

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний економічний університет

Кафедра економічної теорії

Міждисциплінарна курсова робота

з

економічної теорії

на тему:

«Аналіз впливу рівня заробітної плати на трудову міграцію»

Студентки 2 курсу групи Ф-21

Колесник Н.І.

Науковий керівник:

к.е.н., доцент Возьний К.З.

Національна шкала _____

Кількість балів _____

Оцінка ECTS _____

Тернопіль – 2018

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. Сутність поняття «трудова міграція». Масштаби і наслідки	6
РОЗДІЛ 2. Аналіз впливу рівня заробітної плати на трудову міграцію	10
РОЗДІЛ 3. Варіанти та перспективи врегулювання трудовіміграційних процесів	16
ВИСНОВКИ	20
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	22

ВСТУП

Дана тема дослідження є актуальною, так як на сьогодні однією із проблем сучасності є міграційний рух, на виникнення якого впливають безліч різних факторів.

Зважаючи на те, що міграційні переміщення впливають на політичні, економічні, соціальні, демографічні, етнічні, освітні, військові, морально-психологічні, екологічні та інші чинники, то ця тема потребує дослідження.

Сучасне суспільство звикло до регулярного обміну різними відомостями, грошима, методами виробництва та іншими "двигунами" міжнародних державних відносин. Але одним із домінуючих видів обміну є обмін трудовими ресурсами, назва якого - трудові міграції. Трудова міграція по праву вважається надзвичайно значущим явищем у світі, наслідки якого часто стають причиною багатьох гострих проблем політичних та соціальних подій у всьому світі.

Глобалізація, демографічні зрушення, конфлікти, нерівність в доходах та зміна клімату заохочуватимуть більше людей перетинати кордони з метою пошуку зайнятості та безпеки. Трудова міграція зачіпає більшість країн світу, а трудящі-мігранти значно сприяють розвитку як у країнах походження, так і в країнах призначення.

На даний час український народ, на жаль, виступає донором робочої сили для держав-сусідів та держав з більш привабливими соціально-економічними умовами для роботи і життя. Щорічно можна спостерігати як з України виїжджають декілька мільйонів людей для кращого заробітку, в наслідок чого Україна втрачає значний інтелектуальний потенціал.

У даний час трудова міграція має в більшості негативні наслідки, так як виїжджають переважно висококваліфіковані робітники і, не дивлячись на це, більша їх частина не має гарантованої роботи та відповідних трудових гарантій. Закордон їдуть і молоді люди, які не мають певного рівня

кваліфікації і готові працювати навіть за низьку зарплатню та братись за будь-яку роботу.

На трудову міграцію впливає багато чинників. Та одним з першочергових мотивів є рівень заробітної плати. Через що зараз так багато мігруючих людей.

Дослідженнями проблем виникнення міграцій можна знайти у працях науковців Е. Лібанової, О. Малиновської [15], О. Піскун, В. Брича [1, 2], М. Шульги, А. Гайдуцького, І. Кукурудзи, К. Кравчука, О. Грішановаго.

Метою мого дослідження є визначення суті поняття «трудова міграція», аналізу впливу рівня заробітної плати на трудову міграцію, з'ясування варіантів та перспектив врегулювання трудовіграційних процесів.

Об'єкти дослідження: трудова міграція і заробітна плата.

РОЗДІЛ 1. Сутність поняття «трудова міграція».

Масштаби і наслідки

Слово «міграція» латинського походження («migratio») означає рух, переселення. Рух з одного краю країни в інші з найдавніших часів був властивим людям, тому міжнародні міграції були поширені з архаїчних часів. Основою для виникнення таких соціальних явищ були походи кочівників, природні умови, політичні та релігійні переслідування, географічні відкриття та пізнання нових територій для життєдіяльності [4]. Тепер за безперечного збільшення загальних масштабів міграції головну роль посідатимуть переміщення робочої сили.

Міграція трудових ресурсів - переміщення населення з метою влаштування на роботу з кращими умовами, ніж у країні/регіоні, де перебуває людина. Вирізняють внутрішню і зовнішню міграцію робочої сили. Внутрішня – це така, що відбувається між регіонами однієї країни, а зовнішня - переселення людей між двома чи більше країнами.

