

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**Навчально-науковий інститут міжнародних відносин ім. Б. Д.  
Гаврилишина  
Кафедра міжнародної економіки**

Парфутко Юлія Валеріївна

**ТРУДОВА МІГРАЦІЯ З УКРАЇНИ В ПОЛЬЩУ ТА ШЛЯХИ ЇЇ  
ОПТИМІЗАЦІЇ**

Спеціальність: 051 – Економіка  
Освітньо-професійна програма – Міжнародна економіка

Виконала студентка групи ЕМЕм-21  
Парфутко Ю.В.

---

*(підпис)*

Науковий керівник д.е.н., професор  
Савельєв Є.В.

---

*(підпис)*

Дипломну роботу допущено  
до захисту  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 р.  
Зав. Кафедри,  
д.е.н., проф. В.Є. Куриляк

---

**Тернопіль – 2020**

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ</b> .....	6
1.1 Трудова міграція як економічна категорія.....	6
1.2 Розвиток світових потоків трудової міграції.....	27
Висновки до розділу 1 .....	35
<b>РОЗДІЛ 2. МІГРАЦІЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ З УКРАЇНИ В ПОЛЬЩУ</b> .....	36
2.1 Україна в системі міжнародної трудової міграції .....	36
2.2 Трудова міграція з України в Польщу: причини та тенденції трудової міграції в умовах євроінтеграції.....	47
2.3 Позитивні та негативні соціально-економічні наслідки трудової міграції з України для економіки країни .....	59
Висновки до розділу 2 .....	67
<b>РОЗДІЛ 3. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ І ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ</b> .....	69
3.1 Напрямки вдосконалення міграційної політики в Україні .....	69
3.2 Механізм регулювання трудової міграції на макрорівні.....	81
Висновки до розділу 3 .....	89
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	91
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ</b> .....	94

## ВСТУП

**Актуальність роботи.** Глобалізація в сучасному світі дозволяє регулювати попит та пропозицію на персонал незалежно від країни походження працівника і призводить до виникнення такого явища, як міжнародна трудова міграція. Ефективне залучення і використання трудових ресурсів є фактором успішного економічного зростання країни. В Україні тема трудової міграції є популярною для публікацій в політико-інформаційних, економічних та інших матеріалах ЗМІ. Потоки українських трудових мігрантів з кожним роком зростають, що спричинено збройним конфліктом, нестабільною політичною та тяжкою економічною ситуацією, які призвели до збільшення безробіття, зниження доходів і рівня життя. Поряд з трудовою міграцією зростає і академічна мобільність, яка повинна допомагати студентам отримати доступ до навчання за кордоном, що дозволить повернутися в Україну з новими знаннями для розбудови країни. Все більш актуальною дана тема стає, оскільки Україна перебуває на етапі євроінтеграції, коли змінюється характер і обсяги міграційних процесів. Причинами трудової міграції виступають нестача робочих місць, особливо з гідною оплатою та умовами праці, ризики бідності навіть для працюючих осіб, низький рівнем соціальних гарантій. З іншого боку, можливі перспективи отримання вищого доходу через зовнішню трудову міграцію несуть як вагомі позитивні можливості, так і загрози, зокрема, пов'язані з відтоком економічно активного населення з України. Тому особливо важливим є дослідження і розробка механізму регулювання міграційних рухів населення, спрямованого на реалізацію інтересів держави та її населення.

Вагомий внесок в дослідження питань трудової міграції зробили українські та іноземні дослідники: Іонцев, Е. Лі, Д. Массей, Б. Міланович, Е. Равенштейн, С. Сассен, О. Старк, Е. Тейлор, Т. Хаттон, Г. Хьюго та ін. Розробку концептуальних засад мотивації трудової діяльності здійснили А.

Афонін, А. Врум, Д. Маклеланд, А. Маслоу, М. Портер, А. Сміт, Н. Стивенсон, Е. Уткін, Ф. Хедуорі, Бублій, М. Біль, Б. Данилишин, М. Долішній, А. Дембіцька, О. Журба, Е. Лібанова, О. Малиновська, О. Позняк, О. Ровенчак, М. Романюк, У. Садова, Л. Семів, В. Саріогло, О. Хомра та інші. Проблематика мотивації трудової міграції та її регулювання знайшла різноаспектне висвітлення у працях Д. Богині, М. Ведернікова, О. Грішнкової, А. Колота, Т. Костишиної, О. Левченка, С. Лучик, О. Магопець, В. Никифорова, С. Пасеки, І. Петрової, О. Риндзак, І. Прибиткової, М. Семикіної, О. Сторожук, С. Цимбалюк, Л. Червінської, Н. Шалімової, Л. Шаульської.

Інформаційною базою для роботи є книги, навчальні посібники, законодавчі та нормативні акти, матеріали конференцій та тез, довідкові видання, періодичні видання, матеріали комісій ООН, Міжнародної організації праці, Міжнародного Банку, Закони України, Укази Президента України, постанови Верховної Ради України, дані Державної служби статистики України.

Проте, деякі аспекти трудової міграції потребують подальшого вивчення та рекомендацій. Все це і зумовило вибір теми магістерської дисертаційної роботи, визначило її мету й основні дослідницькі завдання.

**Метою роботи** є теоретичне обґрунтування та дослідження поняття «трудова міграція», вивчення та аналіз динаміки міграційних процесів в Україні, аналіз мотивів та наслідків міграції українців, регулювання еміграції українським урядом та способів її покращення. А також написання пропозиції спрямованих на удосконалення системи регулювання міжнародної міграції з України в сучасних умовах.

У роботі поставлено та вирішено такі конкретні **завдання**:

- вивчити сутність міжнародної міграції робочої сили;
- визначити основні причини та напрямки трудової міграції з України в Польщу;

- дослідити масштаби та тенденції трудової міграції з України в Польщу;
- проаналізувати теоретичні аспекти регулювання міжнародної трудових міграції з України;
- проаналізувати наслідки трудової міграції для української економіки;
- проаналізувати регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів українським урядом;
- на основі даних дослідження запропонувати заходи щодо державного регулювання міжнародної міграції з України.

**Об'єктом дослідження** є організація процесу міжнародної трудової міграції з України.

**Предметом роботи** є закономірності, чинники, умови та аспекти системи економічних відносин, що виникають при трудовій міграції.

**Наукова новизна** роботи полягає в вивченні трудової міграції з України, що дозволяє показати слабкі та сильні сторони країни для працівників, а також можливості врегулювання даного потоку. А також в дослідженні розвитку засад щодо трудової та освітньої міграції трудових ресурсів на сучасному етапі розвитку України з детальним вивченням їх спрямування до Польщі та запропонованому механізмі її регулювання.

## РОЗДІЛ 1

### ПОНЯТТЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

#### 1.1. Трудова міграція як економічна категорія

Трудова міграція населення — це особливий, економічного характеру, вид міграції, який обумовлений пошуком роботи, як правило, за межами країни постійного місця проживання. Також міграцію робочої сили визначають як сукупність усіх форм територіального руху населення, пов'язаного з трудовою діяльністю на території іншої країни. Вузьке трактування зводиться до вселення жителів однієї країни на територію іншої, що супроводжується їх подальшим працевлаштуванням [3]. Трудова міграція — це тимчасові поїздки на роботу, або тимчасове переміщення з метою працевлаштування. На відміну від стаціонарної міграції, для трудової міграції властиве збереження постійного зв'язку мігранта зі своєю родиною як у інформаційно особистісних формах, так і у економічних [4]. Також міграція робочої сили — це переміщення у просторі, що здійснюються індивідами з метою підвищення рівня життя на основі більш вигідного використання власної робочої сили без зміни постійного місця проживання [4].

Згідно з словником Міжнародної організації з міграції, трудова міграція — це переміщення осіб з однієї країни в іншу або у межах країни, зміна постійного місця проживання з метою працевлаштування [5].

Звернувшись до Географічної енциклопедії України, отримаємо наступне пояснення поняття: «Міграція населення – це переміщення населення, пов'язані зі зміною постійного місця проживання (зон життєдіяльності)» [6].

Згідно з філософським словником соціальних термінів міграція - соціально-економічний та демографічний процес – сукупність переміщень, що здійснюється людьми між країнами, районами, поселеннями [7].

В економічній енциклопедії поняття трудової міграції – це переміщення людей, етносів, їхніх частин або окремих представників, пов'язане зі зміною постійного місця проживання або з поверненням до нього [8]. Відповідно до юридичної енциклопедії: «Міграція – це переміщення населення через кордон тих чи інших територій у межах однієї країни або з однієї країни в іншу зі зміною назавжди чи на тривалий час постійного місця проживання або з регулярним поверненням на нього» [9].

В Енциклопедичному словнику з державного управління, вказано, що міграція – це переселення, тобто територіальне переміщення населення, пов'язане із зміною місця проживання. Не всі переселення вважаються міграцією, лише ті, які передбачають перетин кордонів (до прикладу, адміністративних чи державних). Міграція – це процес вибуття, прибуття чи переселення населення, який можна розділити на три етапи:

1. початковий етап, коли в людей з'являється і розвивається бажання та готовність до зміни місця проживання;
2. основний етап – переїзд з місця на місце;
3. завершальний етап – адаптація мігранта до нових умов проживання [10].

Часто при описі трудової міграції використовують поняття «зовнішня зайнятість». Проте Маноло І. Абелла – дослідник, який написав багато праць, щодо поняття міжнародної трудової міграції, розрізняє обидва поняття, пояснюючи це тим, що поняття «трудова міграція» краще застосовувати для характеристики стихійних, нелегальних трудових виїздів, в той же час термін «зовнішня зайнятість» підкреслює роль держави в керуванні міграційними потоками [11].

Сьогодні часто вживають поняття трудової та економічної міграції як синоніми. Проте, на думку російського науковця В.О. Іонцева, поняття «економічної міграції» є ширшим аніж поняття «трудової міграції». [12]. Українська вчена О.А. Малиновська говорить також, що економічна міграція, окрім трудових поїздок, включає міграцію для здійснення підприємницької

діяльності приїзду [13], а Маноло І. Абелла відносить до економічних міграцій переселення на постійне місце проживання, якщо це супроводжується працевлаштуванням по [11].

Варто також зауважити, що багато дослідників розрізняють поняття «трудова міграція» та «міграція робочої сили». Так, під «міграцією робочої сили» розуміють переміщення працездатного населення, поряд з міграцією дітей та міграцією пенсіонерів. За основу такої класифікації використовують статево-вікову структуру та здатність мігрантів до праці [14]. Трудова міграція – явище, в основі якого лежить не просто структура мігрантів, а саме причина їхнього переїзду. Проте сьогодні ці два поняття вживають здебільшого як синоніми.

Трудові міграції складно дати одне визначення. Англійський вчений Д. Салт вказав, що «традиційно міжнародна міграція означала переміщення з однієї країни до іншої з метою постійного проживання або тривалого перебування, проте зараз ж під нею розуміють широке поняття, яке включає в себе різні типи та форми переміщень населення, кожний з яких до того ж здатен перетворюватися на інший». Тобто значення, яке ми вкладаємо в поняття трудової міграції, на самперед залежить від періоду часу та нашої цілі дослідження [15].

Вже в XIX столітті дослідники почали вивчення процесу міжнародної трудової міграції. Причиною цьому стало різке збільшення кількості міжнародних трудових мігрантів, і як наслідок виникнення питання про їх причину. За весь час вивчення процесу міграції виникли ряд теорій та підходів. Зокрема виділяють функціональний, економічний, історично-структурний, соціологічний підходи до вивчення трудової міграції. Одним з перших питань трудової міграції задався дослідник Е. Равенштейн. Він став автором праці «Закони міграції», в якій висвітлив причини, що дали початок трудовій міграції, які в основному стосувалися економічної нерівності регіонів [16]. Варто також зауважити, що даний підхід залишається актуальним і сьогодні.



Науковець Е. Лі пояснив міграцію як наслідок «позитивних» і «негативних» факторів, що впливають на мігрантів у країнах міграції і країнах походження. Він виділив фактори, які пов'язані з місцем походження мігранта, фактори пов'язані з місцем призначення мігранта, перешкоджаючі та особисті фактори. Науковець вказав на те, що в різних ситуаціях набір чи певний фактор переважають при рішенні мігранта, тому таке рішення не завжди є раціональним і часто залежить від особистих переконань людини [17]. Е. Лі також притримувався думки, що важливим чинником міграції є різниця в розвитку території між якими відбувається міграція, чим більшою є ця різниця, тим більшою буде і міграція. На трудову міграцію, на його думку, також впливає технологічний прогрес країни (чим він більший, тим менше людей покидатиме території, і тим більше мігруватиме туди), економічний та промисловий розвиток (поява та розширення нових галузей передбачає нові робочі місця, а отже й потребу в залученні трудових ресурсів).

Дослідники Дж. Доріго і В. Тоблер виділяють так звані “push” фактори – події, які стають причинами для невдоволення людей своїм поточним місцем проживання; “pull” фактори – причини, які роблять інші регіони привабливими для мігрантів [18]. На рішення трудових мігрантів впливають політичні, культурні, економічні, демографічні та екологічні фактори. Як приклад, “push” фактором виступають у безробіття, низький дохід населення, важкі умови праці, політичні умови, низький рівень розвитку системи охорони здоров'я, війни, дискримінація, стихійні лиха та погана екологічна ситуація в регіоні. До “pull” факторів можемо віднести кращі умови життя, більший попит на робочу силу, розвинуті системи охорони здоров'я та освіти, добробут населення та інше. Так, згідно з думкою дослідників люди мігрують тоді, коли збільшується кількість обох факторів. Варто також зауважити, що теорія мала багато критики через її неточність та загальність.

Згідно з неокласичною теорією процес трудової міграції – це результат різниці між попитом та пропозицією праці, а також різниці в доходах мігрантів. Тобто, працівники з країн з низьким рівнем заробітної плати і надлишковою робочою силою мігрують до регіонів, де є дефіцит трудових ресурсів та вищий рівень заробітної плати [19]. Згідно з теорією, трудова міграція призводить до того, що відбувається перерозподіл робочої сили, а зарплата врівноважується. Неокласичну теорію трудової міграції відносять до функціонального підходу в аналізі міграції. Такий підхід, на відміну від інших, не звертає увагу на роль особистого вибору при міграції, а виділяє як важливі фактори дисбаланс в економічному розвитку країн.

Говорячи про неокласичну теорію трудової міграції виділяємо також неокласичну економічну теорію макрорівня і неокласичну теорію макрорівня. Згідно з неокласичною теорією макрорівня трудова міграція спричинена різницею між попитом та пропозицією на робочу силу в різних регіонах. Основним фактором, який стимулює людей до міграції є розмір заробітної плати – фактор, що стимулює до переїзду з територій з нижчим рівнем оплати праці в регіони, де цей показник перебуває на вищому рівні. Як результат трудової міграції є те, що в бідних на капітал країнах зменшується пропозиція робочої сили та підвищується зарплата, а у багатих на капітал країнах відбуваються протилежний процес. Коли різниця в оплаті праці зводиться до мінімуму призупиняється і рух робочої сили між країнами (регіонами). Критика в сторону теорії полягає в тому, що міграція є постійним явищем і існує навіть тоді, коли зникають причини, що її викликали.

Неокласична мікроекономічна теорія фокусується на міграційних потоках між регіонами як над індивідуальними переміщенням на основі особистого ставлення мігрантів до переваг міграції. Так, згідно з теорією кожна особа діє раціонально і приймає рішення щодо міграції опираючись на “витрати–вигоди” від міграції. Втрати і вигоди від міграції поділяються на монетарні (втрата коштів) та немонетарні (втрата зв'язку з друзями, перебуванням у

культурному середовищі, відмінному від країни походження мігранта, необхідністю здобуття нових навичок). Проте прийнято вважати, що саме монетарні фактори мають ключовий вплив на прийняття рішення про міграцію.

I. Валерштейн розташував країни за принципом капіталістичного розвитку: повністю капіталістичні країни, напівпериферійні, периферійні та ізольовані країни. На його думку, міграція виникає як наслідок різниці в розвитку капіталістичних і периферійних країн. У його теорії світових систем міжнародна міграція виступає природним, неминучим процесом, що існує внаслідок дисбалансів і диспропорцій в ринковій економіці, і пов'язується з динамікою і структурою світових ринків. Причинами збільшення обсягів трудової міграції є глобалізаційні процеси у світовій економіці, соціально-економічні зв'язки між країнами, оскільки іноземні інвестиції створюють додаткові стимули для переміщення населення між країнами, тому уряди країн можуть впливати на імміграційні потоки за допомогою регулювання інвестиційної діяльності і потоків товарів і капіталу. Також, згідно з теорією світових систем трудова міграція часто виникає між колишніми колоніальними державами [20].

Однією з теорій трудової міграції є теорія сегментованого ринку праці, яку висунули М. Пьює, А. Портес, Л. Бах. Вона описує первинний та вторинний ринки, що виникають як наслідок попиту на робочу силу між розвиненими країнами. Первинному ринку притаманні високий рівень заробітної плати та стабільність на ринку праці. Вторинний ринок характеризується не стабільним ринком праці та низьким рівнем заробітної плати. Така різниця між ринками і призводить до збільшення обсягів міжнародних трудових мігрантів [21].

Теорія світового ринку праці розглядає трудову міграцію на макрорівні. Міжнародний ринок робочої сили не має чітких територіальних меж, і формується як результат врегулювання попиту і пропозиції на робочу силу в глобальних масштабах. П. Ліндерт – висунувши теоретичну концепцію

економіки світогосподарських зав'язків вказав на роль світогосподарських зав'язків та міжнародних економічних відносин, а також міжнародної економічної інтеграції і розподілу праці в сучасному світовому розвитку. Міжнародний поділ праці, відповідно до теорії, є важливим фактором повноцінного економічного розвитку країн [22].

