числа трудових мігрантів входять всі мігранти, які періодично повертаються до України (циркулярна міграція), а також частина постійних мігрантів, які виїхали за кордон з метою працевлаштування та зберігають українське громадянство.

Основним джерелом даних про трудову міграцію в Україні є два широкомасштабних обстеження домогосподарств. Перше з них було проведено у 2008 році Державною службою статистики України (Держстат) у співробітництві з Українським центром соціальних реформ, фондом «Відкрий Україну», Світовим банком та Міжнародною організацією міграції[3]. Друге обстеження було проведено в рамках проекту Європейського Союзу та Міжнародної організації праці «Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами" у 2011 році. У даній роботі ці дослідження згадуються під назвами Опитування з питань трудової міграції 2011 року та 2015 року відповідно (ОТМ-2011 та ОТМ2015). Відповідно до результатів ОТМ-2011 протягом 2009-першої половини 2011 року на роботу за кордон виїжджали 1 476,1 тис. українців (4,2% населення країни у віці 15-70 років або 6,6% економічно активного населення). Наступне обстеження, яке було проведене через чотири роки, (ОТМ-2015) зафіксувало невелике скорочення числа мігрантів: у 2013 - першій половині 2014 року за кордон виїжджали 1 181,6 тис. українців (3,4% населення країни у віці 15-70 років або 5,4% економічно активного населення). ОТМ-2015 також дозволило окремо оцінити кількість циркулярних мігрантів та постійних мігрантів (тих, хто працював за кордоном більше року). Частка останніх склала 17,3% від загального числа трудових мігрантів, або 204,4 тис. осіб. [14]

Разом з тим, проведені у 2011 та 2015 році обстеження домогосподарств дозволили оцінити розмір постійної трудової міграції лише частково, оскільки вони охоплювали лише тих мігрантів, сім'ї яких залишилися в Україні. Трудові мігранти, які перевезли за кордон свої сім'ї, не могли потрапити в поле зору обстежень. Існує низка свідчень на користь того, що масштаб постійної трудової міграції суттєво перевищує розмір, встановлений за допомогою обстежень домогосподарств.

За даними Євростату, в 2011 році в країнах ЄС статус постійного мешканця мали не менш 648,3 тис. громадян України. Водночас за результатами ОТМ-2011 лише 256,8 тис. трудових мігрантів з України працювали в країнах ЄС не менше 6 місяців та потенційно могли отримати статус постійного мешканця. Звичайно, не всі громадяни України, які мали статус постійного мешканця у країнах ЄС, були трудовими мігрантами — серед них були працівники українських установ та підприємств, особи, які виїхали за кордон з метою іншою за працевлаштування (зокрема, за програмами етнічної та релігійної міграції), а також незайняті родичі трудових мігрантів. Але, незважаючи на це, зіставлення результатів обстеження домогосподарств та даних Євростату дозволяє припустити, що розмір постійної трудової міграції з України до ЄС є більшим, ніж показало обстеження. [14]

Існує також непряме свідчення на користь того, що кількість українських трудових мігрантів у Росії також перевищувала число, встановлене за результатами ОТМ-2011. У 2011 році російський Центр етнополітичних та регіональних досліджень (ЦЕПРД) провів соціологічне дослідження, яке мало на меті встановити склад та характеристики іноземних трудових мігрантів у Росії. Згідно з результатами цього дослідження частка мігрантів з України в Росії становила 8,8%. Виходячи з наведеної в цьому дослідженні оцінки загальної чисельності трудових мігрантів у Росії на рівні від 5 млн до 7 млн осіб (у тому числі 2 млн — легальні мігранти, від 3 млн до 5 млн — нелегальні мігранти), в Росії працювали від 440 тис. до 616 тис. українців. Ця оцінка в

цілому збігається з оцінкою, отриманою в результаті опитування домогосподарств в Україні (511 тис. осіб). Однак ОТМ-2011 показало, що 83,8% українських трудових мігрантів у Росії — чоловіки, зайняті переважно в будівельній галузі. А дослідження ЦЕПРД виявило іншу картину — більшу частину (60,3%) трудових мігрантів з України у Росії складають жінки, які працюють, в основному, у сфері послуг, перш за все в торгівлі. Цілком можливо, що дослідження охопили різні групи мігрантів, які взаємно перетинаються. У такому випадку чисельність українських трудових мігрантів у Росії, зроблена на основі проведеного в Україні обстеження домогосподарств, також є заниженою.

З урахуванням наведених вище даних розмір трудової міграції з України (включаючи циркулярну і постійну) може бути оцінений на рівні 1,5-2 млн осіб (4,3-5,8% населення країни у віці 15-70 років або 6,8-9,1% економічно активного населення).[16]

2. Аналіз динаміки заробітної плати в Україні та її вплив на трудову міграцію.

На початку 1990-х рр. трудова міграція розгорталася у формі масових поїздок до сусідніх країн з дешевими товарами вітчизняного виробництва з метою придбання предметів широкого вжитку. Свого піку виїзд на роботу за кордон досяг на межі тисячоліть. У наступні роки, що відзначалися певним поживленням економіки України, виїзд на заробітки чисельно стабілізувався і почав поступово зменшуватися. Обстеження трудової міграції, проведеного у 2012 р. виявило 1,2 млн. осіб, або 3,4 % населення у віці 15-70 років, які працювали або шукали роботу за кордоном. Серед населення працездатного віку частка трудових мігрантів у цьому періоді складала 4,1 % (в 2008 році – 5,1%). Серед загальної кількості трудових мігрантів майже половину (48,5 %) складала короткострокові трудові мігранти, понад третину – особи, що повернулися до України і лише кожний сьомий трудовий мігрант працював за кордоном 12 місяців та більше [9]. Гендерний розподіл українських трудових мігрантів наступний: чоловіки – 66 % та жінки – 34 %. Кількість сільських жителів перевищує тих, хто приїхав із міста (відповідно 54 % проти 46 %). За віковими групами трудові мігранти розподіляються таким чином. Близько чверті – мігранти віком 40–49 років, п'яту частину становлять мігранти віком 30–34 роки, по 15 % припадає на групи віком 25–29, 35–39 та 50–59 років. Таким чином середній вік становить 37 років. 65 % трудових мігрантів мають повну загальну середню освіту, 30 % вищу освіту (проте половина з них лише базову або неповну вищу освіту) [9]. Найпопулярніші сфери працевлаштування українських трудових мігрантів представлені на рис.1.