Зовнішня міграція пов'язана з перетином державного кордону країни. Вона включає в себе територіальні масштаби і міжконтинентальні міграції всередині країни. Такий вид міграції відбувається в зв'язку з певними цілями. Наприклад з такими як: трудова, сімейна, відпочинкова, туристична та інші. Трудовий потенціал здійснює пошуки свого оптимального використання не лише в межах своєї батьківщини, але і в масштабах економіки всього світу.

Зовнішню міграцію поділяють на:

- Міжконтинентальну;
- Внутрішньоконтинентальну.

Ще переміщення населення поділяють в залежності від тривалості кожної міграції на:

- Постійне або безповоротне;

- Тимчасове;
- Маятникове (поїздки на робоче місце кожного дня за межі свого населеного пункту);
- Сезонні (поїздки на заробітки кожного року);

Також ще розрізняють легальну і нелегальну міграцію. Нелегальні мігранти – це ті особи, які шукаючи роботу потрапляють в країну незаконно або ж в'їжджають в країну на законних підставах і нелегально знаходять собі роботу.

Внутрішня міграція – це, коли відбувається переміщення населення в межах однієї держави, тобто, без перетинання держкордонів. До таких міграцій відносять переміщення населення із сіл в міста, яке в більшості країн є джерелом їх зростання (часто можна почути, що називають його «великим переселенням народів ХХ століття»).

Перерозподіл населення за територією здійснюється також між невеликими та великими містами.

Ці два види міграцій доволі таки широко представлені, зокрема й у нашій країні.

Переміщення ще поділяють на внутрішньообласні та міжобласні, внутрішньорайонні та міжрайонні [5].

Трудові переміщення визначають як сукупність усіх форм територіального руху населення, пов'язаного з трудовою діяльністю на території іншої країни. Вузьке тлумачення зводиться до вселення жителів однієї країни на територію іншої, що супроводжується їх подальшим знаходженням вільної робочої вакансії та влаштуванням на роботу [6, С.289].

В основному трудові міграції пов'язані з неоднаковим соціально-економічним розвитком різних держав. Недостача персоналу в країнах, що швидко розвиваються, надлишкова робоча сила та безробіття у країнах з

невеликим рівнем розвитку, що зумовлює зменшення заробітних плат і, як наслідок, рівня життя [3, С.184].

Необхідно заповнити вільну економічну зону робочими кадрами, ввезеним персоналом для вирішення схожих питань. Існують не тільки соціальні чи економічні причини трудової міграції, але також:

- нестабільна військова ситуація ;
- ситуація політичного стану країни ;
- високий рівень народжуваності ;
- порушення прав людини за такими ознаками як національність, релігія та раса ;
- стрімкий розвиток науково-технічного прогресу .

Якщо дивитись з позитивної сторони, то міграція обіцяє перенацілення робочих ресурсів згідно вимог країн, які доволі активно розвиваються, зосереджує активне населення у важливих економічних центрах держави, надає можливість привласнити нові території та їх природні надбання, підтримує зростання фінансового добробуту та підвищення кваліфікації сотень мільйонів людей.

З негативного боку, міграція персоналу несе за собою надзвичайно динамічне збільшення кількості населення у містах в країнах на території яких перебуває об'єкт інвестування, зменшення чисельності населення(депопуляція), демографічне старіння створює труднощі пов'язані з розвитком переселенців, які незнайомі з правовими, соціальними, культурними основами суспільства [7].

Трудові переміщення на початку були в більшості у вигляді поїздок у сусідні країни і їх головною метою була торгівля. Дрібні торговці, так звані човники, які власноруч переміщали не дуже великі партії товарів, заробляли на обмінних курсах та на цінній різниці. Та набуті ними навички, встановлені зв'язки сприяли виходу громадян України на світовий, для прикладу європейський, ринок праці.