Д. Массей – висунув «синтетичну» теорію міжнародної трудової міграції [23]. Суть даної теорії полягала в тому, що міжнародна трудова міграція – це наслідок світового економічного розвитку. Так, мігранти спочатку виїжджаючи у розвинену країну часто не мають наміру залишатися там назавжди, і тільки під впливом певним обставин, таких, як вищий рівень заробітної плати та умов праці, мотивують їх залишитися в країні на постійно.

Російський науковець Л.Л. Рібаковський, автор концепції трьох стадій міграційного процесу, пропонує розглядати міграційні процеси не з точки зору територіальних сукупностей людей (як серію фактів вибуття та прибуття мігрантів), а так, як це виглядає для самих учасників переміщення. Так, міграційний процес містить три стадії – підготовча стадія (процес формування територіальної рухливості населення), основна стадія (сама міграція), заключна стадія (адаптація мігрантів до нових умов) [23]. На думку вченого після трьох стадій міграційний процес можна називати завершеним. Критика концепції полягає в тому, що проживання мігранта в країні оселення може бути не останньою стадією його міграційного руху.

Теорія світового ринку праці пояснює природу міграційних процесів з точки зору марксистських поглядів. Є.П. Плетнев описує світовий ринок, як передумову капіталістичного способу виробництва, а робочу силу, як особливий товар на світовому ринку. Трудова міграція, за його думкою, -це спосіб розподілу «вільної» робочої сили на світовому ринку. До «вільної» робочої сили відносяться як безробітні, так і ті, хто працюючи в організаціях та установах, планують працевлаштуватися за кордоном. Науковець виділяє економічні та матеріально-технічні передумови формування міжнародного

ринку праці. До економічних відносять включення все більшої кількості країн у світовий господарський обіг, а до матеріально-технічних – зростання транспортної мережі та поліпшення зв'язку.

Теорія сегментованого ринку праці, або теорія подвійного ринку праці, основним чинником трудової міграції виділяє структурні потреби економік у регіонах прибуття. Ринок праці складається з окремих секторів. Його можна поділити на первинний та вторинний; на внутрішній та зовнішній; на формальний та неформальний. Розглянемо кожен з цих поділів [25].

Первинний сектор – це та частина ринку, яка заповнена висококваліфікованою робочою силою, вторинний – малокваліфікованою. Велика частка мігрантів при приїзді в іншу країну знаходить собі роботу на вторинному ринку праці, проте зараз значного обсягу досягає і вплив інтелекту – тобто значна частка трудових мігрантів орієнтується і на первинний сектор. Відповідно до цієї точки зору, мігранти також не концентруються у вторинному сегменті, а формують власний ринок праці. Ринок – це основний склад підприємства чи організації, зовнішній ринок – це працівники залучені ззовні, до прикладу аутсорсинг. Третій метод поділу проявом сегментації ринку праці – це його поділ на формальну та неформальну частини. Неформальний сектор – це сектор, в якому переважає ручна праця, відсутній соціальний захист і доступ до джерел фінансування та кредитування, є залежність доходів від ступеня ризику та випадкових обставин. Сюди відносять зайнятість на будівництвах, у сфері послуг, транспортній сфері та торгівлі, яка здійснюється без реєстрації працівників; та чорний сектор – рекет, пограбування, торгівлю людьми, наркотиками, зброєю.

Концепція міграційних систем поєднує країни походження і призначення мігрантів у певний спільний простір – міграційну систему. Ті держави, які входять в міграційну систему, характеризуються інтенсивнішим обміном товарами, послугами і людськими ресурсами. Міжнародна міграційна система складається з ядра (країни, куди прямують мігранти) та периферії

(держави, що пов'язані з ядром великими потоками мігрантів). Країни міграційної системи не завжди є географічними сусідами, важливими політичними та економічними взаємовідносинами між країнами. Проте міграція часто відбувається між сусідніми країнами, оскільки окрім територіальної зручності, присутня і культурна близькість. Міграційні системи не є постійними утвореннями, країни можуть приєднуватися або виходити з них відповідно до соціально-економічних змін, політичної ситуації.

Концепція кумулятивної, або накопичувальної обумовленості пояснює міграційні процеси з точки зору їх відновлюваності та само підтримання. Значний внесок в дану концепцію вніс Д. Массей. Основою моделі виступає те, що кожна одинична міграція пливає на загальну картину трудової міграції і збільшує ймовірність наступних міграцій. Коли в країні привабливій для мігрантів значна кількість робочих місць в якійсь сфері (тут йдеться не про наукомісткі галузі) зайняття трудовими мігрантами, то це зменшує привабливість для місцевого населення. Тоді, як наслідок, уряд вже вимушено залучає в цю галузь іноземну робочу силу.

Дослідник О. Старк присвятив багато праць розробці нової економіки трудової міграції. В даній моделі основну увагу звертають не на окрему особу мігранта, а на домогосподарство. Це пояснюється тим, що зазвичай рішення про міграцію приймається всією сім'єю – домогосподарством, яке бажає збільшити доходи та зменшити ризики присутні на локальному ринку праці. Частина сім'ї може бути зайнята на місцевому ринку, а частина стає міжнародними трудовими мігрантами. Так, домогосподарство зменшує ризики залишитися без доходу у випадку погіршення економічної ситуації на місцевому ринку праці, тоді грошові перекази трудових мігрантів будуть забезпечувати членам домогосподарства належний рівень доходів. У багатьох країнах такі ризики домогосподарств мінімізуються за рахунок страхування чи урядових програм. Проте в країнах, що розвиваються, або мало розвинутих країнах, які зазвичай і є донорами робочої сили, такі механізми часто недоступні, або не досконалі. Все це стає умовою трудової

міграції, як альтернативного джерела доходу. Тут варто зауважити, що уряд країни може впливати на обсяг міграції шляхом формування чи вдосконалення страхової системи та створенням лояльних умов кредитування.

Після аналізу основних теорій міжнародної трудової міграції дослідники на чолі з Д. Массеєм сформувавши основні положення синтетичної теорії міграцій [23].

Відповідно до якої міграція виникає як результат політичних, економічних та соціальних змін, а також глобалізації. Зростання процесів глобалізації впливає на всі сфери життя країн та призводить до створення нових економічних зав'язків. З'являються мобільні групи населення, які шукають кращі умови праці, зокрема шляхом працевлаштування на іноземних ринках. Факторами, що стимулюють трудову міграцію є як різниця в рівнях оплати праці, так і бажання домогосподарств мінімізувати ризики пов'язані з місцевим ринком праці. В країнах реципієнтах ринок праці розділяється на первинний та вторинний. Вторинний сектор праці пропонує нижчу оплату праці, слабку стабільність і невеликі можливості для кар'єрного просування, чим відштовхує національну робочу силу і породжує структурний попит на працівників-мігрантів. Це в свою чергу стимулює уряд та роботодавців до подальшого залучення іноземних працівників.

Існує багато способів поділу трудової міграції, адже слід враховувати ряд важливих ознак, зокрема перетин державного кордону і відповідний державний контроль за цими міграційними переміщеннями, ступінь прозорості кордонів, політику на ринку праці, прагнення до інтеграції. Серед основних характеристик виділяють мотиви для міграції, напрямки, правовий стан, тривалість. Найбільш часто використовують поділ за тривалістю перебування мігрантів в іншій країні. Причиною є те, що контроль над тим, хто в'їжджає в країну і на який термін, є одним з основних аспектів національного суверенітету. На цій основі виділяють постійну, тимчасову, сезонну та маятникову міграції.

- постійна міграція, яка не передбачає повернення працівника на Батьківщину. Вона стосується прийому працівників, які підпадають під різні категорії імміграції (возз'єднання сім'ї, висококваліфіковані працівники) на невизначений термін перебування, тобто перебування без обмеження часу, встановленого країною призначення. Особа повністю змінює місце проживання, і, в більшості випадків, громадянство. Але це не є обов'язковою умовою для постійної міграції. В деяких країнах є можливість подвійного громадянства. Постійну міграцію також називають безповоротною;
- тимчасова міграція це працевлаштування на певний період часу. Таких працівників також «guest workers». До тимчасових мігрантів відносять тих працівників, які працевлаштовуються в іншій країні за контрактом, до прикладу, для роботи над тимчасовим проектом. Студенти також відносяться до тимчасових мігрантів. Тимчасова праця приносить вигоди приймаючій країні, зокрема: усунення нестачі робочої сили, додаткові податки (за умови легальної трудової міграції). Часто тимчасові трудові мігранти претендують на зміну статусу до постійних [26];
- сезонна міграція це рух людського капіталу, який зв'язаний з певними «піками» попиту на робочу силу, як правило, в галузях сільського господарства, будівництва та туризму. Завдяки скороченню обмежень на міграцію трудових ресурсів, зростанню міжнародної мобільності сезонна міграція є значним джерелом доходу для працівників з країн з низьким рівнем заробітної плати;
- маятникова внутрішня міграція – це переміщення населення в межах однієї країни, до прикладу, з села в місто. Маятникова міграція зазвичай є регулярною.

Залежно від мотивів виділяють добровільну і вимушену міграцію.

- добровільна міграція – це міграція за власним бажанням осіб, з метою покращення рівня життя, більшого доходу. Таких мігрантів також іноді називають «економічними мігрантами»;



- вимушена міграція це переміщення населення через непередбачувані обставини, такі як катаклізми, екологічні катастрофи, війни, політичні конфлікти, політичні репресії. Сюди відносять біженців. Вимушену міграцію контролюють державні органи влади.

За напрямками виділяють: еміграцію, імміграцію та рееміграцію.

- еміграція – масове переселення з батьківщини в іншу країну; тривале перебування за межами батьківщини внаслідок переселення [8]. До країн еміграції відносять ті країни, населення яких виїжджає за кордон з певною метою;
- імміграція – в'їзд іноземців у якусь країну на постійне або тривале проживання. До країн імміграції відносять ті країни, в які в'їжджають більше осіб ніж виїжджають [27];
- рееміграція – це повернення мігрантів в країну, через певні причини, зокрема завершення трудового контракту, психологічні, соціально-культурні причини [27].

Залежно від просторового горизонту переміщення виділяють наступні види міграції:

- внутрішньоконтинентальна міграція – це переміщення населення між країнами в межах одного континенту;
- міжконтинентальна міграція – це переміщення населення між країнами різних континентів.

За територіальною виділяють внутрішню, зовнішню та інтеграційну міграції.

- внутрішня міграція – це переміщення населення в межах однієї країни, але зі зміною постійного місця проживання, до прикладу в зв'язку зі новою роботою. Внутрішня міграція – це переїзд з села в місто, з одного регіону в інший. Характерним є те, що зазвичай населення мігрує в більш промислово розвинуті регіони, та регіони, де відчутній брак трудових ресурсів, в урбаністичні центри;

- зовнішня міграція – це переміщення населення між країнами зі зміною постійного місця проживання.

За юридичними засадами виділяють:

- легальна міграція – це переміщення трудових ресурсів з усіма необхідними документами, дотриманням правових норм. Як правило, легальна міграція, або ж законна міграція, має документальне підтвердження, офіційне звернення держави, норми, що встановлені на переміщення міжнародною організацією праці [28];
- нелегальна міграція – це незаконне переміщення осіб однієї країни на територію іншої. Є багато способів нелегальної міграції – незаконний перетин кордонів держав, торгівля людьми. Нелегальну міграцію також називають незаконною.

Залежно від професії трудових мігрантів виділяють:

- міграцію робітників (будівельники, зайняті в сільському господарстві);
- міграція спеціалістів (ІТ-спеціалісти);
- міграція представників гуманітарних професій (співаки, художники, актори, письменники).

За якісним складом розрізняють:

- міграція низько кваліфікованої робочої сили;
- міграція вчених («відплив умів») [29].

Згідно з розробленою Міжнародною Організацією праці (МОП) класифікацією трудова міграція поділяється на 5 основних типів:

1. Працюючі за контрактом. Тут чітко визначений термін перебування в приймаючій країні. Це, до прикладу, сезонні робітники, які приїжджають в період збирання врожаю, або ж некваліфіковані та малокваліфіковані працівники.
2. Професіонали, яким характерний високий рівень підготовки, наявність відповідної освіти та практичного досвіду роботи.

3. Нелегальні іммігранти. Сюди відносять мігрантів, які здійснюють трудову діяльність, прострочену або ж навіть туристичну візу.
4. Біженці, тобто особи, що змушені емігрувати зі своїх країн через певні причини.
5. Переселенці – це особи, що змінили своє постійне місце проживання.

Дослідники говорять, що головна частина трудових мігрантів – це малокваліфіковані робітники, що зайняті на виробництві та в сільському господарстві. Останнім часом зростає також потік мігруючих фахівців, тобто високо кваліфікованої робочої сили, зайнятої на престижних і високооплачуваних посадах. Крім того, з кожним роком посилюється мобільність жінок і молоді, особливо в межах інтеграційних об'єднань типу ЄС.

Зрозуміло, що зростання обсягів трудових міграційних потоків має все більший вплив на економіки країн імміграції та еміграції. Робоча сила – це об'єкт купівлі-продажу, проте не стандартний товар. Праця може бути продана лише на певний час, тобто для тимчасового користування і не може бути накопичена.

Міжнародний ринок робочої сили залежить від соціально-політичного середовища, традицій, законодавства, відносини працівника до соціальної ситуації в країні, ефективності діяльності місцевих профспілок. Існує ряд різноманітних причин, що викликають міграцію робочої сили.

*Табл. 1.1*

### **Чинники міграції робочої сили**

Економічні фактори	Неекономічні фактори
Нерівномірний економічний розвиток	Політична і фізична свобода
Рівень безробіття	Релігійні фактори
Відмінності в розмірі заробітної плати	Етнічні фактори
Економічна кон'юнктура	Демографічні фактори
Економічні цикли	Військові дії на територіях певних країн
Аграрне перенаселення	Проблеми біженців і вимушених переселенців
Діяльність ТНК	

Джерело: Складено автором на основі [28]

Економічні фактори мають найбільший вплив на трудову міграцію – бажання поліпшити свій рівень і якість життя, гідна заробітна плата, перспективи для дітей. Це стимулює спеціалістів мігрувати в країни з більш розвиненою економікою. Як приклад можна привести міграцію українського населення в країни Європи, США. Переїзд людей, викликаний економічними причинами, і є трудовою міграцією. Працівник зазвичай шукають роботу в країнах з великим нагромадженням капіталу. Причому час проживання в новій країні може бути від кількох місяців до кількох років. Крім США і Європи трудові мігранти прямують також в Канаду і Австралію. Основні економічні причини трудової міграції: нерівномірний економічний розвиток держав, що виражається в рівнях заробітних плат і соціального забезпечення; різниця кількості робочої сили і обсягу ринку праці; невідповідність між матеріально-технічною основою держави і числом економічно активного населення, рівнем освіти. Потрібно відзначити, що вплив умів теж відносять до міграції з економічних причин. Переїзд висококваліфікованих кадрів раніше був спрямований переважно в розвинені країни, зараз переважає тенденція переміщення фахівців в країни, що розвиваються, де глобальні корпорації відкривають нові філії.

На міграцію населення впливають також соціальні фактори. Виключно соціальними причинами можна вважати переїзд для возз'єднання з близькими або ж шлюб. Цілком природно, що при створенні сім'ї між людьми з різних країн одному з них доведеться переїхати. Сюди ж відноситься і проживання в іншій країні з метою отримання освіти. При виборі країни, куди людина збирається мігрувати, важливу роль відіграє інтеграція в нове суспільство, тому в першу чергу будуть обрані країни, де є мігранти-земляки. Звичайно, міграція впливає і на приймаюче суспільство. Головні її наслідки відображаються в зміні населення по чисельності та вікової співвіднесеності, рівнем освіти і соціальним статусом, етнічної різноманітності.

Кожен четвертий з п'яти українських працівників називає низьку заробітну плату головним фактором свого виїзду на заробітки. Кожна четверта вакансія містить пропозицію мінімальної зарплати. У тій же Польщі зарплата починається з 12-15 тисяч. І в середньому досягає 20-25 тисяч грн для некваліфікованого персоналу. Для більш кваліфікованих працівників вона може досягати 35-40 тисяч.

Середня зарплата, яку пропонують іноземні роботодавці українцям становить 33000 грн., 3% вакансій в системі Служби зайнятості пропонують зарплату понад 10 000 грн., 4300 грн – середня зарплата по вакансіях в Службі зайнятості [28]. Експерти також звертають увагу і на те, що українці виїжджають за кордон не тільки за високими зарплатами. У ФРУ(Федерація роботодавців України) розповіли, що, згідно з дослідженням, яке проводили в 2017 році на її замовлення, 40% опитаних трудових мігрантів сказали, що, крім зарплати, у них є ще інші причини для виїзду: нестабільність в країні, відсутність справедливої соціальної політики, безпеки, слабо розвинена медицина [30].

Виокремлюють також культурні причини. Під культурними причинами найчастіше мають на увазі повернення на історичну батьківщину. Так людина, долучаючись до традицій і відвідуючи об'єкти спадщини свого народу, може відновити втрачені етнічні зв'язки. Однак культурна міграція може існувати не тільки на міжнародному рівні, а й усередині країни. До таких причин міграції також відносять переселення в місця з більш розвинутим культурним середовищем. Очевидний приклад – багато представників творчих професій перебираються з регіонів в мегаполіси. Це пов'язано як з економічною складовою, так і з бажанням самореалізації. Велике місто в будь-якому випадку центр культури і дає масу можливостей для спілкування в сфері мистецтва, знайомства з новими проектами і створення власних.