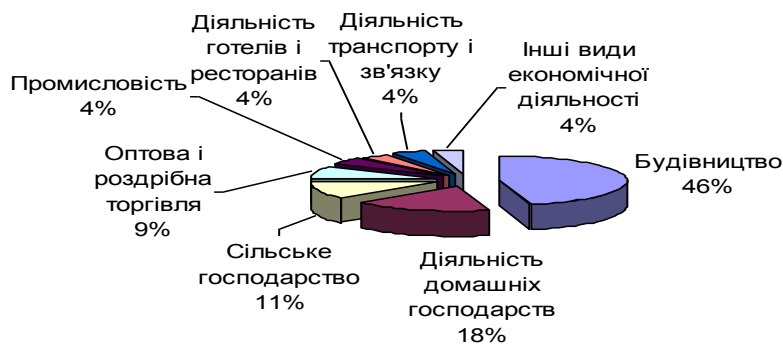


Рис. 1. Основні сфери зайнятості працівників-мігрантів у 2010 - 2015 роках [6]

Рівень участі населення різних регіонів у трудовій міграції та географічна спрямованість також є різними. Найвищою інтенсивністю міграції є у західних областях, найнижчою у центральних. На сході рівень участі визначається як низький. Такий розподіл пов'язаний із близькістю регіону до державних кордонів чи столиці (як альтернативи міграції) України, історичні зв'язки. Лідером за кількістю трудових мігрантів є Закарпатська область. Найбільша країна-реципієнт закарпатців – Чеська Республіка. Жителі Чернівецької області працюють переважно в країнах Євросоюзу; Івано- Франківської, Львівської і Тернопільської обирають Польщу, Росію та Італію; Рівненської та Волинської – сусідню Білорусію та Польщу. Російська федерація є основною країною призначення для вихідців східних, центральних, північних, і південних областей. Визначимо основні фактори впливу на міграційні процеси в Україні та світі. В першу чергу, обсяг трудової міграції залежить від демографічної ситуації в країні, а саме від забезпеченості ринку праці населенням працездатного віку. Незважаючи на те, що з 2001 року коефіцієнт народжуваності в Україні поступово зростає, він не забезпечує простого відтворення населення, що підкріплюється і високим рівнем смертності українців. За даними Держстату у 2015 році загальна чисельність населення становила 45,5 млн. осіб, із них 22 млн. осіб (48 %) – економічно активне

населення у віці 15-70 років і лише 45 % були працевлаштованими [14]. Більше половини зайнятого населення – це особи у віці старше 40 років, що свідчить про старіння робочої сили. Несприятлива демографічна ситуація в Україні не сприятиме зменшенню еміграції, а навпаки збільшенню імміграції. Ситуація в світі, зокрема в промислово розвинених країнах є наступною: в результаті скорочення народжуваності та старіння населення утворюються диспропорції на ринках праці і вони відчують потребу в залученні іноземної робочої сили. Це сприяє збільшенню кількості трудових мігрантів з України.

Одним із найбільш важливих факторів є розмір заробітної плати. За даними обстеження середньо-місячний зарібок одного трудового мігранта становив 930 доларів, що майже втричі більше ніж у середньому на одного штатного працівника, зайнятого в економіці України – 330 доларів (в 2012 р. – 817 доларів а в 2014 р. – 137,48 доларів). Зарібок чоловіків був вищим за зарібок жінок: 996 та 813 доларів відповідно [1,с.38-44]. Розміри середньомісячного зарібку українських мігрантів в різних країнах представлені на рис. 2.

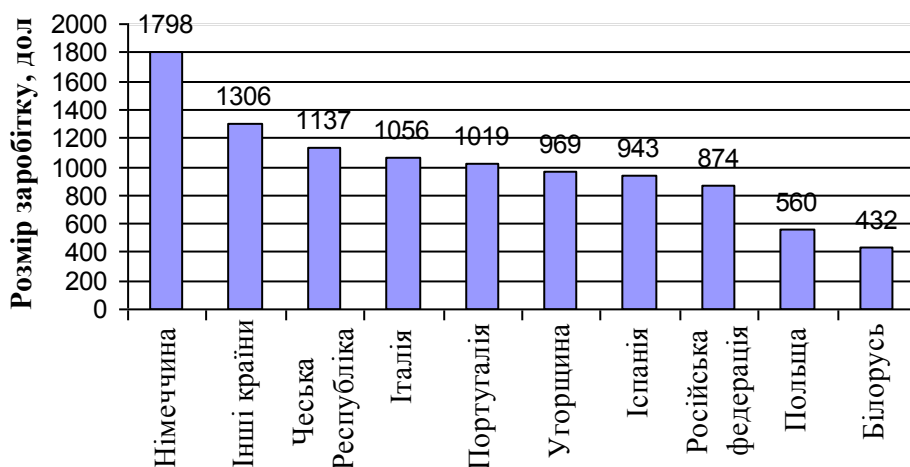


Рис. 2. Розмір середньомісячного зарібку українського мігранта в різних країнах, 2010 - 2015 рр. [1]