Судячи з даних фірм, які є посередниками, із працевлаштування мігруючих, обсяги наданих ними громадянам України послуг, завжди зростають. От наприклад, станом на 1996 р. в іноземними роботодавцями було взято на робочі місця 11,7 тис. осіб, а в 2008 р. – 80 тис., іншими словами майже у 7,5 разів більше. У 2009 кризовому році обсяг працевлаштованих не дуже змінився, впав до 75,3 тис., та вже у 2010 р. сягнув до кризового рівня – 80,4 тис. осіб.

Ці дані, на жаль, навіть близько не зображають масштабів заробітчанства, так як не мала частка мігруючих працює за кордоном на власний ризик та страх і статистично не спостерігається. Того масштаби трудової міграції визначаються завдяки критеріям, здійсненим на основі різних досліджень.

Щодо останніх даних, то у період з 2015 і до початку 2017 року на роботу за кордон хоча б один раз виїжджали 1,3 мільйона українців. А загальні обсяги трудових переміщень можна оцінити у 2-3 мільйони людей. При тому великий відсоток цих мігруючих виїжджали не на довгий період, а на короткий.

Останнім часом масштаби міграції лише збільшуються. Все частіше, після анексії Криму, люди їдуть в західні країни. Це десь має свої плюси, наприклад те, що перекази грошових коштів мігруючих перевищують частку іноземних надходжень(становлять більше 8% ВВП держави). Але з іншої сторони такі міграції вдаряють по кадровій заповненості країни.

У світі критичною кількістю мігрантів вважають 12%. За останніми даними на роботу за кордон з України виїжджало близько 4 млн. осіб, що становить орієнтовно 16% трудового населення країни.

РОЗДІЛ 2. Аналіз впливу рівня заробітної плати на трудову міграцію

На сучасному етапі економічного розвитку нашої держави заробітна плата є найголовнішим джерелом доходу і в сукупності доходів займає найбільш питому вагу – біля 43%. Отримані кошти за працю є основою матеріального добробуту членів родини того, хто їх одержав.

Щодо питань організації заробітної плати і формування її рівня разом зі забезпеченням зайнятості, то вони утворюють головну частину соціально-трудова відносин у суспільстві.

Процеси міграції та рівень зарплатні справді є пов'язаними, так як чим менша грошова оплата праці, тим більший мотив покинути свою державу, щоб знайти роботу за межами країни і працювати там і все навпаки, коли мешканця задовольняє його заробітна плата, то й немає бажання виїжджати за кордон.

Варто звернути увагу на те, що в більшій мірі з країни виїжджають люди працездатного віку. Через що в країні відчутно нестачу кадрів, ще й тоді, коли виїжджають особи з високою кваліфікацією, то особливо це помітно, та значне зниження продуктивності праці.

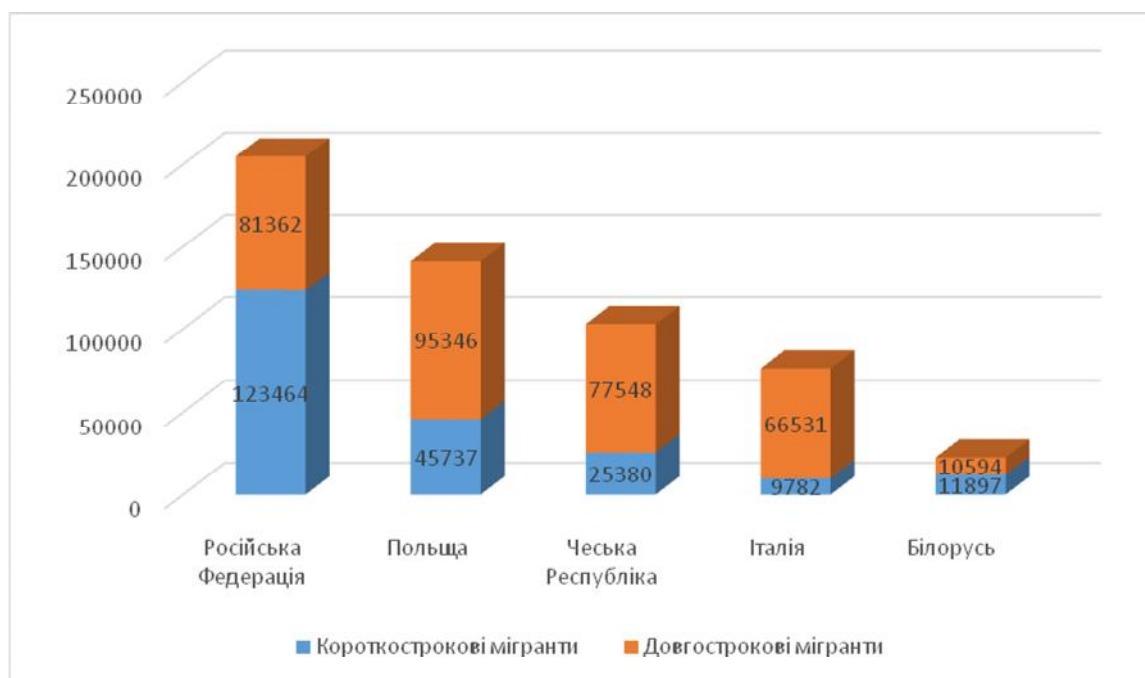
Судячи за демографічною статистикою, за останні 20 років виїхало за кордон від 7 до 15 % економічно активного населення [8]. Частина з них виїхали туди на постійне проживання, а інші, яких більшість, планують повернутися. Саме ці люди, їх більшість, їздять на сезонні роботи. Зокрема, через це Україна як країна, де мігрують найбільше, посідає п'яте місце у світі [9].