Основним поштовхом для міграції з політичних причин є зміна влади в країні. Адже якщо форма правління змінюється, відбуваються перестановки і

в соціальній структурі суспільства. Один з найяскравіших прикладів – зростання міграції з України після Революції Гідності та подій на Сході. Іноді той чи інший політичний режим в державі суперечить громадянській позиції індивідуума, тоді переїзд в іншу країну демонструє відкрите неприйняття політичної ситуації на батьківщині. Найстрашнішими каталізатором переміщення працівників називають військові причини. Нестабільність політичної ситуації в окремих регіонах світу призводить до виникнення військових конфліктів і люди їдуть, рятуючи свої родини. Так військові дії на сході України призвели до міграції частини його населення в інші країни. Міграції з військових причин, як правило, носять стихійний характер і визначаються величезною кількістю біженців. Біженцем визнається людина, яка через надзвичайних обставин покинув країну проживання. Очевидно, що такий вимушений переїзд дається важко, незважаючи на передбачену міжнародними домовленостями підтримку приймаючої сторони.

Отже, на трудову міграцію впливає число факторів. Зокрема це високий рівень безробіття в Україні, і в той же час можливості для працевлаштування, вищий рівень охорони здоров'я, освіти, захисту прав та свобод, кращі умови виходу на пенсію в місцях, куди переїжджають працюючі. Щороку українські ВНЗ закінчує велика кількість молодих людей, які є освіченими, володіють англійською та іншими мовами, є комп'ютерно «підкованими» та готовими працювати. Вони не знаходять робочих місць в країні, тому намагаються шукати можливість працевлаштування закордоном.

Із зростанням масштабів трудової міграції іноземні трудові ресурси все більше впливають на соціально-економічний і політичний розвиток приймаючих держав, в тому числі на розвиток ринку праці, окремих галузей, згладжування демографічного дисбалансу. Виділяють позитивні та негативні наслідки трудової міграції.

Для ринку праці є такі позитивні наслідки:

- скорочення дефіциту робочих кадрів;

- забезпечення зайнятості на некваліфікованих роботах;
- підвищення зайнятості в малому бізнесі і підприємстві;
- зайнятість мігрантів в домашньому господарстві сприяє зайнятості жінок.

Серед негативних наслідків на ринок праці виокремлюють:

- демпінг на ринку праці, що призводить до зниження заробітної плати місцевих працівників;
- зростання безробіття серед місцевого населення, а саме менш кваліфікованих працівників;
- криміналізація окремих секторів ринку праці.

Позитивним для розвитку людського капіталу є підвищення якості робочої сили шляхом відбору молодих і кваліфікованих працівників (в сегменті висококваліфікованої робочої сили). Негативним для розвитку людського капіталу є те, що за умови, коли низько кваліфікована робоча сила переважає – знижується загальний рівень національного людського капіталу.

До позитивних наслідків для економічного зростання, для сфери виробництва товарів і послуг виділяємо:

- зниження вартості робочої сили;
- у разі імміграції висококваліфікованої робочої сили можливе зростання інноваційної активності, збільшення продуктивності праці;
- стимулювання додаткової зайнятості, утворення додаткових робочих місць і розвиток інфраструктури, викликане попитом іноземних робітників на товари і послуги;
- зростання прямих інвестицій, обумовлений наявністю дешевої робочої сили;
- розвиток транспортної сфери, як державних, так і приватних перевезень.

До негативних наслідків для економічного зростання, для сфери виробництва товарів і послуг відносимо:

- концентрація трудових мігрантів не в галузях і регіонах, які відчувають потребу в додатковій робочій силі, а там, де можна розраховувати на швидкий заробіток;
- зниження ефективності і продуктивності праці через викликаних використанням більш дешевої робочої сили проблем з впровадженням нового обладнання і технологій.

На фінансову сферу і формування бюджету держави трудова міграція має такі позитивні наслідки:

- збільшення збору податків від заробітної плати мігрантів, надходжень обов'язкових платежів і відрахувань до соціальних фондів;
- збільшення платежів за користування мігрантами житлом та комунальними послугами.

Та наступні негативні наслідки:

- збільшення витрат на соціальну допомогу безробітним мігрантам;
- втрати капіталу, пов'язані з перерахуванням частини заробітної плати мігрантами за кордон.

Для зовнішньоекономічної діяльності можемо виділити такі наслідки:

- зростання кількості спільних підприємств з економічними суб'єктами країни-імпортера трудових ресурсів;
- збільшення товарообігу між країною-експортером і країною-імпортером трудових ресурсів [31].

Трудова міграція впливає на ринок праці приймаючої держави. Такий вплив має як позитивні, так і негативні наслідки. По-перше, імпорт трудових ресурсів сприяє зменшенню проблеми дефіциту робочої сили. Більшість розвинених країн в даний час увійшли в період скорочення загальної кількості працездатного населення, викликаного зниженням народжуваності. Вирішити дану проблему можна, до прикладу, двома способами: підвищенням продуктивності праці і стимулюванням трудової імміграції. Перший варіант доволі сприятливий, проте вимагає часу і технологічного



розвитку. Другий варіант пропонує оперативне задоволення виниклого дефіциту для малого та середнього бізнесу. Зайнятість трудових мігрантів в домашньому господарстві сприяє зростанню зайнятості жінок. Трудові ніші доглядальниць, нянь, домробітниць за короткий час в розвинених країнах перетворилися в робочі місця для іммігранток.

Як правило, малий бізнес залежить від витрат, особливо на етапі створення та становлення. Іноземні трудові ресурси дозволяють отримати необхідні робочі руки в разі їх дефіциту, за нижчою вартістю. Аналогічна ситуація виникає при праці нелегальних мігрантів, особливо в країнах з високими соціальними гарантіями на ринку праці. Трудова міграція забезпечує також зайнятість на некваліфікованих роботах. Значні зміни в соціальній структурі розвинених країн мали значний вплив на ринок праці. Для середнього класу робочі місця з некваліфікованою працею є неprestижними як з економічних, так і соціально-психологічного аспектів. В той же час, низько кваліфіковані мігранти влаштовуються саме на такі посади. Варто також зазначити, що зайнятість мігрантів в «неprestижних» сферах економіки сприяє вертикальній мобільності місцевих працівників, тобто, спонукає їх до підвищення кваліфікації та пошуку більш престижних і високооплачуваних робочих місць. Трудові мігранти стають частиною національного людського капіталу приймаючої держави. Залежно від рівня кваліфікації та освіти, віку і здоров'я входить трудовий потік може як підвищити рівень розвитку національного капіталу, так і знизити. За умови переваги низько кваліфікованої робочої сили знижується загальний рівень національного людського капіталу, і навпаки – при якщо переважають кваліфіковані спеціалісти, рівень людського капіталу зростає.

Збільшення масштабів зовнішньої трудової імміграції призводить до зростання вкладу мігрантів в валовий внутрішній продукт приймаючих країн. Мігранти збільшують загальну чисельність населення працездатного віку, прибувають з певними рівнем освіти, навичками та компетенціями, вносять свою лепту в розвиток людського капіталу країн-реципієнтів. У разі

імміграції висококваліфікованої робочої сили можливе зростання інноваційної активності, що призводить до збільшення продуктивності праці [32].

Наявність тісних міграційних зв'язків між державою-донором і державою-реципієнтом не може також не позначитися на зовнішньоекономічному взаємодії двох країн. В першу чергу йдеться про збільшення обсягів взаємної торгівлі та зростанні кількості спільних торговельних підприємств [33].

Це можна пояснити тим, що іммігранти добре обізнані з традиціями, законодавством, мовою як країни-донора робочої сили, так і країни-реципієнта. Тому, їх присутність допомагає подолати інформаційний розрив з обох сторін, тим самим сприяючи реалізації торгових зв'язків. Іммігранти також певним чином просувають товари своєї батьківщини, формують на них попит і поширення.

Трудова міграція в той же час має число негативних наслідків для ринку праці країн-реципієнтів. В першу чергу це стосується безробіття і рівня заробітної плати. Ще одним негативним ефектом для приймаючої держави є криміналізація окремих секторів ринку праці. Крім ухилення від сплати податків криміналізація, як правило, знижує загальний рівень конкуренції в галузі, що призводить до уповільнення темпів зростання, технологічного розвитку. До негативних наслідків трудової міграції для країни-донора також відносять зниження виробничого потенціалу країни, скорочення «інтелектуального середовища», вплив інтелекту і, як наслідок, дефіцит професійної робочої сил, погіршення демографічної ситуації в країні. Зі збільшенням тривалості перебування мігрантів закордоном скорочуються їхні грошові перекази, адже зазвичай їх зв'язок з батьківщиною поступово слабшає.

До позитивних відносять:

- зниження рівня безробіття та неповної зайнятості в країні [34];

- підвищення рівня життя населення і пом'якшення бідності завдяки тому, що мігранти привозять валюту в країну. Такі грошові перекази підсилюють позиції;
- підвищення кваліфікації трудових мігрантів, які працевлаштовані за кордоном, а це в свою чергу приводить до підвищення ефективності і продуктивності праці в подальшому;
- працевлаштування мігрантів з низьким рівнем освіти;
- накопичення стартового капіталу для створення малих і середніх підприємств після повернення мігранта додому, що сприяє формуванню в країні-донорі середнього класу;
- виникнення спільних підприємств, збільшення товарообігу між країною-експортером і країною-імпортером трудових ресурсів.

## **1.2. Розвиток світових потоків трудової міграції**

Міжнародна міграція, а зокрема і трудова міграція, стрімко розвивається в останні десятиліття. Для порівняння, якщо в 2001 році кількість світових мігрантів становила приблизно 140 млн. чол., то в 2005 це значення досягло 191 млн. чол., в 2014 – 232 млн. чол., у 2019 – 272 млн. чол.. В порівнянні з 1960 роком кількість світових мігрантів збільшилася більше в три рази.

Міжнародна трудова міграція впливає на національні та глобальний ринок праці. Важливим і водночас складним при вивченні трудової міграції є розуміння того, що поведінка мігрантів обумовлена не лише економічними мотивами. Тип мислення, сімейний стан, соціальні умови також мають значний вплив на рішення щодо міграції.

Важливим фактором розвитку міграційних процесів була діяльність транснаціональних корпорацій, перебудови в економіках країн, воєнні конфлікти та інше. На думку, В.Л. Іноземцев міжнародна міграція мала місце протягом усього існування людства. Він також виділяє два типи міграційних процесів:

- міграція населення як наслідок розвинутих соціальних систем;

- міграція населення як наслідок еволюції кочових племен і народів, соціальні системи яких не були досить розвинуті [35].

Важливість першого типу міграцій мала місце протягом століть, а от роль другого типу зменшувалася з розвитком цивілізацій. Значну роль у розвитку міжнародних міграційних процесів дослідник надає європейським країнам.

В XVII-XVIII століття спостерігалися великі потоки іммігрантів до Європи, при тому ряд країн сам стимулював такі потоки. В цей же час відбувалися масові переселення європейців в Америку, що пояснюється з релігійними і політичними причини міграції.

Науковець Д. Массей виокремлює чотири історичних періоди розвитку міжнародної міграції [36], а саме:

1. період меркантилізму (приблизно з 1500 до 1800 рр.) – мігранти з Європи переміщувалися до Америки, Африки, Азії, Океанії. Точну кількість міжнародних мігрантів в даний період оцінити неможливо, але їх потоки були суттєвими. Факторами міжнародної міграції впливали процес колонізації та економічного зростання;
2. індустріальний період (початок XIX ст. до 20-х рр. XX ст.) – європейські країни, де переважав фактором виробництва працею стали країнами еміграції, основна кількість мігрантів покинули Британські острови, Італію, Австро-Угорщину, Німеччину, Іспанію. На думку Массея саме цей період відіграв важливу роль в соціальній, економічній і демографічній трансформації Європи». Основними факторами, що спричинили міграцію були структурна трансформація Європи, включення європейських країн в торговельні відносини, відкритість кордонів для товарів і капіталу, ліберальна міграційна політика приймаючих країн;
3. період обмеженої міграції (20-40-х роки XX ст.) – фактори, які вплинули на цей потік міграції були пов'язані з Першою світовою війною, Великою Депресією і Другою світовою війною. В цей час

спостерігалось обмеження руху товарів, капіталу і робочої сили, а більша частина мігрантів були біженці та шукачі притулку;

4. період постіндустріальної міграції (з середини 1960-х років) – країни походження мігрантів країни третього світу – країни, що розвивалися. Основні потоки мігрантів прямували з індустріальних до постіндустріальних суспільств.

Факторам впливу на міграцію також була глобалізація. Біля 60% емігрантів з Європи прямували до США, хоча точну кількість мігрантів важко сказати, за оцінками дослідників це було приблизно 50 – 60 млн. чол.. Міграція спостерігалася також з Індії та Китаю в напрямку Шрі-Ланки, Бірми, Таїланду, Філіппін, В'єтнаму. В 1920-х роках уряд США хотів зменшити потоки мігрантів з Європи шляхом введення обмежень, і тим самим перенаправив потік мігрантів в Аргентину та Бразилію. [37]. Далі друга хвиля глобалізації характерна міграцією з таких країн, як Афганістан, Пакистан, Індія, В'єтнам, Марокко, Єгипет, Туреччина у більш розвинуті країни Заходу і Сходу. В той час основними мігрантами були некваліфіковані працівники. Під час другої і третьої хвиль глобалізації, країнами напрямками міграції стали також європейські країн, Індія та СРСР.

Дослідник Хіжний Е.К. [38] виділяє чотири етапи міграції, які відбувалися на Європейському континенті.

- перший етап масової імміграції до країн Західної Європи, що був пов'язаний із завершенням Другої світової війни і, відповідно, з політичною ситуацією в світі в цілому, і в цих країнах зокрема. Основну частку мігрантів склали біженці та вимушені переселенці. Основними мігрантами були біженці і вимушені переселенці;
- другий етап (1960 – 1973 рр.) був спричинений економічними факторами: збільшення попиту на залучену робочу силу в основному низької кваліфікації, оскільки на даному етапі відбувався швидкий розвиток економік європейських країн. Так, з середини ХХ

ст. західноєвропейські країни перетворилися у приймаючі, а основним напрямком переміщення населення в Європі став потік з півдня на північ. Науковці зазначають, що використання робочої сили залученої з інших країн, дозволило відновити промисловість країн. При тому рівень заробітної плати був низьким, що дало змогу зекономити частку грошей;

- третій етап міжнародної трудової міграції в європейських країнах (середина 1970-х – кінець 1980-х рр.) був пов'язаний зі зниженням попиту на робочу силу внаслідок інтенсивного розвитку виробництва та початком енергетичної кризи у 1973 р. Уряди європейських країн зменшили залучення іноземної робочої сили, ввели жорсткі правила за контролем руху мігрантів і навіть частково повертали вже залучених мігрантів в країни походження [39];
- четвертий етап міграції в європейських країнах, який розпочався в 1990-х роках був спричинений економічними і політичними факторами. До основних економічних можна віднести різниці в доходах, бажання підприємців знизити витрати на оплату праці. До політичних відносять воєнні конфлікти в Югославії, Чеченській Республіці, Афганістані, Ізраїлі, Іраку;

Характерними рисами ринків праці в країнах Європи у 1990-х роках були більш високі витрати на робочу силу, порівняно з такими країнами, як США, Японія і промислово розвиненими країнами Південно-Західної Азії. Також спостерігався дисбаланс попиту і пропозиції робочої сили – безробіття існувало, але мав місце і дефіцит кадрів в торгівлі, галузях промисловості, інженерії та фінансових сферах. Країни почали залучати висококваліфікованих трудових мігрантів. В низько кваліфікованих галузях, таких як сільське господарство, будівництво чи виробництво одягу, більшість місця зайняли трудові мігранти. В період після Другої світової війни трудова міграція набула статусу одного з основних засобів вирішення демографічних проблем у сфері трудових ресурсів країн Європи.

В останні десятиліття трудові мігранти заповнюють дефіцит робочих рук у сільському господарстві, туризмі, охороні здоров'я, секторах ІТ, інженерії. Ці галузі є великою мірою залежними від мігрантів.

У 1992 році було підписано Маастрихтську угоду, що значно вплинуло на формування єдиного політичного і економічного простору на теренах ряду європейських країн. Це створило внутрішню безвізову зону і буферну зону навколо, що в свою чергу легалізувало міграцію всередині зони. Відкриття кордонів стало каталізатором до зростання мобільності населення. До прикладу, тільки за три роки, з початку 2004 до початку 2007 рр. кількість поляків, що знаходилися за межами країни, збільшилась в 3 рази, з 180 тис. до 540 тис. чол. [40].

На початку 1990-х років кількість трудових мігрантів в європейських країнах поступово зменшувалася. Причиною цього стали заходи уряду країн щодо обмеження рута контролю за міграційними потоками. Але, навіть незважаючи на такі заходи, протягом 1990-х рр. чиста міграція по ЄС–25 в середньому склала 750 тис. осіб на рік. В зв'язку зі збільшенням контролю над зовнішньою трудовою міграцією відбулася поляризація країн ЄС на «зони різних типів сусідства» на:

- «приймаючі країни центру ЄС»;
- «країни периферії центру ЄС»;
- «країни розширеного ЄС»;
- «країни – кандидати» (Румунія, Болгарія, Хорватія);
- «країни перетину двох міграційних систем Західноєвропейської і Євразійської» (Сербія, Чорногорія, Македонія, Молдова, Україна, Білорусь).

Остання група країн приносила проблеми в процесі регулювання міграційних рухів. Це пояснюється тим, що ці країни через свою економічну та політичну ситуацію стали донорами трудових мігрантів. До прикладу, в 2004 році мінімальна заробітна платня в Литві була в 9 разів нижче ніж в

таких країнах ЄС-15 як Люксембург, Нідерланди, Велика Британія, Франція [41].