Заробітки мігрантів, які є як мінімум в три рази вищими, ніж в Україні, мають і позитивні наслідки. По-перше, заробітчани отримують роботу, по-друге, зменшується напруга на вітчизняному ринку праці, і по-третє, вони здійснюють перекази зароблених коштів своїм родичам у економіку України. Розподіл грошових переказів за країнами характеризується високим ступенем концентрації: понад 70 % переказів здійснювалося із семи країн. Лідером залишилася Росія – до 2,3 млрд. дол. Загалом на країни СНД у 2013 році припадало 40,1 % обсягу грошових переказів із-за кордону. З інших країн світу найбільше переказів надходило з США та Німеччини (відповідно 9,3 та 6,2 % від загального обсягу грошових переказів в Україну). Загалом з країн ЄС надійшло 2,3 млрд. дол. [19]. Перекази з Росії обумовлені не стільки трудовою міграцією, скільки тісними сімейними зв'язками населення. Перекази із США та Німеччини, хоча частково і пов'язані з трудовою міграцією, проте частково є наслідком численної етнічної еміграції з України до цих країн (євреї, німці). Однозначно пов'язані з трудовою міграцією перекази з Італії, а також Греції [19]. Тим не менше, перекази заробітчани покращують умови життя сімей мігрантів, що в свою чергу підвищує краще життя. Негативним залишається той факт, що більшість надісланих коштів витрачається на споживання, і лише у поодиноких випадках може інвестуватися у розвиток бізнесу. Таким чином, рівень заробітної плати – це чи не найважливіший фактор, який сприятиме еміграції українців. Оскільки оплата праці навіть не високо-кваліфікованих робіт у країнах Європейського Союзу є в рази вищою в порівнянні не тільки з Україною, а й з країнами СНД, можна припустити, що після спрощення візового режиму, кількість емігрантів збільшиться. В умовах посилення конкуренції за людські ресурси одним із напрямів міграційної політики багатьох країн стає заохочення повернення на батьківщину співвітчизників. На жаль, в Україні, на відміну від багатьох країн, ресурс репатріації співвітчизників задіяний недостатньо. Хоча сприяння їй неодноразово декларувалося як один із пріоритетів міграційної політики, не було закону, який

визначав би статус репатріантів, державна допомога при здійсненні репатріації та облаштуванні на батьківщині не надавалася. Таким чином міграційна політика України має бути направленою на залучення іммігрантів (в першу чергу вихідців з України) через співпрацю з діаспорою, здійснення спеціальних заходів, створення спеціального органу виконавчої влади, а також на запобігання еміграційному відпливові [8]. Досвід європейських країн показує, що до зворотної міграції трудових мігрантів у країну- походження призводить покращення її економічного стану, забезпечення прав людини. На сьогоднішній день цей фактор є особливо актуальним для України. Як складеться політична ситуація в Україні прогнозувати навіть на найближчу перспективу важко. Можна стверджувати лише про наявність політичної нестабільності. В разі нестабілізації ситуації можна очікувати збільшення виїздів за кордон національних меншин з України. Навіть у випадку стабілізації ситуації, враховуючи політичні події, які відбулися в Україні з початку 2014 року, можна прогнозувати зменшення кількості мігруючих до Росії, особливо це стосується мігрантів із західних областей. Як альтернативу мігранти можуть обрати країни Європейського Союзу, крім того цьому сприятиме і спрощення візового режиму. Проаналізувавши все вище зазначене, можна виділити наступні наслідки міграційних процесів (табл. 1).[8]

Таблиця 1: Позитивні та негативні наслідки еміграції[8]

Позитивні наслідки	Негативні наслідки
1	2
Надходження коштів в країну	Втрата найпродуктивнішої частини власної робочої сили (молоді, науковців, фахівців)
Послаблення напруги на ринку праці	Втрата кваліфікації більшістю трудових мігрантів, які працюють не за спеціальністю
Зменшення рівня безробіття	Вкладення державою коштів у підготовку фахівців, які реалізують свої здібності і створюють додаткову вартість за кордоном

Покращення добробуту сімей мігрантів	Нелегальна трудова міграція не здійснює відрахувань до пенсійного та соціального фондів
Можливість реалізувати свої здібності	Отримання мігрантами громадянства країни міграції, що погіршує демографічну ситуацію
	Повернення трудових мігрантів пенсійного віку
	Розпад сімей, проблема соціального „сирітства”
	Ризик потрапляння в ситуацію торгівлі людьми (сексуальна експлуатація за кордоном, трудове рабство)

Продовження табл.1

Аналізуючи літературні джерела, можна побачити, що поняття та суть заробітної плати розглядали на протязі не одного століття багато вчених та професорів, оскільки праця людини має винагороджуватися, тому розглядалася її оплата спочатку в матеріально-цінних речах, а потім у грошовому вираженні. На сьогодні заробітна плата згідно з чинним законодавством - це винагорода найманих працівників, обчислена як правило у грошовому виразі, яку власник чи уповноважений ним орган оплачує за виконану роботу. Як відомо валовий внутрішній продукт створюється переважно на рівні підприємств, тому позитивна динаміка ключових макроекономічних показників, яка спостерігалася в Україні, починаючи з 2000 р., була забезпечена саме цим сектором економіки. Поліпшення діяльності підприємств підтверджується, зокрема, позитивними тенденціями основних індикаторів фінансів підприємств. У таких умовах значно розширювалися можливості підприємств щодо збільшення видатків на оплату праці та інші соціально важливі цілі. Поліпшення економічної діяльності підприємств позначилося на розширенні пропозиції товарів і послуг для населення, що слугувало позитивним чинником

підвищення рівня життя людей та подолання бідності у країні. Основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). В процесі аналізу фонду оплати праці слід здійснювати систематичний контроль за формуванням та використанням фонду оплати праці, виявляти можливості економії коштів за рахунок зростання продуктивності праці і зниження трудомісткості продукції [2]. Оплату праці аналізують у двох напрямках: 1) аналіз фонду оплати праці як елемента витрат на виробництво на підставі спеціальної статистичної форми; 2) аналіз оплати праці за окремими статтями калькуляції, насамперед за самостійною статтею - заробітна плата виробничих робітників. Дослідження показали, що організації заробітної плати на підприємствах даний час притаманні недоліки: низькі рівні заробітної плати; невиправдане зближення рівнів оплати праці фахівців та інших категорій працівників; слабка матеріальна зацікавленість у підвищенні кваліфікації через незначні розходження в рівнях окладів працівників різної кваліфікації; недостатня стимулююча роль премій, надбавок. [3] Ще однією проблемою є проблема «тіньової» заробітної плати. Тіньова заробітна плата - це заробіток найманого працівника, який знаходиться за межами офіційного (державного) обліку і контролю. Для подолання «тіньової» заробітної плати потрібно здійснювати заходи щодо, по-перше, ефективного обмеження «тіньової» оплати праці, а, по-друге, її легалізації. Необхідно створити такі економічні умови, щоб найманні працівники мали можливість законно працювати, працедавці законно платити їм заробітну плату і сплачувати податки до бюджету. Здійснювана в Україні Програма економічних реформ, спрямована на побудову сучасної, стійкої, відкритої та конкурентоспроможної економіки, формування ефективної системи державного управління, безумовно, дозволить досягти одну з головних цілей – підвищити рівень добробуту наших громадян. На жаль, ні у самій Програмі економічних реформ, ні в інших документах, зокрема в «Державній програмі активізації розвитку економіки на