Зробимо аналіз тих країн, куди виїжджають найчастіше українці (рис. 1).

Згідно дослідження, країнами призначення працюючих, найбільше мігрантів є у Польщі, Російській Федерації, Чеській Республіці та Італії. За даними Міжнародної організації з міграції (МОМ) на згадані на рисунку країни припадає близько 80% загальних потоків короткострокових та

довгострокових трудових міграцій [11]. Останніми роками особливо Польща є основною країною в ЄС, куди найчастіше мігрують українці у пошуках роботи. У Польщу емігрують 22,5% від загальної кількості усіх мігруючих, відповідно до результатів дослідження, що є більшим від кількості заробітчан у Росії, де зараз 19,2% українців. Наступну сходинку посідає Чехія, в якій 18%, далі Італія (15,7%) і Німеччина (3,2%)

Рисунок 1. Основні країни призначення трудових мігрантів з України.



Багато українців виїжджають за межі країни назавжди. Найбільше та найчастіше люди їдуть у США, Ізраїль, Росію, Німеччину. Ще щороку на отримання грін-карти США подають заявки орієнтовно 900 тис. українців.

Здійснимо порівняльну характеристику мінімальної зарплати в період 2010-2017 рр. в Україні. Та для початку визначимо, що являє собою мінімальна зарплата. Це законом встановлений найменший розмір оплати за працю, виконану працівником місячну норму праці. Іншими словами, це деякий гарант, який є обов'язковим до виплати по всій території країни. Основною умовою визначення мінімальної зарплати являється те, що вона має бути більшою за прожитковий мінімум.

На рисунку 2 представлено порівняння рівня мінімальної зарплати з рівнем прожиткового мінімуму.



Здійснимо аналіз графіка. Можна зазначити, що мінімальна зарплатня збільшується впродовж років дослідження. Та не у великих кількостях, за період 2010-2016 років, лише на 100 грн. До того ж, вона часто дорівнює прожитковому мінімуму. Вже у 2017 році зарплата зросла у 2 рази відповідно до прожиткового мінімуму. Щодо того, то у період з 2010 по 2013 він теж ріс, але в 2010, 2012, 2013 та 2014 дорівнював мінімальній зарплаті. З 2010-2016 роки прожитковий мінімум не змінився, а зарплата зросла, що пояснює зміни на краще в розвитку економіки країни. А у період 2016-2017 років помітно явне покращення мінімальної оплати праці відносно прожиткового мінімуму.

У таблиці зобразимо дані про рівень мінімальної зарплати деяких країн Європи станом на 01.01.2017 р.

Країни	Розмір мінімальної зарплати, євро
Україна	110
Болгарія	235

Словаччина	435
Чехія	407
Греція	684
Франція	1480
Латвія	380
Литва	380
Естонія	470
Румунія	275
Люксембург	1999
Великобританія	1397
Нідерланди	1552
Бельгія	1532
Греція	684

Згідно даних в таблиці помітно, що рівень мінімальної зарплати України значно відстає навіть від бідних країн Європейського Союзу.