Для регулювання міграційних потоків з країнами новими членами ЄС, було запроваджено міграційні режими чотирьох типів, а саме:

1. обмежувальний – вимагає від мігранта дозвіл на працю, який той міг отримати при умові, що дана посада не може бути зайнята громадянином;
2. обмежувальний з певною квотою працівників;
3. загальний доступ до ринку праці з обмеженими вигодами;
4. вільне переміщення працівників (було введено тільки Швецією).

Ті країни, які ввели загальний доступ до свого ринку праці, змогли уникнути дефіциту робочої сили за допомогою мігрантів, а через рік після розширення Союзу було підраховано, що Велика Британія отримала фінансові надходження від додаткової робочої сили у обсягу 500 млн. фунтів стерлінгів.

В останні роки зростає значення висококваліфікованої робочої сили. Адже такі працівники позитивно впливають на конкурентоспроможність компаній, так країн в цілому.

ООН була розроблена концепція «замісної» міграції, відповідно до якої підтримка стабільної кількості населення в економічно розвинених країнах є можливою завдяки міграційному притоку населення з країн, що розвиваються [42]. В той же час, якщо кількість мігрантів є не збалансованою, то це може призвести до зростання державних витрат на соціальну допомогу і пільги мігрантам та їх сім'ям. Також багато науковців схиляється до думки, що безробіття на європейському ринку праці частково спричинене тим, що іммігранти пропонують свої послуги за менший рівень оплати праці, чим вони витісняють місцеве працездатне населення з ринку праці [43].

При аналізі міжнародної трудової міграції в Європі слід виділити такий етап 2007 – 2012 років, що пов'язаний з фінансово-економічною кризою. Ряд



країн ЄС, зокрема Чехія, Велика Британія, маючи на меті захистити громадян від безробіття, ввели заходи спрямовані на захист національних працівників. Уряди вважали, що криза стане фактором для повернення мігрантів в їх країни, їм навіть була запропонована грошова компенсація і вигляді витрат на дорогу. Проте, повернення мігрантів в країни походження не відбулося. Експерти говорять, що під час економічних крих на сам перед страждають мігранти, адже роботодавці підсвідомо надають перевагу громадянам країни [44].

Ряд науковців вважає, що кінець ХХ – початок ХХІ століть є етапом безпрецедентних масштабів міжнародної міграції у зв'язку з їх зростанням. Однак, інші дослідники називають таке припущення «міфом» і виступають з критикою С. Кеслз. і М. Дж. Мілер, оскільки кількість мігрантів у світі збільшується, але їх відсоток від всього населення світу все одно не перевищує 2 – 3 % протягом усієї історії міграції [45].

Сьогодні на міграцію впливають політичні, економічні, демографічні, соціальні, екологічні, історичні фактори. Великий вплив на міжнародну трудову міграцію має також глобалізація – зникають бар'єри руху між країнами, економіки стають відкритішими аніж раніше, ряд країн активно стимулює до імміграції до них, особливо, якщо мова йде про міграцію високо кваліфікованих працівників. Хоча кожна країна світу сьогодні є учасником світових міграційних процесів, одним зі основних центрів міграції є США та Європа. Можемо виділити декілька рис сучасної трудової міграції:

- інтенсивний характер міжнародної трудової міграції;
- незважаючи на малий відсоток від загальної кількості трудових мігрантів, стрімко росте «вплив інтелекту»;
- процес пересування між країнами спрощують розвиток засобів зв'язку, міжнародна інтеграція, наявність відносно дешевих транспортних шляхів;
- міжнародна трудова міграція допомагає країнам, які розвиваються збалансувати ринок праці, а приймаючим країнам усунути дефіцит

трудоу ресурсів. З іншого боку, вона позбавляє країни-донори робочої сили кращих трудових ресурсів та часто викликає невдоволення громадян приймаючих країн.

Те, що технології розвиваються дуже стрімко стало причиною того, що склад працівників, яких намагаються залучити високо розвинуті країни змінився. До прикладу, індустриальні країни зацікавлені в залученні працівників в галузях машинобудування, ІТ, високих технологій, проектування, біотехнологій, охорони здоров'я. Одним з основних мотивів еміграції для висококваліфікованих працівників з менш розвинутих країн є різниця в рівні оплати праці [46].

Починаючи з ХХІ століття кількість трудових мігрантів зростає завдяки інтеграційним процесам, різниця в рівні життя між країнами і можливості працевлаштування за кордоном, розвитку інформаційних технологій і доступу до інформації, посиленню зв'язків між країнами, збільшенню кількості випускників вищих навчальних закладів [24].

Аналізуючи дослідження і публікації стосовно міжнародної трудової міграції, бачимо, що на рівень імпорту трудових ресурсів в країни Європи, Північної Америки в довготривалому періоді впливають такі фактори, як хронічний дефіцит робочої сили, збільшення тривалості життя і витрат на соціальне забезпечення, зниження народжуваності, економія часу і витрат на підготовку спеціалістів, що були потрібні на ринку праці, поява уніфікованих дипломів, освіта студентів за кордоном і можливість залишитися працювати в приймаючій країні. Росте частка студентів, аспірантів, які беруть участь в міжнародних навчальних програмах і часто залишаються працювати в тих ж країнах.

Науковці погоджуються в питанні, що вагомим фактором, що спонукає людей до міжнародної міграції є бідність у країнах походження. Проте варто зауважити, що частіше мігрують якраз не найбідніші верстви населення, оскільки міграція несе за собою певні затрати коштів на пошук житла, транспорт і інше.

Отже, розвиток міжнародних міграційних процесів пройшов декілька етапів та характеризувався коливанням кількості міжнародних трудових мігрантів. Особливий вплив на процес міжнародної трудової міграції мають політичні, економічні, екологічні, демографічні, культурні та соціологічні чинники. Дії уряду щодо регулювання потоків мігрантів частково змінили як кількість мігрантів, так і характер та напрямки міграційних потоків.

### **Висновки до розділу 1**

1. Отже, науковці по-різному пояснюють поняття міжнародної трудової міграції, але всі погоджуються з думкою, що – це переміщення через кордон осіб з метою працевлаштування закордоном з економічних, політичних, соціальних, екологічних чи особистих причин.
2. Зростанню масштабів міжнародної трудової міграції сприяє рух капіталу, діяльність ТНК, спрощення умов трудової міграції між деякими країнами, поширеність Інтернету та ЗМІ, а отже наявність інформації. Дослідження видів трудової міграції за термінами, напрямом переміщення, характером, формами реалізації та ступенем легальності дозволило упорядкувати класифікаційні критерії трудової міграції. Трудова міграція може бути поділена за рядом критерій: мотиви для міграції, напрямки, правовий стан, тривалість, правовий стан, професія та якісний рівень мігрантів. Серед факторів, що призводять до трудової міграції, виділяють економічні, соціальні, культурні, політичні та екологічні. Також важливим чинником трудової міграції є різниця в рівні доходу працівника в рідній країні та за кордоном. Визначено, що найбільший вплив на трудову міграцію має саме економічний фактор. Зокрема це є здебільшого ключовим фактором для українських емігрантів, в тому числі й висококваліфікованих працівників. Усі фактори діють здебільшого не ізольовано, а разом. Змінюється лише важливість певних з них залежно від ситуації. Незважаючи на те, що головна частина трудових мігрантів – це малокваліфіковані робітники, що зайняті на виробництві та в сільському господарстві, останнім часом

- зростає також потік мігруючих фахівців, тобто високо кваліфікованої робочої сили, зайнятої на престижних і високооплачуваних посадах.
3. У розділі виділено позитивні та негативні наслідки трудової міграції. Визначено, що і країни вибуття, і країни прибуття кваліфікованих трудових мігрантів отримують вигоди та несуть втрати від міграції населення одночасно. Так, позитивним ефектом є зменшення напруги на ринку праці, покращення стану життя мігранта та його сім'ї, перекази трудових мігрантів в країну походження. Негативним ефектом є – втрата трудових ресурсів країною донором, погіршення демографічної ситуації, зменшення конкуренції на вітчизняному ринку праці та інше. Трудова міграція має число негативних наслідків для ринку праці країн-реципієнтів. Зокрема, може стати причиною безробіття місцевого населення і зниження рівня заробітної плати. Ще одним негативним ефектом для приймаючої держави є криміналізація окремих секторів ринку праці
4. Міжнародна трудова міграція особливо стрімко росте протягом останніх десятиліть. Розвиток міжнародних міграційних процесів пройшов декілька етапів та характеризувався коливанням кількості міжнародних трудових мігрантів. Дії уряду щодо регулювання потоків мігрантів частково змінили як кількість мігрантів, так і характер та напрямки міграційних потоків.

## РОЗДІЛ 2

### МІГРАЦІЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ З УКРАЇНИ В ПОЛЬЩУ

#### 2.1. Україна в системі міжнародної трудової міграції

Основним напрямком трудової міграції часто є рух між країнами, що розвиваються та розвиненими країнами. Привабливими місцями для мігрантів досі є США, Австралія, Канада та країни ЄС. Можна поділити трудових мігрантів на два потоки – «відплив інтелекту» (в основному з країн

Західної Європи, Росії та Індії) та низько кваліфікована робоча сила (в основному з країн Латинської Америки, Азії) [47]. Показником, який говорить про збільшення міграції є також зростання частки мігрантів від загальної чисельності населення країн. Даний показник поступово, але постійно зростає. Найбільше частка мігрантів зросла в країнах Перської затоки: в Бахреїні з 17,1% до 40,7%, в Кувейті з 32,6% до 62,1 %, в Катарі з 32,0% до 78,3%, в ОАЕ з 2,4% до 71,4%, в Саудівській Аравії з 1,6% до 25,9% з 2014 по 2018 роки. Згідно з оцінкою Євростату, з 511,5 млн. чол., які постійно проживали в ЄС-28 на початок 2017 року, 453,6 млн. чол. (88,7%) проживали в тих же країнах, в яких вони народилися. Ще 57,3 млн. чол. (11,2%) народилися за кордоном, в тому числі 36,9 млн. чол. (7,2%) – за межами ЄС –28, а 20,4 млн. чол. (4,0%) – в інших країнах союзу. Кількість народжених на території союзу з 2014 по 2017 рр. зменшилася з 89,7% на до 88,7%. Частка мігрантів в той же час зросла з 3,6% до 4,6%.

Всі країни світу сьогодні охоплені трудовою міграцією. Все більше, закриті раніше, країни – Китай, Куба, Північна Корея долучаються до процесів трудової міграції

За останні десятиліття змінилися процеси трудової міграції:

- зміна тимчасової тривалості міжнародної міграції (характеризується появою категорії туристів та тимчасового працевлаштування за кордоном);
- зміна вимог до мігрантів (зростання потреби в висококваліфікованих фахівцях);
- фемінізація міграційних потоків (за даними ООН 48,6% мігрантів – жінки).

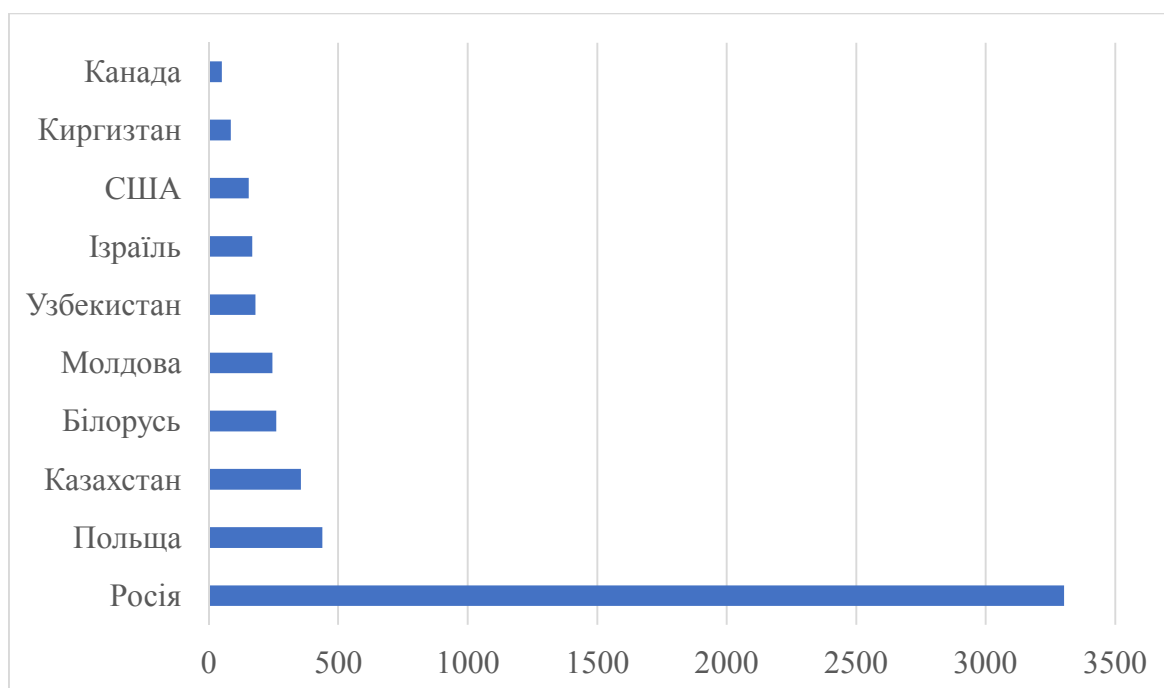
Зростанню інтенсивності міграційних потоків сприяє також економічна інтеграція. Міжнародна трудова міграція сприяє зростанню населення у багатьох частинах світу і, але й, сприяє його скороченню в деяких країнах або регіонах. Оскільки трудові мігранти належать до категорії населення працездатного віку, то як наслідок їх еміграції зростає частка кількості дітей

та людей похилого віку у порівнянні з робочим віком. До прикладу, у країнах Африки, Азії та Латинської Америки та Карибського басейну вплив міграції на зростання населення є негативним у більшості країн, але, зазвичай, малий у порівнянні з іншими змінами населення.

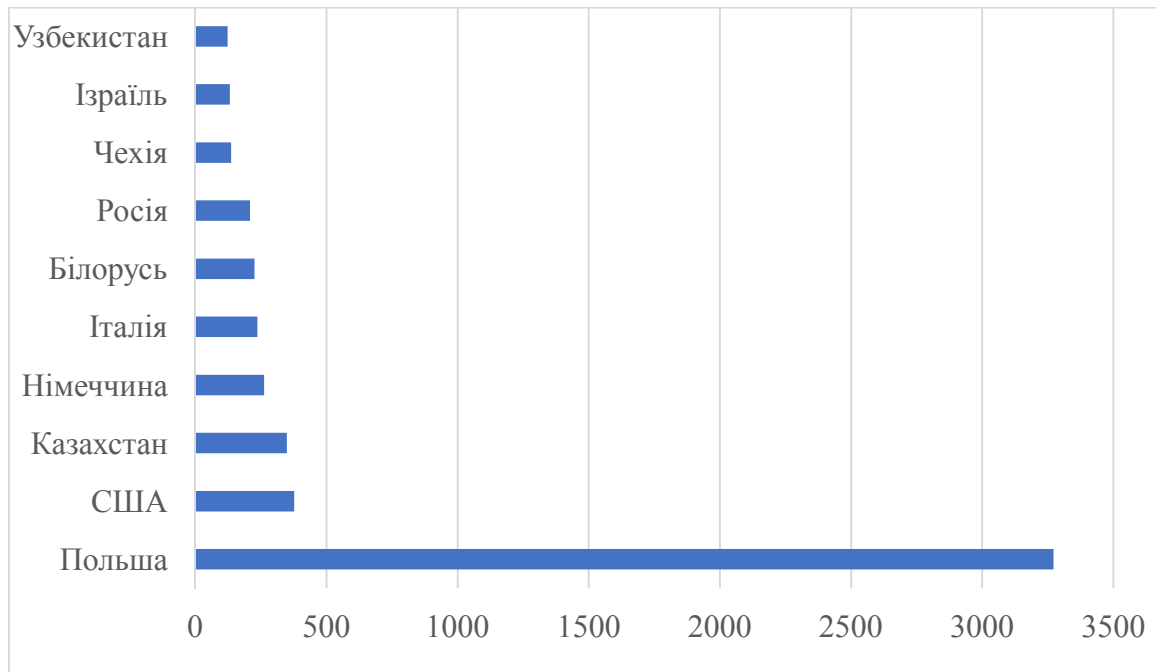
Кількість трудових мігрантів з України постійно зростає. Сьогодні Україна є в рейтингу 10 країн-донорів мігрантів у світі. До прикладу, в період 2013–2018 років кількість економічно активного населення зменшилась більше як на 3 млн.. Дані Центру економічної стратегії України свідчать, що більше 4 млн українців офіційно є трудовими мігрантами. А це майже 16% від усього працездатного населення країни [48].

Напрямки міграції українських спеціалістів за роки незалежності значно змінилися.

Так, в перші роки незалежності України реципієнтами трудової міграції були в основному Росія, Польща, країни-члени СРСР. Сьогодні основними країнами зовнішньої трудової міграції стали Польща, США, Німеччина, Ізраїль, Канада.



**Рис. 2.1.** Топ 10 країн по кількості український мігрантів в 2000 році (тис. осіб) Джерело: Складено автором на основі [48]



**Рис. 2.2.** Топ 10 країн по кількості український мігрантів в 2018 році (тис. осіб)

Джерело: Складено автором на основі [48]

За експертними оцінками на постійній основі в 2019 році за кордоном працює 3,2 млн. громадян України на постійній основі, а в сезон 7 – 9 млн. ос.. За даними Державної служби статистики в період 2015–2017 рр. кількість український трудових мігрантів становила лише 1,3 млн. ос..