2013–2014 роки», підготовленій з метою запровадження нових підходів модернізації галузей національної економіки, питання вдосконалення оплати праці не порушуються. Щодо законодавчих положень, які регламентують норми державного регулювання оплати праці, то у відповідному розділі Закону України «Про оплату праці» відсутні прямі вказівки про його цілі та обставини, за яких необхідне втручання держави, а також про те, в чому воно має полягати.[18] Як відомо, заробітна плата – це винагорода працівникові за виконану роботу з урахуванням її складності та умов, професійно-ділових якостей виконавця, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Основна її частина для робітників встановлюється тарифними ставками і розрядними коефіцієнтами, для службовців – посадовими окладами, а додаткова – у вигляді передбачених законодавством доплат, надбавок, гарантійних і компенсаційних виплат, виробничих премій, інших заохочувальних виплат (винагород за підсумками роботи за рік, премій за спеціальними системами, компенсацій і виплат понад вказані норми).[18] Згідно із Законом України «Про оплату праці», її розмір не може бути нижчим від прожиткового мінімуму для працездатних осіб, проте тільки у листопаді 2009 р. рівень мінімальної заробітної плати зрівнявся з встановленим рівнем прожиткового мінімуму, коли його значення досягло 744 грн. на місяць. [12]

Загалом подальше нарощування показників заробітної плати безпосередньо залежить від динаміки показника продуктивності праці. Світовий економічний досвід довів, що зростання заробітної плати в економіці країни повинно супроводжуватися відповідним зростанням продуктивності праці. В Україні такої тенденції не спостерігається.. Набагато нижча продуктивність праці в Україні, ніж у розвинених країнах, зумовлена, зокрема, застосуванням застарілих технологій та обладнання, – найбільшим стримуючим чинником на шляху радикального поліпшення рівня життя працюючого населення. Сьогодні багато підприємців не зацікавлені у зростанні продуктивності праці й віддають перевагу підтримці конкурентоспроможності

своїх підприємств лише за рахунок дешевизни робочої сили, а не за рахунок модернізації виробництва. Незважаючи на це, у приватному секторі вітчизняної економіки підвищення заробітної плати протягом останніх років було забезпечено адекватним зростанням продуктивності праці. Набагато гірший стан справ склався у державному секторі економіки, де, за висновками фахівців Світового банку, не спостерігається належного підвищення інтенсивності праці.[7]

Незважаючи на те, що потреба у підвищенні рівня мінімальної заробітної плати є необхідним заходом для подолання бідності у країні серед працюючого населення, слід враховувати низку об'єктивних чинників, які не дають змоги провести цей захід, для того, щоб мінімізувати їхню дію. Насамперед, потрібно вказати, що зростання рівня мінімальної заробітної плати приводить до збільшення доходів здебільшого низькокваліфікованих працівників. На мою думку, визначення мінімальної заробітної плати в її сучасному формулюванні (згідно із Законом України «Про оплату праці») повною мірою відповідає її суті як соціальної гарантії. Проблема в тому, як цей інструмент державного регулювання застосовують на практиці. Говорячи про мінімальну заробітну плату, не можна не помітити, що її українська модель має ряд особливостей. По-перше, вона характеризується низьким як абсолютним, так і відносним рівнем (порівняно не тільки з розвинутими країнами, але й з більшістю країн СНД).

По-друге, рівень української мінімальної заробітної плати є істотно нижчим від рівня середньомісячної заробітної плати (за той самий період), що суперечить рекомендаціям міжнародних експертних органів (50% – за рекомендаціями МОП і 60% – за рекомендаціями ЄС).

По-третє, розмір мінімальної заробітної плати визначається за допомогою встановленого за застарілою методикою прожиткового мінімуму, виходячи з

макроекономічних розрахунків стосовно до можливостей економіки, а не обгрунтованих потреб найманих працівників.

Зазвичай мінімальну заробітну плату встановлюють таким чином, щоб вона не була меншою, ніж прожитковий мінімум, адже будь-яка людина будучи зайнятою працею має забезпечувати відновлення власних життєвих сил. На даний час мінімальна заробітна плата становить 1218 грн., а прожитковий мінімум - 1178 грн. Варто зазначити, що соціальні гарантії в цьому році залишилися на рівні 2014, адже мінімальна заробітна плата згідно Закону «Про бюджет на 2015 рік» залишилася незмінною. Наступне підвищення мінімальної заробітної плати відбудеться 1 грудня 2015 року, до 1378 та прожиткового мінімуму до 1330 грн.[17]

Вартість вітчизняної грошової одиниці (курсу гривні до долара) суттєво впливає на розмір реальної заробітної плати, адже ми використовуємо значну частку імпортованих товарів.

До 2015 року в Україні, після економічної кризи 90-х, рівень мінімальної заробітної плати постійно зростав, і не тільки номінально, а й реально. Про це свідчить динаміка мінімальної заробітної плати відносно курсу долара. Винятком є лише 2009 рік, коли після економічної кризи осені 2008, курс долара додав 60% піднявшись з 5 до 8 грн.