На сьогодні, серед країн Європи з найвищим рівнем зарплати є Люксембург – 1999 євро. Україна за цим показником продовжує відставати від найбідніших країн Європи, незважаючи на те, що з 01.01.2017 р. було прийнято мінімальну заробітну плату на рівні 3200 грн., що за діючим курсом становила приблизно 110 євро. На сьогодні рівень мінімальної зарплати становить 3723 грн., тобто, незначно змінився.

На наступних двох графіках зображено рівень заробітної плати та кількість трудових мігрантів, між чим покажемо взаємозалежність.



Як можна спостерігати, то з України у 2013-2016 роки виїжджало багато людей. Кризова ситуація еміграції була у 2014 і 2015 роках. Щодо впливу збільшення заробітної плати на рівень міграції, то помітного впливу не прослідковується. Адже, як би вона не росла, та все одно зарплата за кордоном значно вища. Наприклад, в Польщі за 2017 рік мінімальна зарплата для іноземців становив 1826 злотих на місяць, що рівне 410 євро, в той час,

як мінімальна заробітна плата в Україні 3200 грн., що приблизно дорівнює 110 євро [13]. У Чехії мінімальна заробітна плата становила 407 євро або 11 тисяч крон [16].

Отже, політика стосовно міграції високо розвинених країн Євросоюзу спрямована на залучення іммігрантів, у тому числі і українських, що сприяє збільшенню міграції. Однак, ніякі заходи іноземних країн не матимуть значення для українського емігранта, який матиме мотив залишитись у своїй державі. Якщо політична ситуація в Україні стабілізується, економіка країни буде процвітати таким способом, людина зможе отримувати гідну заробітну плату для того, щоб забезпечити себе та свою сім'ю, соціальні гарантії, умови для ведення власного бізнесу, у неї не буде потреби шукати собі низько кваліфіковану роботу за кордоном. Особливо перспективним в цьому напрямку є, розробка різних заходів для повернення на батьківщину учнівської молоді за кордоном, і може використовувати досвід, який отримала будучи за межами своєї країни для того, щоб вести бізнес на рідній землі.

РОЗДІЛ 3. Варіанти та перспективи врегулювання трудовіграційних процесів

Щодо врегулювання трудовіграційних процесів, по-перше, незважаючи на важливість зростання економічної міграції у загальних потоках людей, міжнародного регулювання міграції немає, якщо це означає єдину організацію або однорідний набір правил. Створення декількох глобальних ініціатив, починаючи з 2000 року, таких, як діалог ООН про міжнародну міграцію на високому рівні, створення глобальної групи міграції та відродження інтересу Світового банку до переказів мігрантів, однак, це свідчить про сильну готовність принести більше співробітництва та зближення в цій галузі.

По-друге, регулювання міжнародної трудової міграції набуває різних форм, з цілями та засобами, які не завжди сумісні один з одним. Двосторонні угоди регулюють переміщення та трудові контракти тимчасових працівників з метою регулювання попиту та пропозиції на ринках праці. Партнерства у сфері міграції та мобільності прагнуть регулювати потоки регулярних та нелегальних мігрантів у рамках двостороннього економічного співробітництва. Також існує більше регуляторів, що належать приватним особам, наприклад, внутрішні перекази компаній, які регулюють мобільність працівників як рішення щодо корпоративного розгортання; приватні агентства з працевлаштування, які часто набирають іноземних працівників; а також університети, також залучені до практики набору персоналу через прийом іноземних студентів з робочими візами.

По-третє, економічні мігранти відчують широкий спектр робочої діяльності та статусу. Посилання на економічну міграцію, на відміну від трудової міграції, свідчить про те, що за винятком заробітних платників, які беруть участь у встановлених ринках праці, існують невиконані роботи, такі як самозайнятість, стажування та робота в неформальному секторі, особливо в умовах деіндустріалізації, високого рівня безробіття і економічна криза. Ця

ситуація має тенденцію до посилення нестабільності трудової міграції, особливо для некваліфікованої праці. Більше людей мають тимчасовий статус, навіть якщо робота, яку вони виконують, є постійною, і багато практик не регулюються трудовим законодавством.