Українські статистичні джерела також виокремлюють те, що ряд європейських країн спрощує процедуру працевлаштування українців, чим стимулює потік трудової міграції.

На думку відомства, трудовій міграції українців сприяють намагання європейських країн (таких, як Польща, Чехія, Німеччина) спростити процедуру працевлаштування професійних кадрів з України. Так, до прикладу станом на 2018 рік існувало 1917 компаній, які мають ліцензію Міністерства соціальної політики на посередництво у працевлаштуванні громадян за кордоном. У 2018 вони знайшли роботу для 97,1 тис. українців.

Потоки українських трудових мігрантів спрямовані в такі країни як, Кіпр, Польща, Німеччина, Греція, Велика Британія.

Чоловіки склали 92% від загальної кількості трудових мігрантів. За даними Міністерства Соціалістики, із загальної кількості за кордоном 92% склали чоловіки. До виїзду за кордон 40% трудових мігрантів з України працювали у сфері транспорту, складському господарстві, поштовій та кур'єрській сфері, у переробній промисловості (12%) та на будівництві (11%).

Згідно з даними ООН, у 2017 році у світі було 5,9 мільйона мігрантів з України. Організація Об'єднаних Націй включає до числа емігрантів усіх людей, які народилися у певній країні, але не живуть у ній. Наприклад, у Росії після розпаду СРСР залишилися три мільйони українців.

Міжнародна організація з міграції ще в 2016 році навела данні, що за межами України перебувало 8,2 млн. осіб.

Так, бачимо, що конкретних даних щодо кількості трудових мігрантів з України отримати складно [49].

Населення України характеризується середнім ступенем мобільності. Пояснити це можна тим, що в віковій структурі присутня велика частка населення похилого віку, яке не має намірів до міграції, в тому числі трудової. А от велика частка молодого населення готова мігрувати закордон

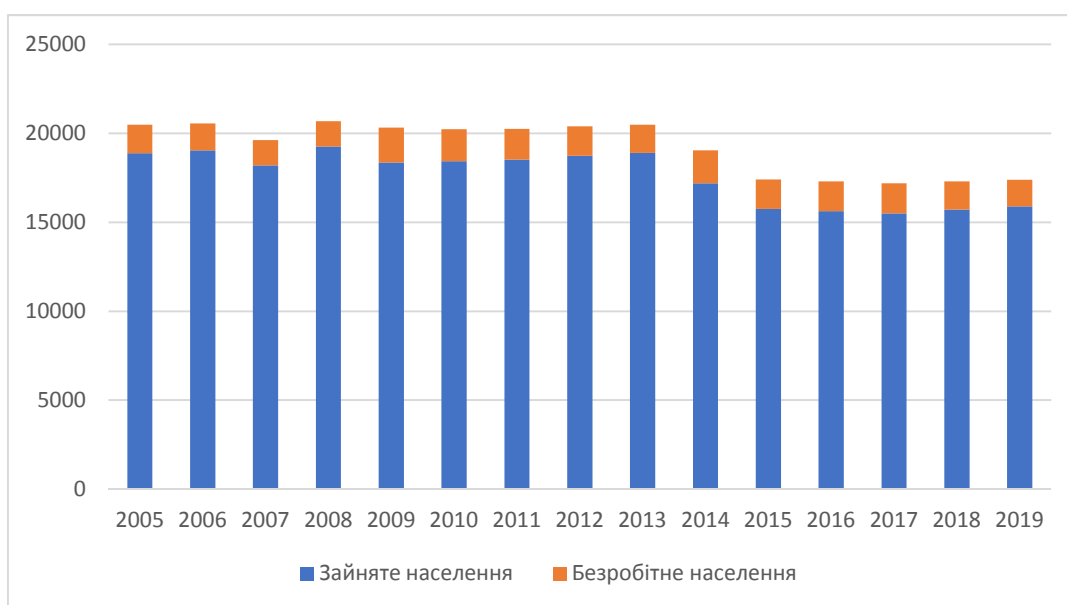
Можна виділити такі ознаки трудової міграції з України:

- мігрує більше молодих людей та жінок;
- зростає кількість не сезонних робітників, а фахівців, які мігрують на умовах довгострокових контрактів;
- найбільше мігрують працівники з Східної, Північної та Центральної України;
- протягом останніх років Росія майже втратила свою привабливість для трудових мігрантів, в той же час Захід став більш привабливим.



Згідно показників Державної служби зайнятості чисельність зайнятого населення в 2019 році становила 15,8 млн. осіб, у порівнянні в 2018 році цей показник становив 16,4 млн осіб.

Враховуючи професії, безробітних можна поділити на наступні групи: 41% – керівники, службовці, професіонали та фахівці, 19% – особи, що займали робочі місця, які належать до класу найпростіших професій, 17% – працівники сфери торгівлі та послуг, 12% – кваліфіковані робітники з інструментом та сільського господарства, 11% – робітники з обслуговування машин.



**Рис. 2. 3** Кількість зайнятого та безробітного населення України в період 2005–2019 рр.

Джерело: [50]

Чисельність безробітного населення на 4 квартал 2019 року склала 8,6%, та 338 тис. осіб, в 2018 році показник становив 9,1% 341,7 тис. осіб. [50].

З рис. 2. 3 Бачимо, що кількість зайнятого населення в Україні в період з 2005 по 2019 рр. зменшується, в той же час кількість безробітних зростає. Це можемо пояснити по-перше, кількістю трудових мігрантів з України, по-друге, нестабільною економічною та політичною ситуацією в країні.

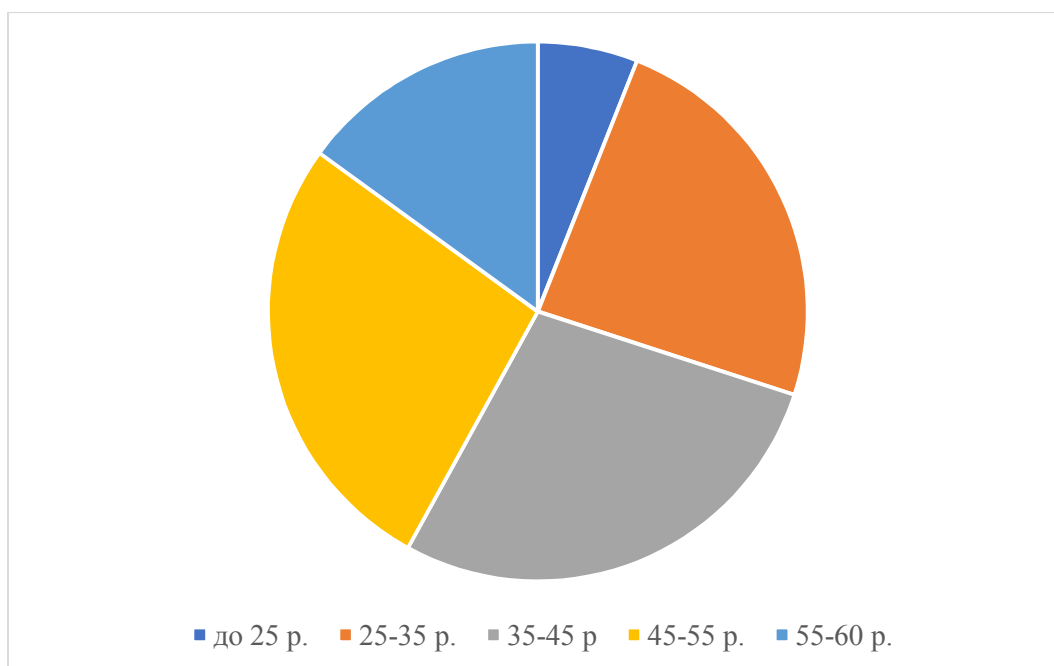
За віковими групами: серед безробітних 29% становили особи віком від 15 до 29 років, 31% – особи у віці від 30 до 39 років, 23% – у віці від 40 до 49 років.

Згідно даних, основними причинами безробіття є:

- 37% згідно економічних причин;
- 21% не знайшли роботу після закінчення навчального закладу;
- 10% не отримали новий контракт після закінчення терміну попереднього;
- 9% працювали на сезонних роботах.

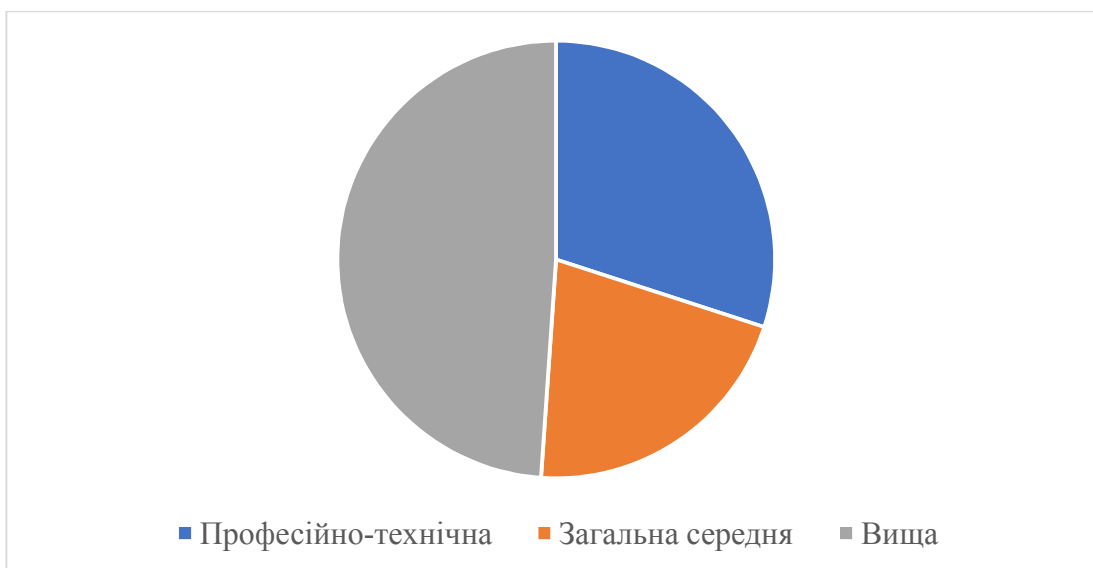
На рис. 2.10 подана інформація про кількість зареєстрованих безробітних розподілених за рівнем освіти. З діаграм бачимо, що 6% зареєстрованих безробітних перебувають у віці до 25 років, 24% – у віці від 25 до 35 років; 28 % у віці від 35 до 45 років, 27% – у віці від 45 до 55 років, і 15% безробітних у віці від 55 до 60 років. Щодо отриманої освіти, то серед безробітних 44% ті, що отримали вищу освіту, 37% отримали професійно-технічну, 19% – загальну середню освіту.

На рис. 2.4 подана інформація про кількість зареєстрованих безробітних розподілених за рівнем освіти. З діаграм бачимо, що 6% зареєстрованих безробітних перебувають у віці до 25 років, 24% – у віці від 25 до 35 років; 28 % у віці від 35 до 45 років, 27% – у віці від 45 до 55 років, і 15% безробітних у віці від 55 до 60 років. Щодо отриманої освіти, то серед безробітних 44% ті, що отримали вищу освіту, 37% отримали професійно-технічну, 19% – загальну середню освіту.



**Рис. 2.4.** Розподіл зареєстрованих безробітних за віковою структурою станом на 1 квітня 2019 року

Джерело: Складено автором на основі [51]



**Рис. 2.5.** Розподіл зареєстрованих безробітних за освітою станом на 01.04. 2019

Джерело: Складено автором на основі [52]

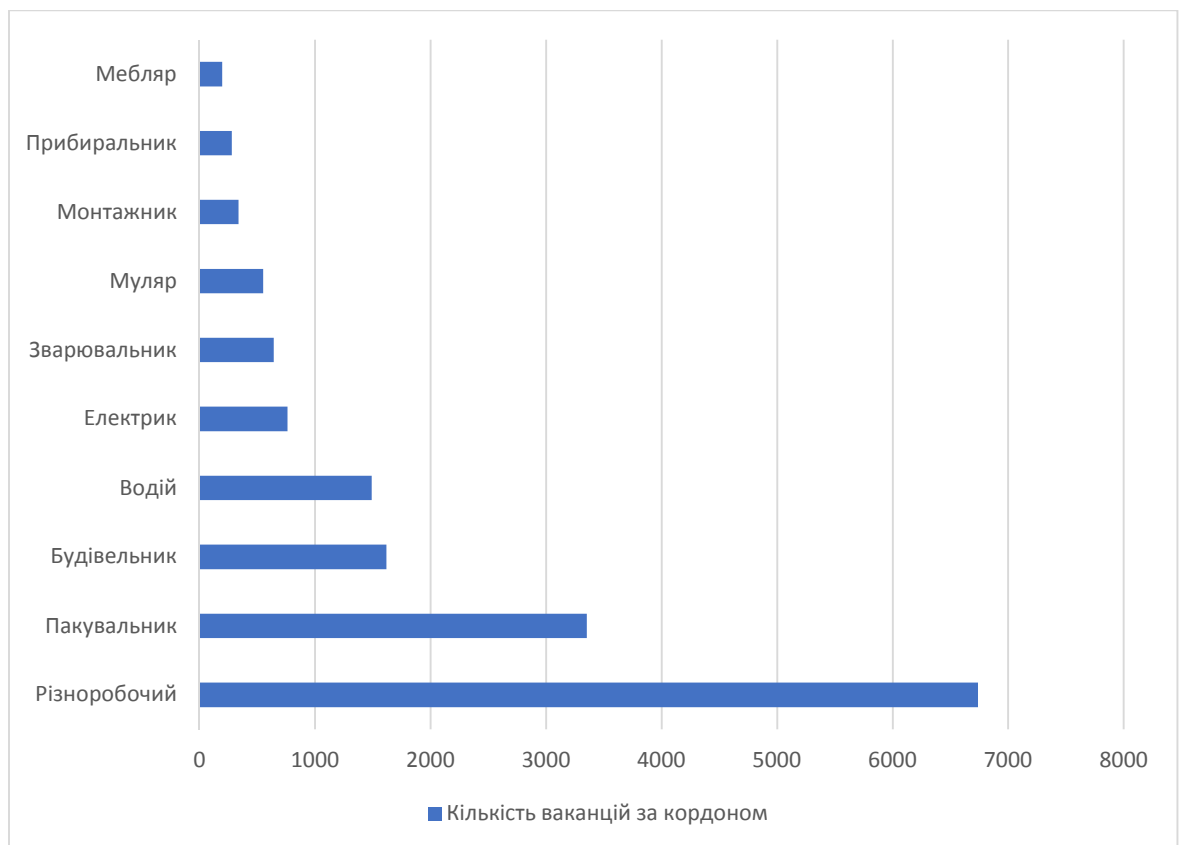
Варто також сказати, що здебільшого Державна служба зайнятості пропонує ваканції у сільському, лісовому та рибному господарстві (20%); на підприємствах переробної промисловості (18%), у сфері торгівлі (12%) та на транспорті (10%) [52]. Це говорить про те, що кваліфіковані працівники,

здебільшого, мають низькі шанси отримати роботу за допомогою Державної служби зайнятості.

Українські трудові мігранти з-за кордоном зайняті в таких галузях, як будівництво (тут здебільшого чоловіки), праця в домашніх господарствах (здебільшого жінки), сфера послуг, сільське господарство [49].

Бачимо, що здебільшого українські трудові мігранти зайняті середньо-оплачуваних сферах, без необхідності необхідної освіти, проте частина працевлаштовані в галузі охорони здоров'я (лікарі та медсестри), в галузі комунікації (ІТ-спеціалісти) та в інших галузях, таких як наукова, фінансова діяльність.

Згідно з дослідженням за 2018 рік, структура доступних ваканцій для українців з-за кордону була такою:



**Рис. 2.6.** Найбільш затребувані робітники за кордоном, 2018

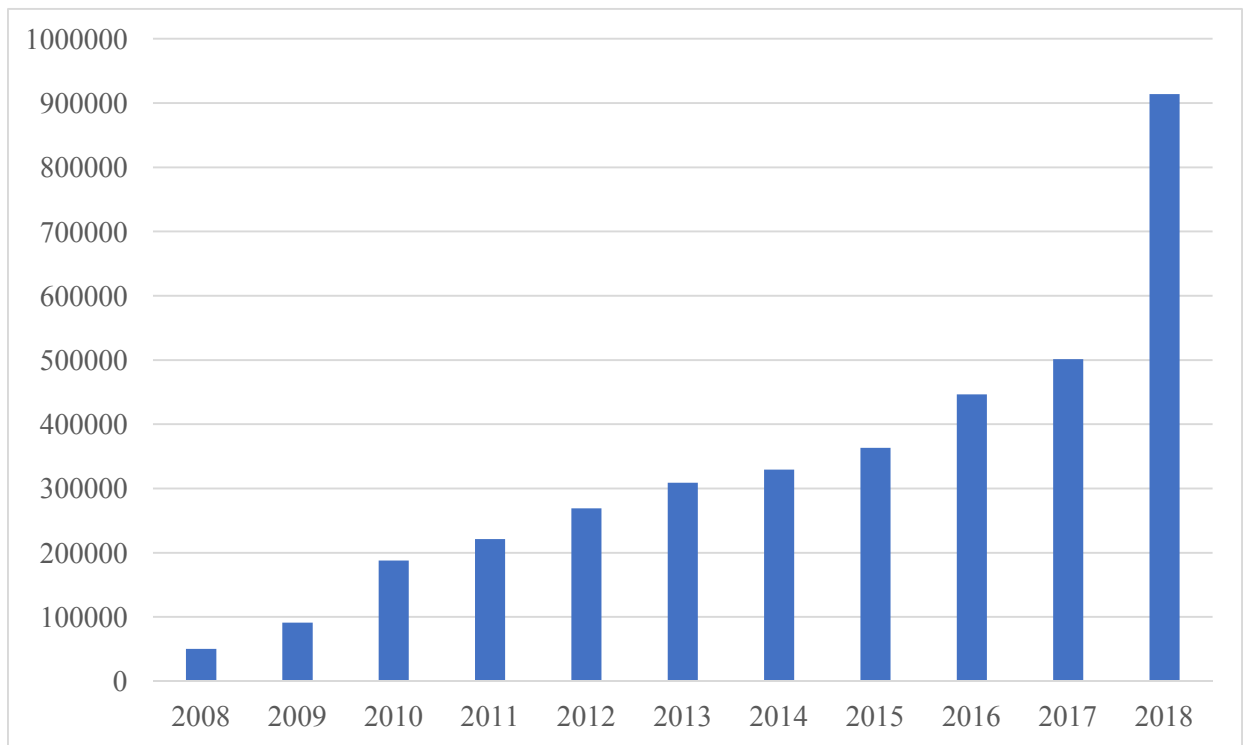
Джерело: [53]

Зростає також чисельність українців, які проживають з-за кордоном на постійній основі, зокрема в ЄС. До прикладу, в 2018 році дозволи на

проживання в країнах ЄС і Шенгенської зони тривалістю один рік і більше мали 913 936 громадян України.