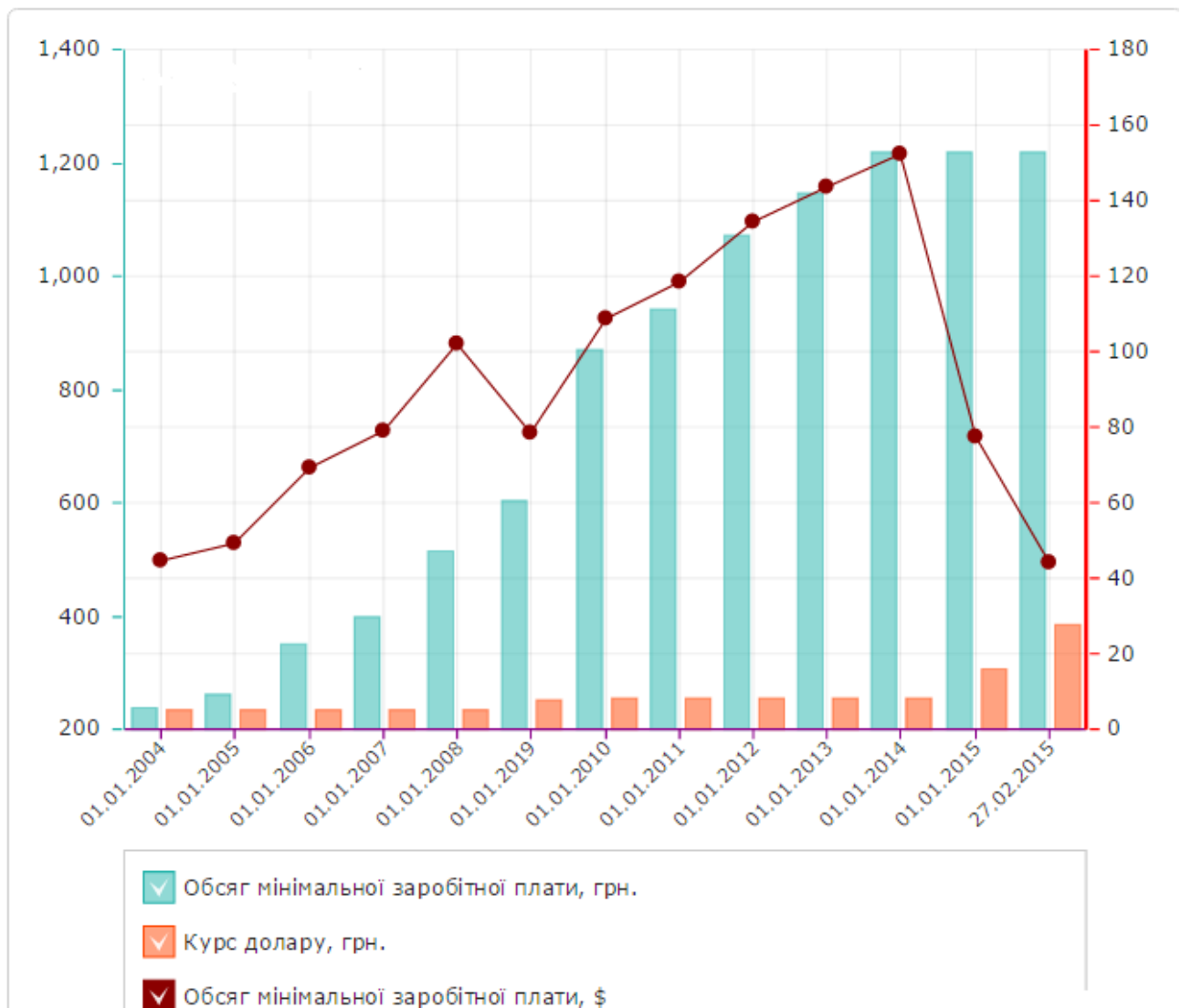


Рис.3.Обсяг мінімальної заробітної плати в грн. і дол.США[12]

Як бачимо на рисунку 3, найбільший стрибок заробітної плати відносно долара, відбувся у 2007 році, практично на 30%. Протягом 2005-2008 та 2010-2014 років долар тримався сталих відміток, і на початок 2014 року мінімальна зарплата досягла максимуму за всю історію України – 152.44дол.США, з показником в 1218 грн. та офіційним курсом долара – 7.99грн.[12]

Вже на початок 2015 року всі досягнення попередніх восьми років були знівельовані, причиною цього став незмінний рівень мінімальної заробітної плати у 2015 та зростання курсу долара практично вдвічі – 15.77грн проти

7.99грн. Та ще гірша динаміка чекала на нас за перші 2 місяці 2015 року, коли гривня обвалилася практично вдвічі. Станом на 01 березня ми досягли дна за попередні 12 років за рівнем мінімальної заробітної плати – 43.87дол.США.[1]

Відповідно до Кейнсіанської моделі економіки зростання обсягу грошових переказів може розглядатися як збільшення доходу населення, яке не викликане зростанням виробництва (як це може статися, наприклад, в результаті зростання експортних цін при збереженні фізичних обсягів експорту). Таке підвищення доходу сприяє зростанню виробництва через два канали:

1.Вище споживання товарів та послуг внутрішнього виробництва (в короткостроковій перспективі).

2.Більші інвестиції (в довгостроковій перспективі).

В Україні основним каналом впливу грошових переказів на ВВП є споживання. Масштаб впливу залежить від двох чинників — граничної схильності до заощадження та схильності до придбання імпортованих товарів та послуг. Гранична схильність до заощадження в Україні не є високою. Згідно з розрахунками, здійсненими на основі даних Держстату, у 2008-2014 роках частка заощаджень у доході домогосподарств України становила від 8,2% до 12,2% (єдиним винятком був 2010 рік — перший рік відновлення економіки після глибокої кризи 2008-2009 років, коли частка заощаджень досягла майже 17%, що пояснювалося необхідністю повертати банківські кредити, сума яких стрімко зростала в попередні роки). Результати ОТМ-2012 також свідчать на користь того, що більшу частину трансфертів від мігрантів було спрямовано на споживання. Це, передусім, пояснювалось рівнем доходів домогосподарств, які отримували перекази. Так, 88,4% таких домогосподарств мали дохід нижче середнього по Україні, а для 53,8% домогосподарств перекази становили більше половини сукупного доходу. [20]

Водночас трансферти від мігрантів стимулюють імпорт, оскільки схильність до споживання імпортованих товарів та послуг в Україні є високою. За даними Держстату в 2008-2014 роках частка споживаних товарів, які були вироблені за межами території України, у структурі продажів торговельних підприємств, становила від 32,6% до 41,1%.