Під контролем міжнародних трудових міграцій слід розуміти системне спостереження, створення і застосування на національному, регіональному та міжнародному (світовому) рівнях системи соціально-психологічних, адміністративних, інформаційних, нормативно-правових, організаційних, ринкових та суспільних механізмів з ціллю організувати процеси, обсяги, якісного вмісту та завзятості пересування осіб і з наміром влаштуватись на роботу з однієї країни в іншу, а так же усіх існуючих наслідків, що появляються завдяки цим міграціям, їх перебуванням, інтегруванням та знаходженням робочого місця в іншій країні, для того, щоб досягнути економічного балансу та справедливості на соціальному рівні на світовому ринку праці.

Головним завданням стосовно максимального зменшення негативних і максимального збільшення позитивних наслідків переміщень має бути покращення політики держави у даній сфері, зрозуміле поняття її цілей, законне та інституційне забезпечення їх здобутків. Це передумова, яка є обов'язковою як для процесу розвитку інтернаціонального співробітництва, так і для результативної співпраці між органами держави та неурядовими акторами, діаспорами.

Варто зазначити, що право громадянина на вільне переміщення, виїзд за межі країни, є невідривним від його права лишатися в середині країни, іншими словами бути працевлаштованим чи мати власний бізнес, що б давало можливість знайти себе, мати змогу забезпечити достаток свого сімейства. Та поки наявні об'єктивні передумови для трудових переміщень, вони мають бути враховані, коли планується економічна стратегія,

створюється політика зайнятості, політика освіти, розробляються інвестиційні програми на центральному та регіональному рівнях.

Державні процеси мають бути направлені в першу чергу на:

- заснування засад для того, щоб зменшити виїзд за кордон з метою працевлаштування;
- створення спланованих та надійних внутрішніх переміщень громадян з ціллю задовольнити запити ринку праці та як можливості еміграції за межі кордонів з метою заробити гроші;
- відстоювання прав громадян, які працевлаштовані за кордоном;
- створення сприятливих умов для повернення мігруючих у рідну країну способом максимального застосування наслідків трудових переміщень з метою розвитку.

Дивлячись на те, що розповсюджується незаконне працевлаштування в іноземних країнах основною ціллю є постачання законної та організованої міграції, що впливатиме на поступальний розвиток країни, на відміну від стихійних переміщень, чи спланованої кримінальними групами та прийнятої на несправедливих зв'язках, яка виведе із стабільного стану громаду. Судячи з цього, у першу чергу увага має віддаватись забезпеченню законних перспектив знаходження роботи українцями за межами своєї країни способом укладання двосторонніх і багатосторонніх договорів, безперервного контролювання за їх здійсненням. Найбільш можливим напрямом здається досягнення угод стосовно циркуляції переміщень. Важливого значення отримує узгодження двосторонніх договорів відносно пенсійного та соціального достатку, продуктивність яких і розуміння для мігрантів, зрозуміло, є вищим, ніж договори про влаштування на робоче місце.

У зв'язку з тим, що трудова міграція є значущим критерієм достатку домашніх господарств мігруючих осіб, а такі міграції можуть, у випадку їх виробничого застосування, мати позитивний смисл так само і для економічного процвітання регіонів звідки походять мігранти, потрібно надати увагу на вдосконалення структури послуг, які пропонуються тим працівникам, які мігрують і надаються банківськими установами маючи на меті зменшення ціни на перекази, створення кращих умов для нагромадження заробітків мігруючих людей та їх направлення на розвивання економіки та створення нових вільних вакансій.

Міграційна проблема є глобальною. Її глобальність визначається тим, що переміщення населення між державами стосується всіх континентів земної кулі, її розв'язання можливе за умови поєднання зусиль усієї міжнародної спільноти. Від чіткості та продуманості міграційної політики залежить подальший розвиток і ефективність трудової міграції, визнання та престиж держави у світі.