У Італії довгострокові дозволи мали 230 тисяч українців, у Польщі – 157 тисяч, Чехії – 129 тисяч, Німеччині – 116 тисяч, Іспанії – 91 тисяча, Португалії – 28 тисяч, Угорщині – 24 тисячі, Словаччині – 21 тисяча, Греції – 19 тисяч. [54].

Велика кількість в Чехії, Польщі та Румунії (тут зокрема жителі Буковини, що мають право на румунське громадянство, без еміграції в Румунію). Таким чином тимчасова трудова міграція поступово набуває форми постійної.



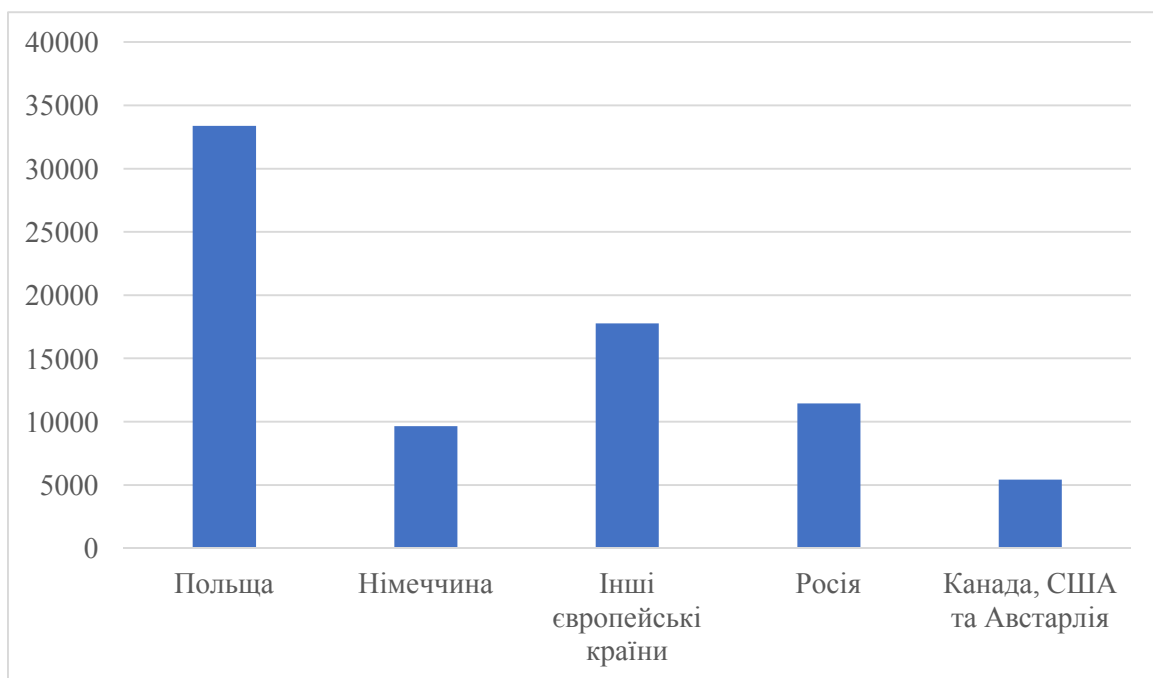
**Рис. 2.7.** Громадяни України, які мали дозволи на проживання в ЄС як довготривалі мігранти на 31 грудня відповідного року

Джерело: Складено автором на основі [54]

Варто також зауважити, що зростає кількість українських студентів з-за кордоном. Протягом 2016–2017 навчальних років у зарубіжних університетах навчалось 77424 українських студентів. В українських ВНЗ на денній програмі навчається близько 900 тис. українців, тоді частка студентів за

кордоном становить 8%. Найбільше з них в Польщі, Росії, Німеччині, Канаді, США, Чехії, Австрії, Словаччині. В період з 2009 по 2017 рік кількість українських студентів за кордоном зросла більше ніж в три рази.

Найбільше студентів навчається в Польщі – 55% усіх іноземних студентів. Також дослідження Національного банку Польщі, що проводилося у Варшаві, виявило лише 2,4 % українських студентів, які планують повернутися додому після завершення навчання.



**Рис. 2.8.** Кількість українських студентів за кордоном на 2016-2017 н. рр.

Джерело: Складено автором на основі [55]

Звичайно, що бажання отримати кращу освіту є головним фактором зростання освітньої міграції, проте все більше країн започатковують численні програми для українських студентів, створюють кращі умови, щоб талановиті студенти після успішного завершення навчального закладу отримали місце на їхньому ринку праці [55].

Отож, можемо зазначити, трудова міграція з України набрала нових рис. Зокрема, якщо раніше українці мігрували, щоб покращити житлові та соціальні умови, забезпечити дітей та інших членів сім'ї усім необхідним, то тепер метою є постійне місце проживання за кордоном з подальшим возз'єднанням сім'ї. Згідно з дослідженням Міжнародної організації з

міграції в Україні швидко зростає міжнародна мобільність населення угоди з Україною та ЄС, що лібералізувала режим перетину кордонів до країн ЄС [56]. Кількість тих українців, які планують покинути країну з метою тимчасової чи постійної міграції стрімко зростає також і через складну політичну і економічну ситуацію в Україні. Варто зауважити, що вітчизняні аналітики часто говорять про те, що інформація, яка надходить від Державної служби статистики, занижує фактичний рівень безробіття приблизно в 5 разів. Однією з причин є приховане безробіття та те, що частка безробітних не є зареєстровані в Державній службі зайнятості.

## **2.2. Трудова міграція з України в Польщу: причини та тенденції трудової міграції в умовах євроінтеграції**

За даними, українці становлять 73% трудових мігрантів, які офіційно працюють на території Польщі в 2019 році – серед 644 тис. тих, хто легально працює на території країни, 483 тис. є українцями [57]. Важливо також зауважити, що кількість тих, хто працює нелегально є ще більшою.

Польща виявляє зацікавлення в трудових мігрантах з України і стимулює їх міграцію шляхом, до прикладу, спрощення умов в'їзду. В Польщі також були зняті ряд адміністративних бар'єрів для українців. Так, після спрощення умов перетину кордону при біометричному паспорті, кількість отриманих робочих віз зросла в рази менше, ніж кількість трудових мігрантів з України в Польщу. Також, в зв'язку з цим, українці їдуть працювати в Польщу на термін, який не перевищує 90 днів (термін передбачений угодою про перетин кордону з біометричним паспортом) – за даними ЦЕСу їх кількість становить – у 57%.

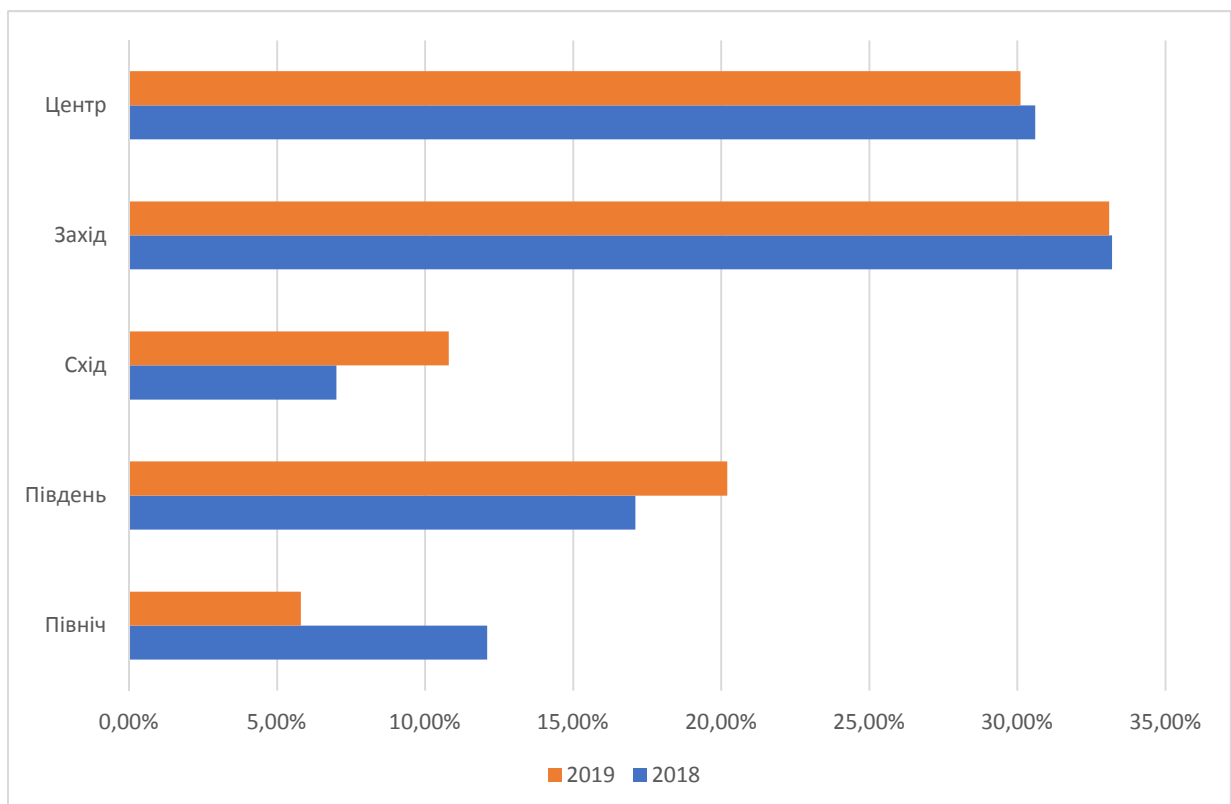
Найбільше за кордон українці працюють у галузі будівництва та у домогосподарствах. Мігрують також висококваліфіковані кадри, зокрема, ІТ-спеціалісти.

Зокрема кількість українських трудових мігрантів в Польщі зростає з 2014 року. Кількість трудових мігрантів з України до Польщі з 2014 року зросла вп'ятеро: з понад 300 тисяч до приблизно півтора мільйона [58].

Станом на 2019 рік найчисельнішою групою трудових мігрантів в Польщі є українці віком від 26 до 35 років (32%), в порівнянні з 2018 роком зросла частка мігрантів з України віком від 18 до 25 років становить 29,2%. Трудові мігранти віком від 36 до 45 років займають 23,1%, віком 46-55 років – 13,2%, віком понад 55 років – 2,5%.

Також кількість мігрантів з сільської місцевості зросла в 2019 році в порівнянні з 2018 – 40,2% і 27% відповідно. А от кількість українських трудових мігрантів в Польщі з міст зменшилась – 59,8% в 2019 році і 73% в 2018 році.

Кількість чоловіків, які мігрують в Польщу більше ніж жінок ( 60% до 40% відповідно).



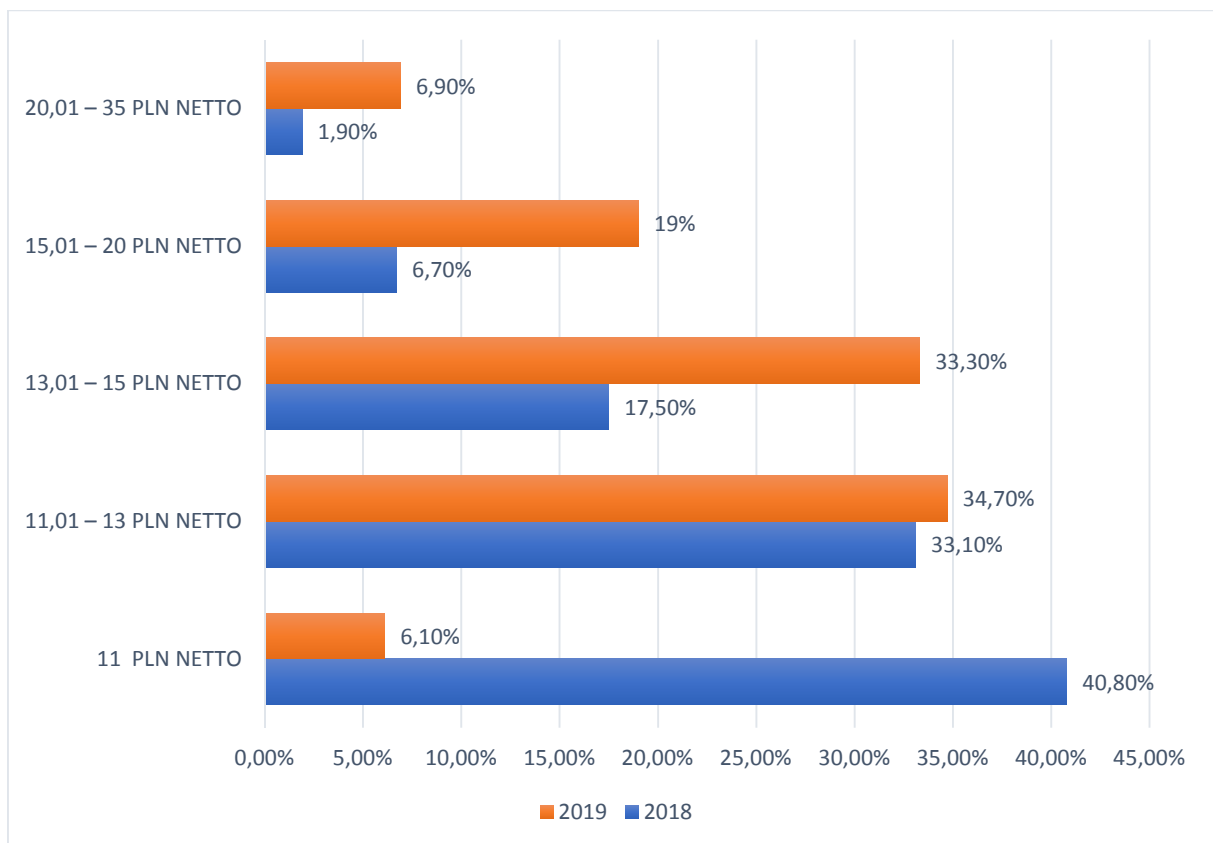
**Рис. 2.9.** Регіон проживання в Україні трудових мігрантів, які прямують в Польщу в період 2018-2019 рр.

Джерело: [54]



В 2018 році кількість українських трудових мігрантів в Польщі, які не знають польську мову становила 31%, а в 2019 – 20,6% від загальної кількості. Хоча, існує залежність між знанням польської мови та рівнем оплати праці – на вищий рівень оплати претендують на сам перед ті, хто може спілкуватися мовою роботодавців. Найбільший відсоток вільного або ж хорошого знання мови мають українські мігранти з заходу і півночі, найнижчий з півдня, сходу та центру України. Також 72,6% з українських трудових мігрантів, які не знають польську мову бажають вивчити її, 18,6% не планують вивчати мову, 8,8% утрималися від відповіді.

Цікавими є данні щодо освіти українських мігрантів в Польщі. Так, 27,5% мають вищу освіту, 31,8% – професійно-технічну, 11,3% – незакінчену вищу освіту, 29,4% – середню.