Враховуючи оцінки граничної схильності до споживання та схильності до придбання імпортованих товарів і послуг, внесок грошових переказів з-за кордону у ВВП України (через споживання) становив від 2,1% до 4,0%. При цьому потрібно відзначити, що, за даними НБУ, у 2010-2012 роках частка грошових переказів у ВВП залишалась незмінною близько 4%. Отже, темпи зростання обсягу переказів відповідали темпам збільшення ВВП. [1]

Оцінка впливу грошових переказів на ВВП через інвестиційний канал є більш складним завданням, оскільки інвестиції впливають на обсяги виробництва у довгостроковій перспективі. Проте дані про низьку граничну схильність до заощадження дозволяють припустити, що цей вплив є незначним. Крім того, трудові мігранти схильні витратити зароблені за кордоном кошти на інвестиції у власне житло (як у будівництво, так і у купівлю житла). Це пояснюється як прагненням мігрантів забезпечити себе або своїх дітей житлом, так і вибором нерухомості у якості об'єкта для інвестицій. Відомі окремі випадки, коли українці, що повернулися з-за кордону, відкривали на батьківщині малий бізнес, але це явище не є поширеним з двох основних причин. По-перше, для відкриття бізнесу зазвичай необхідний більший стартовий капітал, ніж заощадження трудових мігрантів. По-друге, загальний інвестиційний клімат в Україні є несприятливим. За даними рейтингу Світового банку «Ведення бізнесу - 2014» Україна посідає 112-е місце за легкістю ведення бізнесу серед 189 країн. [20]

Також є помітною роль грошових переказів від трудових мігрантів у платіжному балансі. За даними НБУ, в 2010-2012 роках сума переказів була

співставною з сумою валового притоку прямих іноземних інвестицій, а в 2013 році — перевищила її. Важливою особливістю переказів є стабільність.

Обсяги приватних грошових переказів із-за кордону зменшилися в 2015 році на 20.6% – до 5.2 млрд. дол. США.

Співвідношення обсягів грошових переказів і ВВП збільшилося до 5.7% в основному внаслідок курсового чинника. У 2015 році кошти із-за кордону надходили майже в однакових обсягах як через міжнародні платіжні системи, так і через банківську систему. Але порівняно з 2014 роком обсяги переказів, що здійснюються за допомогою платіжних систем, скоротилися на 33.1%, їх частка в загальному обсязі переказів зменшилася до 41.4%. Обсяги переказів через банківську систему скоротилися на 16.8% – до 2.0 млрд. дол. США.

За оцінками Національного банку України, обсяги коштів, що надійшли в країну неформальними каналами (шляхом передавання готівки або матеріальних цінностей від одного домогосподарства іншому), у 2015 році становили понад 1.0 млрд. дол. США, або 19.7% від загальних обсягів грошових переказів в Україну.

Разом з тим, грошові перекази є далеко не головним елементом платіжного балансу. Їх величина становить 10-15% від розмірів імпорту або експорту. Зокрема, у 2011 та 2012 роках грошових переказів було недостатньо для покриття дефіциту торговельного балансу, який становив відповідно 10,2 млрд дол. США та 14,3 млрд дол. США. Варто також відзначити, що чистий внесок грошових переказів до платіжного балансу є меншим, ніж валовий, оскільки перекази стимулюють зростання імпорту. Наведені вище дані про схильність до споживання імпортованих товарів та послуг дозволяють припустити, що на імпортовані товари та послуги витрачається близько третини грошових переказів, які надходять до України.

При аналізі ролі грошових переказів на рівень виробництва необхідно враховувати, що зовнішня трудова міграція зменшує пропозицію одного з факторів виробництва на внутрішньому ринку, а саме праці. Результатом цього може бути скорочення виробництва. Однак у випадку України вплив цього фактора не є суттєвим. Масштаб трудової міграції є відносно невеликим (як зазначалося вище, трудовими мігрантами є 6,8-9,1% економічно активного населення). Особливістю трудової міграції з України є її яскраво виражений регіональний характер. Згідно з ОТМ-2012 більше 70% українських трудових мігрантів — це мешканці Західної України. У цьому регіоні у трудовій міграції брали участь 10,8% населення у віці 15-70 років, тоді як на півдні України відповідний показник становив 1,9%, на півночі — 1,3%, на сході — 1%, а в центрі — менше 1%. Водночас рівень безробіття у всіх регіонах України є приблизно однаковим. У 2012 році у Західній Україні він дорівнював 8,4%, на півдні України — 6,6%, на сході — 7,1%, на півночі — 7,3%, а в центрі — 8,7% (за методологією МОП). [13]

Варто відзначити, що одним із наслідків зовнішньої трудової міграції для ринку праці є зменшення пропозиції кваліфікованих працівників. Значна частина українських трудових мігрантів працює за кордоном на роботах, які не відповідають отриманій в Україні кваліфікації. Зокрема, 25,1% мігрантів, які в Україні належали до групи «професіонали, фахівці, технічні службовці», працюють у інших країнах за найпростішими професіями, ще 14,5% мігрантів з цієї групи зайняті за кордоном у сфері торгівлі та послуг. Роботу працівників найпростіших професій виконують і 70,3% осіб, які в Україні були кваліфікованими працівниками сільського господарства.

Враховуючи, що рівень оплати праці за кордоном є вищим, ніж в Україні, соціальні наслідки зовнішньої трудової міграції є позитивними у короткостроковій перспективі, тому що міграція є фактором збільшення доходів населення, особливо його бідної частини. Проте вона також ставить питання про соціальну захищеність українських мігрантів сьогодні та в

майбутньому, коли вони досягнуть пенсійного віку, оскільки більшість мігрантів не беруть участь у соціальному (включно з пенсійним) страхуванні.[13]

Внесок міграції у зростання ВВП є невеликим. Враховуючи оцінки граничної схильності до споживання та схильності до придбання імпортованих товарів і послуг, внесок міграції грошових переказів у ВВП України можна оцінити у розмірі від 2,1% до 4,0%. Ця оцінка не враховує вплив грошових переказів на збільшення інвестицій, а також наслідки скорочення пропозиції робочої сили на внутрішньому ринку, вплив яких можна оцінити як незначний. Основний ефект міграції — зменшення рівня бідності в Україні. Як висновок, зовнішню трудову міграцію в Україні недоцільно розглядати як інструмент прискорення економічного розвитку.

3. Шляхи вирішення проблеми трудової міграції в Україні.