Висновки

Отже, на основі цієї курсової роботи можна зробити наступні висновки, про те, що трудова міграція - це відносини між країною-донором та країною-одержувачем на основі взаємного складання угоди. Вона може бути викликана незадоволенням особи стосовно її фінансового становища, відсутністю вільних вакантних робочих місць, а також політичним та військовим станом країни.

Щодо стану міграційних процесів, які склалися в Україні, то це є доволі проблемною темою. Так як перетинає межі країни, у більшості випадків, молоде, сповнене сил, активне та населення, яке має освіту до того ж є працездатним та у відтворювальному віці, якраз того й спостерігається зменшення трудових ресурсів. Щоб запобігти погіршення в даній ситуації потрібно вв'язати уряд та вдатись до здійснення певних заходів, збільшенню контролю як і у сфері соціальної, так і сфері політики з демографічних питань. Приміром, це створення місць для роботи, пристойної оплати за виконання роботи і відповідно хорошого соціального страхування. Заходи такого плану мають запобігти збільшенню кількості емігруючих та привабити назад тих молодих спеціалістів та досвідчених фахівців у різноманітних сферах діяльності, які виїхали, для того, щоб ті мали мотив для повернення. Таке повернення вплинуло б лише якнайкраще, так як емігранти вернулися б з певним досвідом, який запозичили в іноземних країнах і могли б застосовувати його вже у своїй державі чи навчити інших своїм умінням у певній сфері. Та у випадку, коли ці проблеми залишити невирішеними, то ближчим часом стан економіки країни отримає набагато більше змін в негативну сторону.

Та в сьогоденних умовах конфлікту у військовій сфері країни та небезпеці фізичного знищення як населення, так і матеріальних надбань, активність населення, яке мігрує, зазнало значного збільшення і призвело до збільшення активності в середині країни і потоків емігрантів з країни.

Названі вище проблеми мають безпосередній вплив на спроможність оплати роботодавцем праці робітника, що є ще одним вагомим фактором шукання кращих прибутків за межами своєї держави.

Переміщення має як позитивні, так і негативні сторони, деякі з них розглянемо. Якщо дивитись на позитивну сторону міграції, то до неї відносять: врегулювання проблем з безробіттям в середині країни, зростання прибутку мігруючих сімей, подолання збільшення дефіциту платіжного стану країни за допомогою переказів грошових коштів з-за кордону. Негативна сторона міграційних процесів є дещо більша, так як тут з'являється проблема «соціального сирітства», іншими словами це коли діти залишаються без батьківської опіки, що пов'язано з виїздом їх за межі країни, незахищеність та правова беззахисність тих, хто мігрував, зростання потреби в іноземних товарах, що ослаблює національну валюту, у прийдешньому є можливість виникнення проблеми із захистом на соціальному рівні трудових мігруючих, другими словами пенсії їм не виплачуватимуть, марнування наукового та трудового потенціалу держави, на формування якого витрачено великий проміжок часу та коштів. Але тоді, коли держава не має змоги результативно розпоряджатись наявними трудовими ресурсами, що показує, те що рівень безробіття високий та низько оплачується праця, то вона і далі буде витрачати її

Порівнюючи зі світовими політиками зайнятості населення, то Україна повинна виконати ще багато роботи, щоб наблизитися до тих результатів, яких досягнули провідні країни у цій системі. Уряду необхідно почати рішуче діяти щодо збереження людського та наукового, освітнього потенціалу країни. Запобігти активній міграції реально, створивши в країні сприятливі умови для проживання, способом утворення продуктивних місць для роботи, де буде вироблятися продукція, яка буде конкурувати та яка буде затребуваною на ринках, як внутрішніх, так і зовнішніх, та основне це високооплачувана заробітна плата, яка буде мотивом для працівників до якісного виконання роботи.