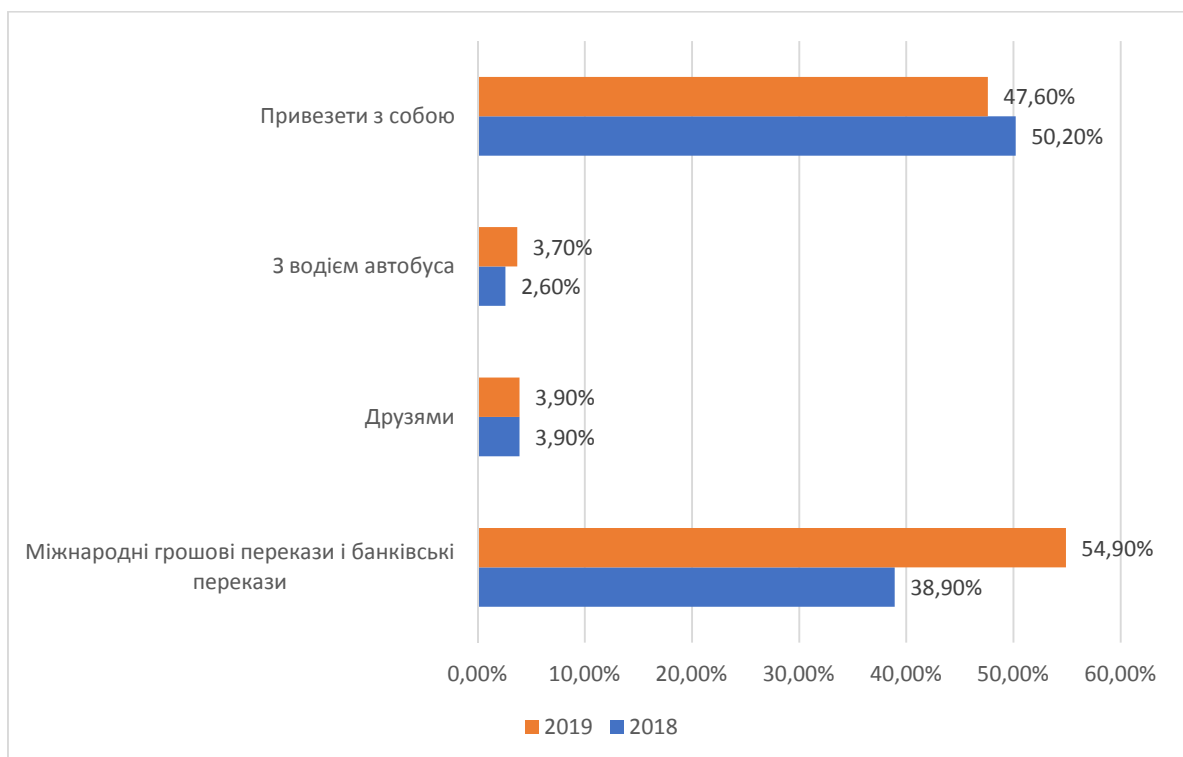


**Рис. 2.10.** Очікування українських трудових мігрантів щодо оплати праці в Польщі в період 2018–2019 рр.

Джерело: [59]

Зросли також очікування українців щодо оплати праці в Польщі. Так, якщо в 2018 році біля 40% трудових мігрантів були готові працювати за мінімальну погодинну оплату праці (12 злотих/72 грн), то в 2019 ця частка становила лише 6%. Вдвічі зросла кількість українських працівників, які хочуть заробляти 13-15 злотих (78-90 грн) на годину - з 17% до 33%, а майже утричі - кількість тих, хто хоче заробляти понад 15 злотих на годину (з майже 7% до 19%). Цікавим є те, що чоловіки заробляють більше жінок, до прикладу, заробітну плату в розмірі більше 15 злотих за годину праці в Польщі отримують 34,1% українських чоловіків і тільки 13,7% жінок.

Цікавим є шляхи, якими українські трудові мігранти перераховують гроші з Польщі в Україну. Великою є частка людей, які планують привезти кошти з собою. Позитивним для економіки України є те, що зростає кількість людей, які планують переказати кошти через банк.



**Рис. 2.11.** Шляхи, якими українські трудові мігранти перераховують гроші з Польщі в Україну порівняння 2018 і 2019 рр.

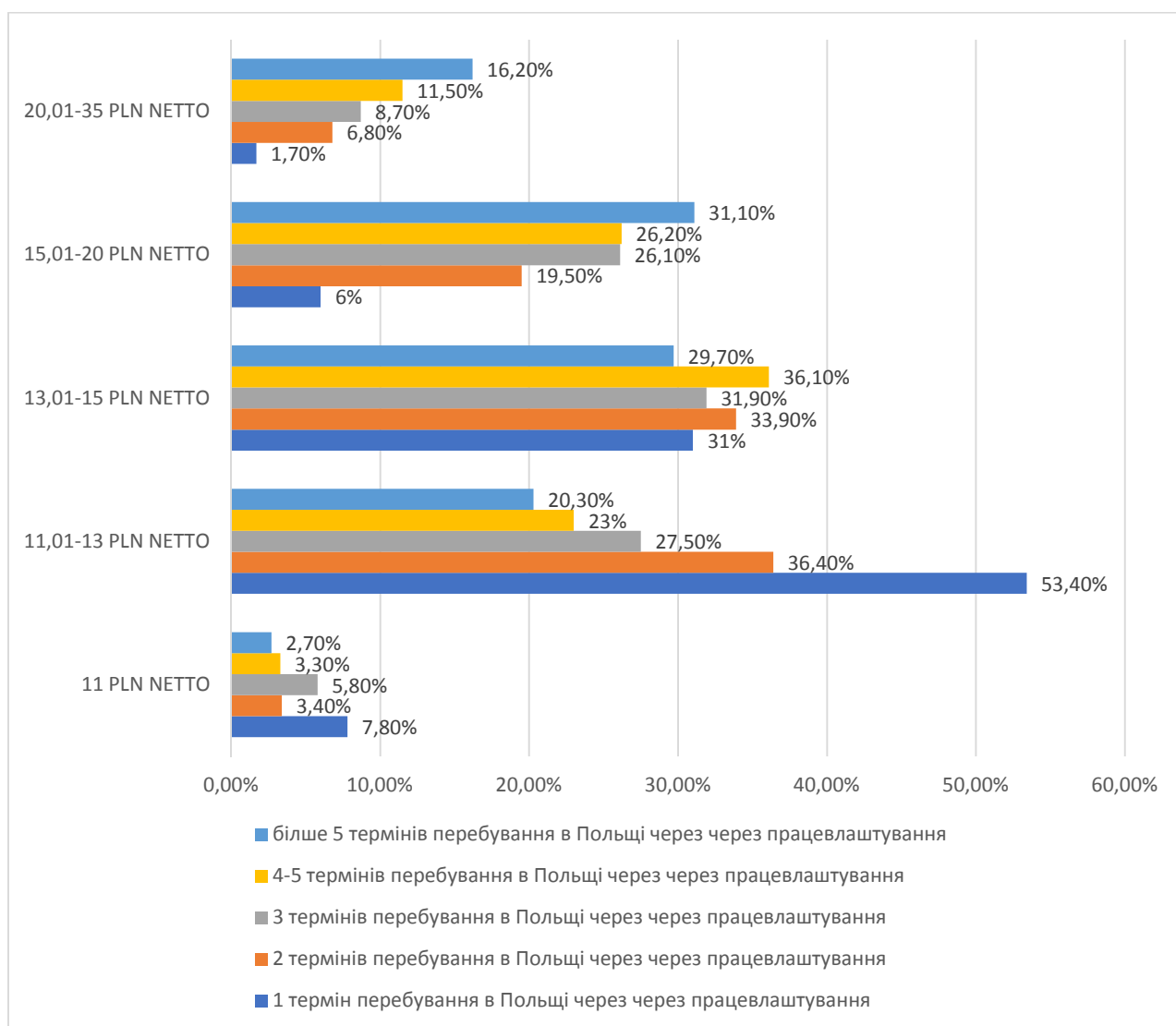
Джерело: [59]

Однією з найвищих заробітних плат є оплата на будівництві – понад 15 злотих за годину для 56% українських працівників. В сільському

господарстві на такий рівень оплати праці претендує біля 25% українських трудових мігрантів, в переробній промисловості – 16%.

Також рівень заробітної зарплати українців в Польщі залежить від терміну перебування на роботі в Польщі. Відповідно чим більший час перебування, тим більше досвіду отримує людина - тим більше отримує вона.

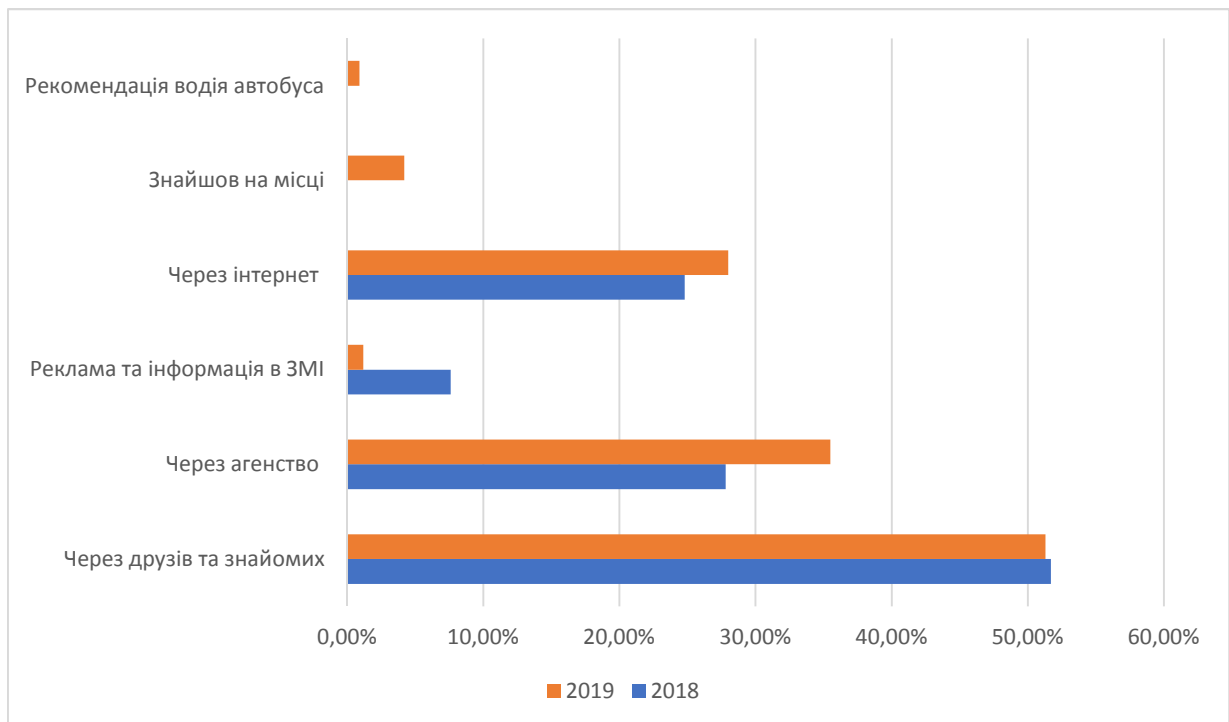
За даними українські трудові мігранти знаходять роботу протягом двох тижнів в 60%.



**Рис. 2.12.** Диференціація заробітку за кількістю перебувань у Польщі в 2019 році

Джерело: [59]

Варто зауважити, що окрім Польщі громадяни України обирають і інші напрямки для трудової міграції, зокрема Росію, Чеську Республіку, Німеччину. Згідно з дослідженням «Українці на польському ринку праці — досвід, виклики, перспективи», проведеного EWL S.A., Фондом підтримки мігрантів на ринку праці «EWL» та Центром Східноєвропейських студій Варшавського університету в 2018 році 2/3 громадян України вказували, що вперше приїхали до Польщі, в 2019 році пропорції тих, хто вперше приїхав сюди на роботу і тих, хто вже працював в Польщі були приблизно рівні. Зі збільшенням досвіду трудової міграції зростає готовність і бажання українських трудових мігрантів працювати і в інших країнах Європи. Згідно з даними дослідження, 27% громадян України, які мають досвід роботи в Польщі, працювали тут двічі; майже кожен четвертий трудовий мігрант — тільки один раз. В 2018 році відсоток людей, які працювали в Польщі лише один раз становив 43%, і тільки кожен п'ятий працював двічі [59].

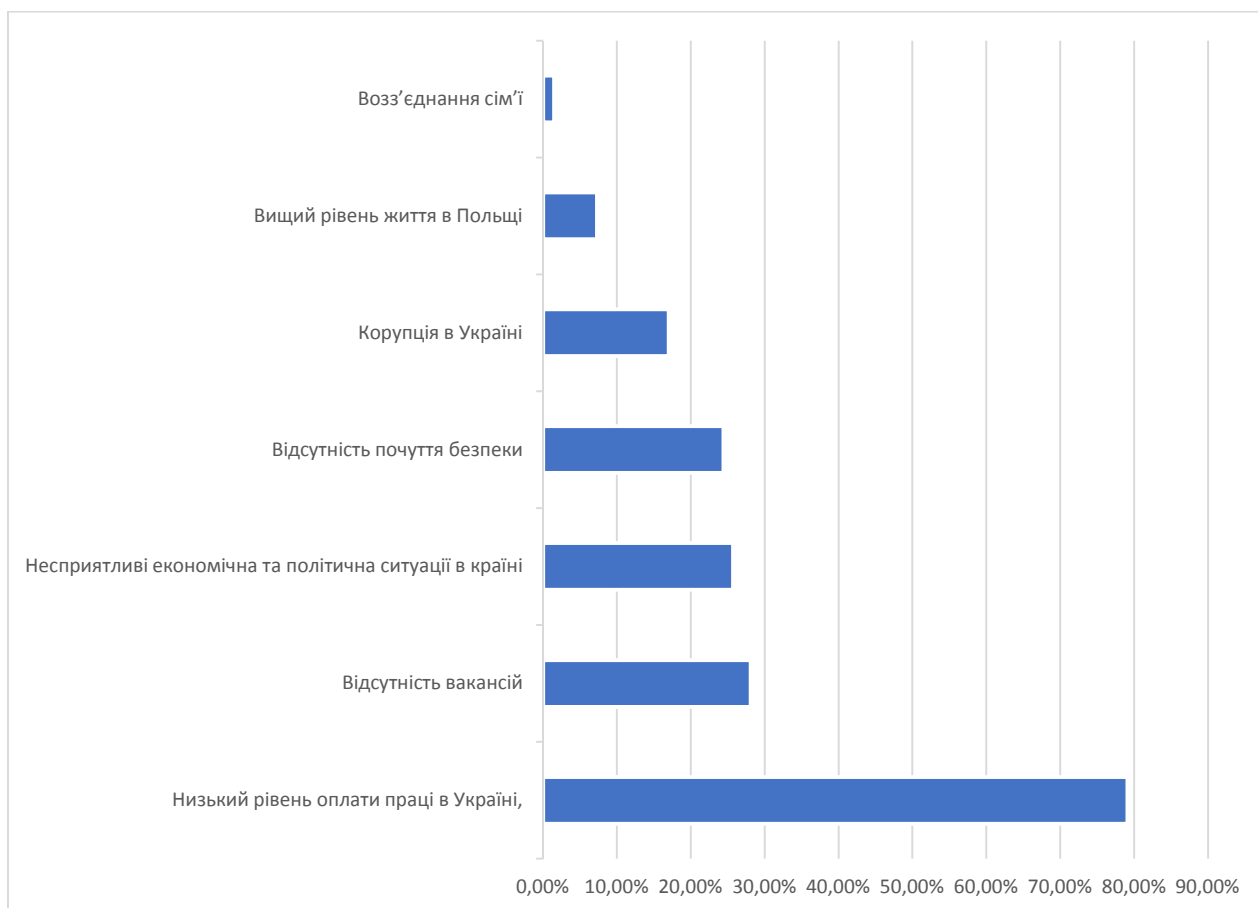


**Рис. 2.13.** Способи пошуку роботи в Польщі українськими трудовими мігрантами в період 2018-2019 рр.

Джерело: [59]

Зростає кількість українських громадян, які, при пошуку роботи в Польщі, обирають агенції. Так, у 2019 році понад 35% мігрантів з України надали перевагу агенціям в порівнянні – в 2018 році лише біля 28% обирали цей варіант. Також майже кожен другий український трудовий мігрант шукав роботу в Польщі за рекомендацією друзів та знайомих.

На питання «Що спонукає українців поїхати на роботу в Польщу» багато хто визначає низький рівень оплати праці в Україні, відсутність вакансій в його місті, несприятливі економічна та політична ситуації в країні, відсутність почуття безпеки, високий рівень корупції в Україні, вищий рівень життя в Польщі, возз'єднання сім'ї.



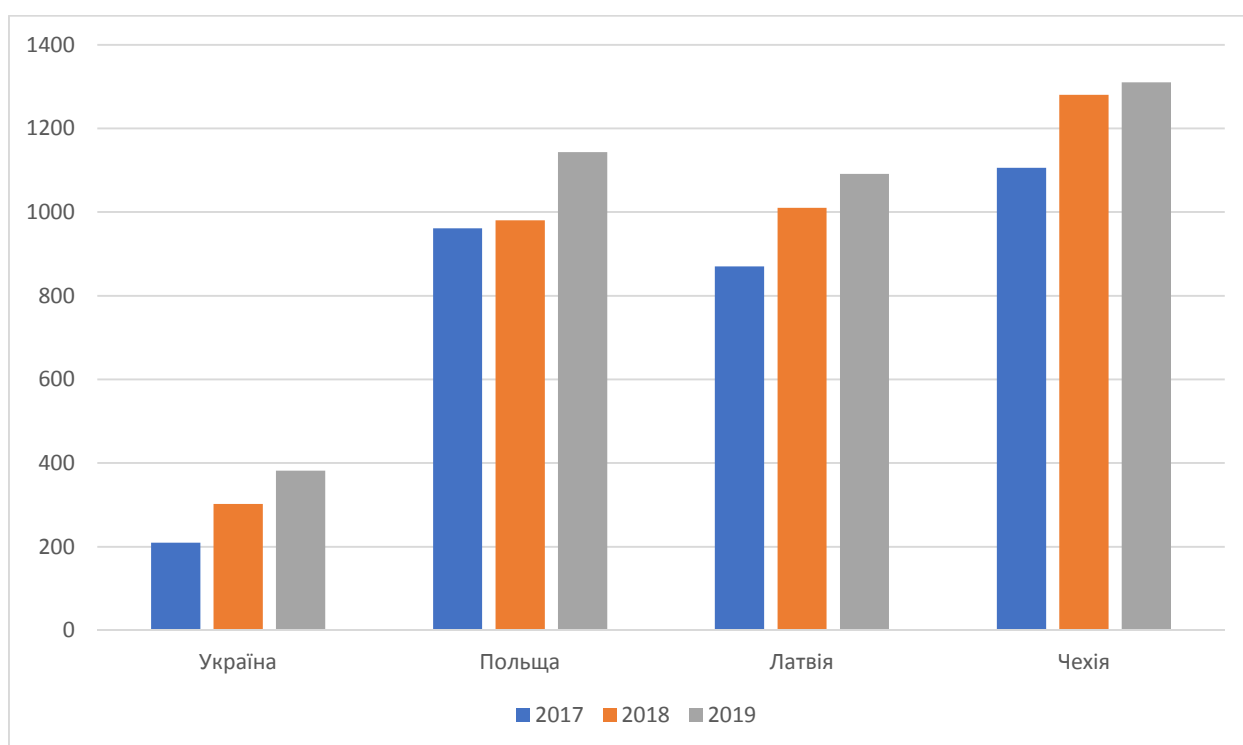
**Рис. 2.14.** Причини трудової міграції українців в Польщу

Джерело: [59]

Трудова міграція з України в Польщу спричинена економічними, соціальними, політичними та культурними факторами. Можна виділити цілий ряд чинників, що зумовлюють трудову міграцію, зокрема, це:

- рівень життя та низька заробітна плата, бажання покращити своє економічне становище та умови життя;
- низькі шанси реалізації потенціалу в країні і водночас вищі шанси самореалізації і визнання закордоном;
- відсутність вакансій на місцевому ринку праці;
- страх залишитися в країні безробітним;
- демографічні чинники;
- складна політична та економічна ситуація в країні;
- спрощення умов для виїзду з України в країни ЄС;
- особисті причини.