Трудова міграція породжує чимало проблем. Тому перед державою та органами влади на місцях постає завдання створювати економічні передумови для повернення громадян України, які працюють за межами нашої держави, забезпечувати їх роботою і соціальним захистом вдома. Належить внести зміни до державної міграційної політики та забезпечувати правовий захист українських мігрантів шляхом укладення з відповідними країнами угод з легалізації наших громадян у них на заробітках, приєднання України до багатосторонніх міжнародних угод з цих питань. Важливо також створити належні умови для легалізації заробітків трудових мігрантів, які повертаються в Україну, забезпечити реальну підтримку їх активних підприємницьких та соціальних дій, сприяти створенню за допомогою наших заробітчаних нових приватних виробничих структур, підприємств з переробки сільгосппродукції та закладів побутового обслуговування, найперше на селі. Головне — цілеспрямовано проводити економічні реформи, що сприятимуть поліпшенню життя українців на рідній землі. Безробіття — категорія економічна. І кожен відсоток зростання виробництва — то крок уперед, а кожен відсоток зменшення — задача позицій, збереження бідності та стимулу до трудової міграції.[6]

Отже, для подолання чи обмеження трудової міграції необхідно усунути економічні і соціальні причини цього явища. Якщо зарплата наших громадян досягне 200—300 доларів на місяць — вони здебільшого не пойдуть на заробітки в чужі краї. Уряд України, галузеве міністерство, Державний та регіональні центри зайнятості приділяють трудовій міграції все більше уваги.

Цій справі сприяє поліпшення стану справ в економіці, поступове вдосконалення нашого законодавства.

Спільними зусиллями долаємо ряд проблем, що їх породжує трудова міграція. Проте жорсткі реалії висувають нові проблеми у сфері зайнятості та міграції. Отже, невідкладною виступає проблема створення значної кількості

нових робочих місць, причому із розміром зарплати — не менше мінімальної в державі та задовільними умовами праці.

Одним з найголовніших напрямків щодо покращення ситуації на ринку праці є необхідність підвищення рівня зайнятості населення в підприємницькій діяльності, особливо підприємствах малого бізнесу. Світовий досвід підтверджує, що мале підприємництво забезпечує у 2—3 рази більшу ефективність капіталовкладень і за обсягом коштів, і за терміном віддачі порівняно з державними підприємствами.

Заслугує на позитивну оцінку дії Антимонопольного Комітету України щодо захисту матеріальних інтересів українських заробітчан. Для переказу зароблених коштів до України, наші співвітчизники користуються послугами американської компанії «Western Union». Наприклад, з США половина всіх переказів припадає якраз на названу компанію, а це 700 млн. дол. США на рік. Послугами «Western Union» користуються українські трудові мігранти в інших країнах. Але послуги надто дорогі. Так, за переказ 100 доларів необхідно заплатити компанії 17% в Іспанії, 16,5% в Португалії, 21% в Чехії, 15% в Росії. Втручання Антимонопольного комітету, який зажадав від «Western Union» ґрунтовних пояснень вартості послуг, дало можливість домовитися з компанією про зниження тарифу на перекази коштів. Так, вартість переказу з Росії знижено з 15% до 6%, а це заощадить нашим заробітчанами понад 30 млн. дол. щорічно. Разом з тим дещо продовжиться термін переказу, що не завжди є обумовлюючим фактором процесу.[19]

Вирішення проблеми зниження рівня безробіття і підвищення зайнятості населення взагалі полягає у створенні нових робочих місць на підприємствах, установах, організаціях. Але найбільш суттєва перевага у розв'язанні питань безробіття надається розвитку малого підприємництва.

Формування цього сектору економічної діяльності громадян має очевидні переваги над іншими джерелами зайнятості. Малий бізнес спроможний і

повинен бути пріоритетним фактором у вирішенні проблем безробіття на перехідному етапі трансформаційних процесів в економіці української держави.

Поряд із цим державним органом влади необхідно якомога скоріше створити відповідну правову базу з метою захисту прав наших громадян — заробітчан за кордоном. Спеціалісти схильні вважати, що настав слушний момент для започаткування концепції національної міграційної політики. А поки що, на думку експертів і самих трудових мігрантів, необхідно створити профспілку нового профілю, яка б опікувалася захистом соціальних і правових інтересів українських заробітчан. Першими кроками новоствореної профспілки повинна стати її інформативна активність з роз'яснення діючих конвенцій і міжнародних угод, що закріплюють права і умови, на яких допускається використання робочої сили іноземців у країні перебування. Не всі наші співвітчизники, що їдуть з України, ознайомлені зі своїми правами за кордоном і можливостями одержати допомогу громадських і державних установ, а тому часто і потерпають.

Висновки

У процесі виконання роботи її мета була досягнута, а завдання вирішені. У курсовій роботі були визначені фактори які впливають на процеси міграції в Україні в умовах європейської інтеграції, найбільше уваги було приділено впливу заробітної плати на трудову міграцію.

Також було виконане основне завдання, були проаналізовані основні елементи міграційних процесів в Україні та була дана оцінка рівнів міждержавних міграційних контактів, визначені особливості міграційних процесів робочої сили, сформовані концептуальні підходи щодо ознак, чинників та засобів які впливають на міграцію в Україні в умовах перехідної економіки, були запропоновані напрями та системи заходів щодо шляхів вирішення проблеми низької заробітної плати та надмірної трудової міграції.

В першому розділі роботи було проаналізовано теоретичні питання дослідження трудової міграції та її взаємозв'язок із рівнем заробітної плати працівників. Було звернено увагу на Міжнародну міграцію в цілому, були описані форми Міжнародної міграцією, а також місце України в Міжнародній міграції. Також була піднята тема наслідків трудової міграції для України. Також був розглянутий масштаб трудової міграції в Україні, була дана оцінка трудової міграції з України, , були описані джерела, з яких ми отримуємо інформацію про трудову міграцію, були поданні данні про основні напрями трудової міграції. Отже, у першому розділі ми детально ознайомилися з теоретичними питаннями дослідження трудової міграції.

У другій главі даної роботи був проведений аналіз динаміки заробітної плати в Україні та досліджений її вплив на трудову міграцію. Було приділено увагу гендерному розподілу українських мігрантів а також сферам їхньої зайнятості, були визначені основні фактори впливу на міграційні процеси в Україні та світі, і важливу увагу були надано заробітній платі, як головному

чиннику, можна зробити висновок що заробітки мігрантів як мінімум в три рази вищі ніж в Україні, також було звернено увагу на позитивні і негативні наслідки еміграції.