Список використаної літератури

1. Брич, В. Соціально-економічна структура населення Тернопільської області як чинник зовнішньої трудової міграції /В. Брич, П. Шушпанов // Україна: аспекти праці.– 2009.– № 1.– С. 33-37.
2. Брич, В. Я. Управління ризиками у туристичному бізнесі [Електронний ресурс] / Василь Брич, Світлана Крамарчук // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені В. Гнатюка. Сер. Географія. – 2010. – № 2. – С. 105-110.
3. Возьний, К. З. Економічна теорія: політична економія : підруч. / К. З. Возьний, С. І. Юрій, І. В. Буян [та ін.]. – К. : Кондор, 2009. – 604 с.
4. Гільманов Р. Р. Праця та зайнятість як інститути соціалізації сучасної молоді / Р. Р. Гільманов, О. В. Алешкина // Збірник матеріалів Всеросійської молодіжної науково-практичної конференції "Математичні методи та моделі у вивченні державних та корпоративних фінансові та фінансові ринки », Уфа, 2015. - С. 48-50.
5. Рязанцев С. В. Світовий ринок та міжнародна міграція: підручник / С. В. Рязанцев, М. Ф. Ткаченко. - М.: Економіка, 2010. - 303 с.
6. Правові основи міжнародної економічної діяльності: [навч. посіб.] / С. В. Фомішин, І. Д. Шутак. — Київ: Кондор, 2009. — 454 с.
7. Міграційні процеси: сутність, причини, види та показники міграції— [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://buklib.net/books/27309/>
8. У пастці економічної безвиході: нові ризики трудової міграції для України [Електронний ресурс] // "СЛОВО І ДІЛО". – 2016. – Режим доступу до ресурсу:<https://www.slovoidilo.ua/2016/06/15/kolonka/aleksandrradchuk/e-konomika/u-pastczyi-ekonomichnoyi-bezvuxodi-novi-ryzyku-trudovoyimihracziyi-dlya-ukrayiny..>

9. NMW - NationalMinimumWage: [Електронийресурс]. – Режим доступу: <http://countryeconomy.com/national-minimum-wage>
10. Імміграція в Україну. Еміграція з України. Статистика — факти. [Електронний ресурс]. – 2010. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.inforegion.com.ua/immigracija-v-ukrainu-emigracija-z-ukraini/>
11. Права внутрішньо переміщених осіб [Електронний ресурс] // Українська Гельсінська спілка з прав людини. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <http://helsinki.org.ua/prava-vnutrishno-peremischenyh-osib-b-zaharov/>.
- 12.5 шляхів втечі з України [Електронний ресурс]. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <http://expres.ua/main/2016/05/10/185619-pyat-shlyahiv-vtechukrayiny>. «Міграція в Україні: факти і цифри» – Вид. 2-ге – К., 2013. – 16 с
13. Заробітна плата у Польщі. Скільки можуть заробити українці в 2017 році [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://shoppingpl.com/uk/post/101-zarobitna-plata-u-polshchi-skilky-mozhutzarobyty-ukrajintsi-v-2017-rotsi>.
14. Стрельченко, Є. В. Нагальні проблеми законодавчого та інституційного забезпечення міграційної політики України / Є. В. Стрельченко // Держава і право: зб. наук. праць. – К., 2012. – Вип. 55. – С.17.
15. Міграційна політика України : стан і перспективи розвитку [Текст] : аналіт. доп. / ред. Малиновська О. А. – К. : НІСД, 2010. – 32 с. – Режим доступу : [http://library.tneu.edu.ua/images/stories/zmist/2012/літм/міграційна політика україни стан і перспективи розвитку 2010.pdf](http://library.tneu.edu.ua/images/stories/zmist/2012/літм/міграційна_політика_україни_стан_і_перспективи_розвитку_2010.pdf).
16. Мінімальну зарплату у Чехії підвищать до рекордної суми [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://svitua.com.ua/news/201610/882minimalnu-zarplatu-chehiyi-pidvyshchat-rekordnoyi-sumy>.

17. Гідна праця та трудова міграція в Україні [Текст] : матеріали міжнародного експертного круглого столу [Київ, 25 лист. 2008р.] / підзаг. ред. М. Ожевана. – К. : Край, 2009. – 105 с. – Режим доступу : [http://library.tneu.edu.ua/images/stories/zmist/2014/літг/гідна праця та трудоваміграція 2009.pdf](http://library.tneu.edu.ua/images/stories/zmist/2014/літг/гідна_праця_та_трудоваміграція_2009.pdf)