Ми проаналізували динаміку заробітної плати, а також фактори які впливають на формування її. Також з цього можна зробити висновки, що мінімальна заробітна плата в Україні дуже низька, цей рівень суперечить рекомендаціям міжнародних органів, і це є причиною для еміграції висококваліфікованих працівників і не тільки. Також ми проаналізували вплив трудової міграції на економіку держави, а також вплив грошових переказів які є стабільними. Також можна зробити важливий висновок що наслідки зовнішньої міграції є позитивним у короткостроковій перспективі, тому що це є фактором збільшення доходів населення. Отже, по другому розділі ми можемо зробити висновки, що основним фактором який впливає на трудову міграцію є низька заробітна плата яка нижча в декілька раз порівнюючи з розвиненими країнами, це є приводом для виїзду робочих кадрів за кордон.

В третьому розділі даної курсової роботи були описані шляхи вирішення проблеми трудової міграції в Україні. Якщо слідувати цим шляхам то нам потрібно вносити зміни до державної міграційної політики що б забезпечувати захист наших громадян за кордоном. Потрібно цілеспрямовано проводити економічні реформи що сприятимуть поліпшенню життя українців на рідній землі.

Всі реформи що пов'язані з захистом наших громадян за кордоном, започаткуванням нової міграційної політики це все звичайно вкрай потрібно, але на мою думку, основну увагу варто привернути для покращення економічного і соціального життя в Україні. Якщо в українців буде гідна зарплата який тоді буде сенс їхати в інші країни? Навіть якщо ця зарплата буде не на стільки висока як в країнах Європи, але хоч наближатись до цього рівня, це вже буде стимулом залишитись. Я думаю коли бути близько біля дому, сім'ї і заробляти високу зарплатню, хоч не таку як за кордоном все це буде краще, і

багато населення вибери саме цей варіант, аніж їхати на чужину, піддавати ризику своє життя і здоров'я. Ось тоді можна буде говорити про захист громадян за кордоном, які все ж таки вибрали другий варіант.

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

Така ситуація вимагає рішучих кроків професійних лідерів країни в реалізації довгоочікуваних реформ, і головне політичної волі. Чим більше часу високопосадовці “роблять вигляд рішучих дій”, тим менше у країни шансів змінити ситуацію на краще, окрасити перспективи розвитку не тільки у чорні і сірі тони.

Підсумовуючи вищенаведене, зазначимо, що Україні вкрай необхідно зберегти свій людський, науково-освітній потенціал. Зупинити відтік працездатного економічно активного населення можна, лише забезпечивши створення умов для ефективного його використання. Такими умовами є високопродуктивні робочі місця, на яких випускають конкурентоздатну продукцію, що користується попитом на внутрішньому і світовому ринках.

Тому міграційна політика має розроблятися разом зі стратегією соціально-економічного розвитку країни на основі системного і комплексного підходу, спрямованої на створення привабливого інвестиційного клімату, відновлення довіри до влади, ефективного використання людського потенціалу, забезпечення високих стандартів життя.

На мою думку, ця тема є досить актуальна, тому я вибрав її, я думаю впорався з поставленими завданнями, та досягнув поставленої мети.

Список використаної літератури

1. Баланда А. Інститут мінімальної заробітної плати: світовий досвід встановлення та проблеми України // Україна: аспекти праці. - 2015. - № 4.- С.13-48
2. Божко В. М. Засади правового регулювання оплати праці: теоретичний аспект. – Полтава : ПолтНТУ, 2011-С.402
3. Васильчик С.В. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві/ С.В. Васильчак, О.Р. Жидяк, Т.М. Полянчич // Науковий вісник НЛТУ України: зб. наук.-техн. праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.12.-С.152-157
4. Гайдучський А. Міграційний клондайк для України / А. Гайдучський // Дзеркало тижня. 2013. – № 42 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://gazeta.dt.ua>.
5. Гуменюк Ю.П. Міжнародна трудова міграція: методологічний та організаційний аспекти : монографія / Ю. П. Гуменюк. – Тернопіль : ТНЕУ, 2013.-С.627
6. Кваша С, Патица Н. Напрями та проблеми інтеграції України у світовий економічний простір // Економіка України. - 2014. - № 9.-С.13-88
7. Колот А. Мінімальна заробітна плата в Україні: функції та проблеми її визначення // Україна: аспекти праці. - 2013. - № 1.-С.18-20
8. Кравчук Л.С. Характеристика впливаючих факторів на рівень заробітної плати / Л.С. Кравчук, Т.А. Дзюба // Інноваційна економіка. – 2010. – № 4.- С.110-139
9. Кулініч І.О. Ринок праці та зайнятість населення в Україні: соціально-економічний аналіз / І.О. Кулініч // Сталий розвиток економіки. – 2010. – № 2.- С.24-34

- 10..Малиновська А.О. Міграція та міграційна політика : навч. посіб. / А. О. Малиновська. – К. : Центр учбової літератури, 2010.-С.34-37
11. Онищенко Д.О. Формування системи оплати праці на підприємстві / Д.О. Онищенко // Управління розвитком. – 2011. – № 11.-С.18-21
12. Павловська Н. Мінімальна заробітна плата : тенденції і перспективи // Праця і зарплата. - 2011. - № 46.-С.4-12
13. Пищуліна О.М. "Інституціональні пастки" функціонування ринку праці в Україні / О.М. Пищуліна // Стратегічні пріоритети. – 2009. – № 4.-С.140-147
14. Держком. статистики України / Держком. статистики України. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.ukrstat.gov.ua>.
15. Звіт щодо методології, організації проведення та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні, 2013 р. / Публікація Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
16. Зовнішня трудова міграція населення України, 2015 р. / Публікація Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
17. Індекс споживчих цін у 2010 – 2015 рр. Державна служба статистики. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
18. Оплата праці : Добірка матеріалів // Юридичний вісник України. - 2014. - № 2.-С.1-24
19. Огляд приватних грошових переказів в Україну. Національний банк України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.bank.gov.ua.

20.Прямі інвестиції (акціонерний капітал) / Статистичні дані Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.