За офіційними даними, середня зарплата по Україні на кінець 2019 року складала 382 євро. Це значно менше, ніж у сусідніх західних країнах. До прикладу, в Польщі середня заробітна плата на кінець 2019 року становила 1 143 євро, у Латвії – 1 091 євро, в Чехії – 1 310 євро.

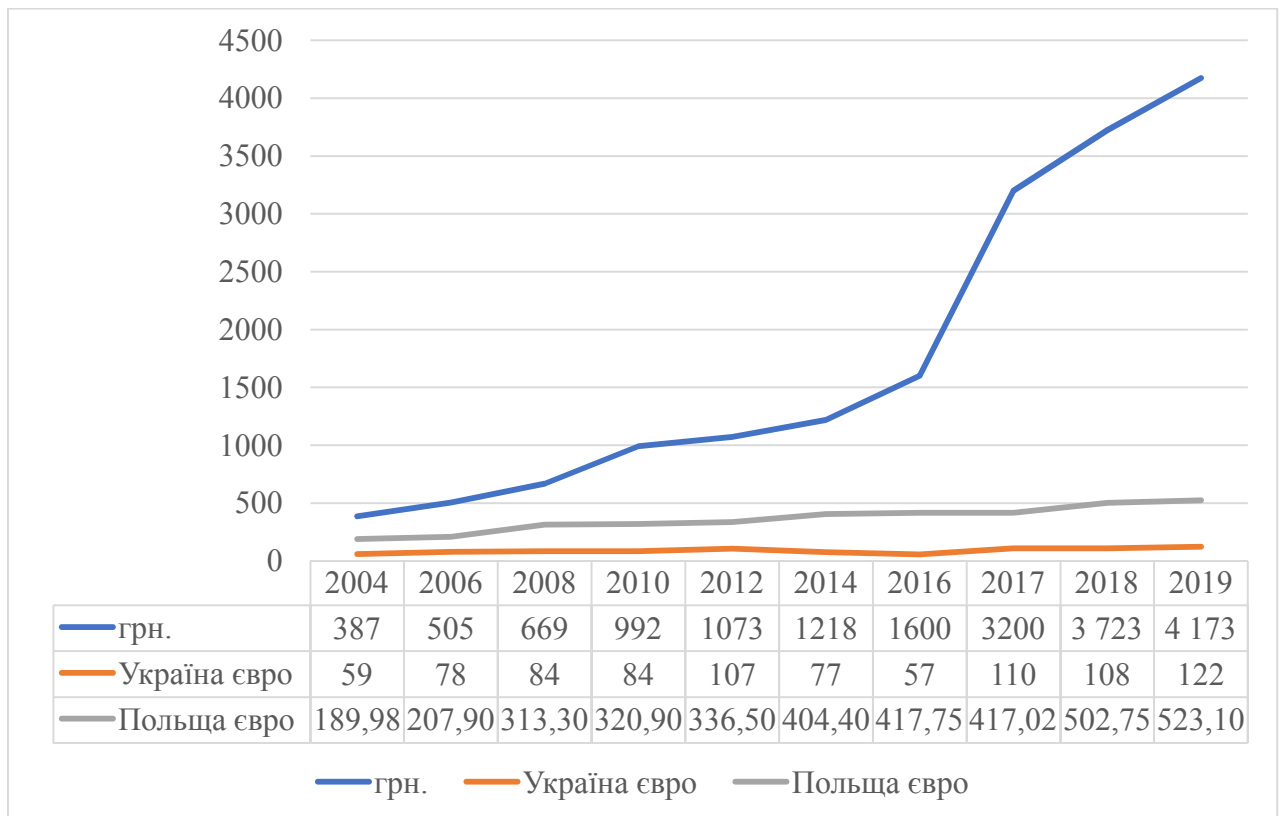


**Рис. 2.15.** Порівняння рівнів заробітних плат в Україні та ряді країн ЄС в період з 2017 по 2019 рр.

Джерело: [60]

Проаналізуємо рівень мінімальної заробітної плати в Україні в період 2004–2019 рр.. Заробітна плата в Україні в 2019 році зросла порівняно з 2004 в гривнях в 10,8 разів, та в євро в майже 2 рази. Значне підвищення спостерігалось в 2017 році, дане зростання можна пояснити дворазовим підвищенням рівня мінімальної заробітної плати 1 січня 2017 року.

В той же час, мінімальна заробітна плата в Польщі є в декілька разів вищою протягом усього періоду. До прикладу в 2019 році вона була більшою в 4,3 рази.



**Рис. 2.16.** Динаміка мінімальної заробітної плати в Україні в 2004–2019 р.

Джерело: Складено автором на основі [50]

За даними Міністерства Фінансів України середня заробітна плата у лютому 2019 року встановлена на рівні 9429 грн., що складає 324 євро (це майже в тричі більше мінімального рівня) [50].

Різницю в економічному розвитку країн показує також ВВП на душу населення. Так в 2019 році за даними МВФ цей показник склав: в Україні – 3 592 доларів, в Польщі – 14 902 доларів. Приріст реального ВВП по кварталах в 2019 році в Україні – 2,5% в першому кварталі, 4,6% в другому кварталі,

4,1% в третьому кварталі, за 4-й квартал 4,3%. В Польщі – 4,8%, 4,6%, 3,9% і 4,2% відповідно.

Якщо говорити про конкурентоспроможність економіки, то за Індексом глобальної конкурентоспроможності, що розраховується Всесвітнім економічним форумом, то в 2019 році, Україна зайняла 85 з 141 місць. В той же час, Польща закріпилася на 37 позиції. Даний індекс свідчить про здатність країни створити умови в яких можливе стійке зростання економіки, можливість підприємствам забезпечувати довгострокову прибутковість та створення робочих місць. За всесвітнім економічним форумом – індекс конкурентоспроможності економіки говорить про рівень її продуктивності (добробут, якого країна може досягнути) [54]. До прикладу, за рівнем державних інституцій Україна посідає 104 місце (у 2018 році — 110), по інфраструктурі знаходиться на 57 місці (як і в 2018-м), за рівнем впровадження технологій — на 78 місці (було – 77). За макроекономічною стабільністю України займає 133 місце (було 131), рівень охорони здоров'я — 101 місце (було 94), рівень освіти — 44 місце (було 46), ринок товарів — 57 місце (було 73). По ринку праці України зайняла 59 місце (було 66), фінансовій системі — 136 місце (було 117), обсягом ринку — 47 місце, динаміці бізнесу — 85 місце (було 86) і здатності до інновацій — 60 (було 58) [61].

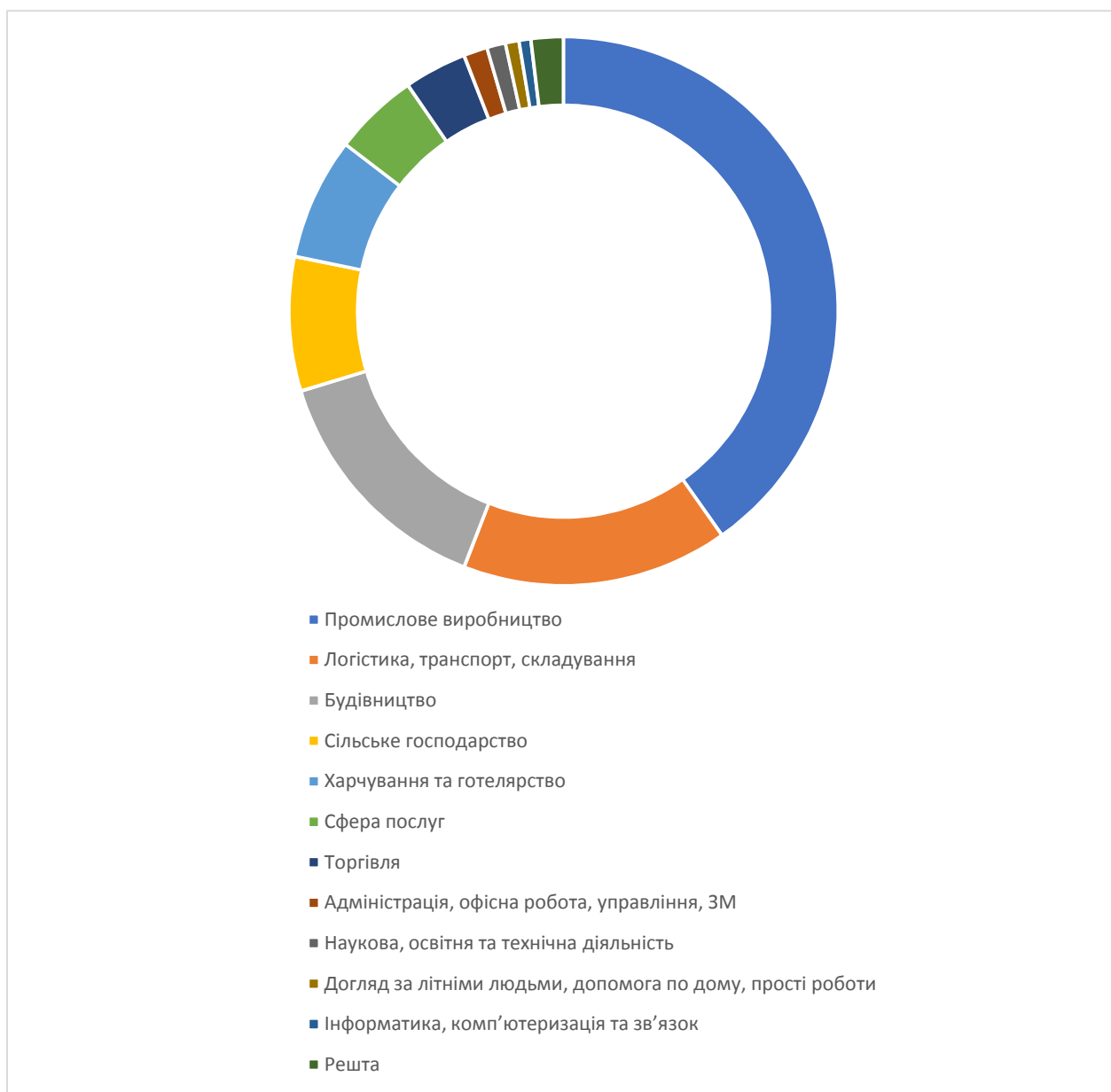
За даним показником Україну відносять до країн, чиє зростання прямо залежить від потоку інвестицій, а зростання виробництва відбувається здебільшого з використанням іноземних технологій. До слабких місць в економіці, що знижують її конкурентоздатність відносять високий рівень корупції, недостатній розвиток інфраструктури, неміцна банкова система, неповна модернізація виробничих процесів. Низька позиція зумовлена також і швидкими темпами інфляції, знеціненням національної валюти порівняно з іноземними.

Високим в Україні є показник інфляції. Споживчі ціни в порівнянні з попереднім роком зросли в 2013 р. на 0,7%, в 2014 р. – на 25%, у 2015 р. – на



43%, в 2018 р. на 2%, проте у 2019 році зростання споживчих цін в Україні сповільнилось до 4,1% у порівнянні з 9,8% у 2018 році.

Серед причин варто також відокремити те, що країни Європи, в тому числі і Польщі, заохочують трудових мігрантів. Ставлення до українських працівників в Польщі є доволі позитивним, адже такі трудові ресурси є важливими для розвитку промисловості, сільського господарства, сфери послуг, інфраструктури, та й економіки в цілому.



**Рис. 2.17.** Галузі в яких зайняті українські трудові мігранти в Польщі

Джерело: [59]

Щодо галузей в яких працюють українські трудові мігранти в Польщі, то це промислове виробництво, логістика, транспорт, складування, будівництво, сільське господарство, харчування та готельна справа, сфера послуг, торгівля, офісна робота, наукова та освітня діяльність, догляд за літніми людьми, ІТ. На Рис. Можемо бачити, що більша частина задіяна в галузях без необхідності високої кваліфікації, проте частку займають також вакансії в наукомістких галузях.

В 2020 році згідно з даними Головного статистичного бюро Польщі країні будуть потрібні працівники в наступних галузях: будівництво, виробнича, транспортна, гастрономічна, медична, фінансова сфери, сфера послуг [62]. Оскільки українські трудові мігранти орієнтуються здебільшого якраз на данні галузі, можемо вважати, що рівень трудової міграції з України в Польщу продовжуватиме зростати.

Ще одним фактором, що спричиняє зростання трудової міграції українців до країн ЄС, а зокрема і Польщі є Угода про Асоціацію з ЄС, яка стала розширення можливостей для виїзду на роботу після запровадження без візу та зростання лояльності урядів країн-членів ЄС до українських трудових мігрантів, до прикладу, шляхом видання дозволів на роботу.

До демографічного чиннику, що впливає на трудову міграцію є чисельність та статево-вікова структура населення. З усіх чинників, що визначають інтенсивність трудових міграцій, демографічний, з одного боку, є менш впливовим, ніж приміром, регіональні диспропорції соціально-економічного розвитку та їх наслідки щодо ситуації на ринку праці, доходів населення тощо, а з іншого – є визначальним (якщо немає населення, то нема кому мігрувати). Сьогодні вагомим демографічним чинником є старіння населення. Так, скорочення населення молодого віку зумовлює зниження потенціалу трудової міграції, адже саме вони є основною часткою міжнародних трудових мігрантів. Коли зменшується частка населення працездатного віку – частка робочих місць залишаються незаповненими. Це стимулює уряд до залучення мігрантів.

Певних змін ринки праці Польщі та України зазнали при пандемії COVID-19, що почалася в 2020 році. Частина українців залишилося без роботи, було переведено на половинні зміни, роботу з дому. Це спричинило те, що ряд домогосподарств зменшили свої доходи, а то й повністю втратили їх. Оскільки були тимчасово закриті кордони, майже неможливим став переїзд українських трудових мігрантів для працевлаштування в Польщі, а з іншого боку велика частина робочих місць в галузі сільського господарства, складування, будівництва та інших в Польщі залишилися незайнятими. Хоча частина українських трудових мігрантів, які були зайняті на постійних, а не сезонних роботах не покинули територію Польщі на початку пандемії, працівників для сезонних робіт не вистачало. Так, за приблизними оцінками, з початком сезону збору полуниці та інших ранніх фруктів й овочів щороку приїжджає з України до Польщі. Польські аграрії зверталися до уряду з проханням зробити в'їзд українських трудових мігрантів в Польщу можливим. Так, вже 29 квітня в електронному режимі прийом візових анкет розпочали польські консульства в Україні, які видавали лише робочі візи, а пріоритет надавався тим українцям, які планували працювати в аграрному секторі й садівництві. Візи почали видавати з 4 травня. Проблемним був рух мігрантів, оскільки кордони були закриті – так, польський уряд організував декілька чартерних рейсів для трудових мігрантів. Також працівники зайняті в сільському господарстві та садівництві повністю звільнялися від обов'язкового для інших мігрантів 2-х тижневого карантину.

Згідно з заявою польського уряду, зокрема прем'єр міністра Матеуша Моравецького, без українців економічне зростання в Польщі не було б таким динамічним. Підтвердженням цьому є також дії польського уряду спрямованні на приваблення та спрощення умов для трудових мігрантів з України в Польщі [63].

### **2.3. Позитивні та негативні соціально-економічні наслідки трудової міграції з України для економіки країни**

Трудова міграція з України має як негативні, так і позитивні наслідки для української економіки. До негативних наслідків можна віднести наступне:

- втрата кваліфікованих кадрів, а отже їх нестача в країні (кількість випускників українських ВНЗ постійно зростає, але те, що країну залишають фахівці з досвідом є значною втратою кваліфікованих трудових ресурсів);
- втрата коштів та надходжень в бюджет (держава вкладає кошти в освіту своїх громадян – дитячі садки, школи, університети. Коли ж люди покидають територію своєї країни, та зайняті в інших країнах, держава втрачає ці кошти. Адже в такому разі інвестиції в освіту приносять дохід в інші бюджети. Зменшується також кількість платників податків);
- скорочення темпів економічного зростання;
- сповільнення науково-технічного прогресу;
- зниження конкретності на власному ринку праці (вплив трудових ресурсів з одного боку збільшує кількість робочих місць, а з іншого знижує рівень конкуренції на ринку праці);
- вплив на соціальну сферу (більшість мігрантів працюють за кордоном за наймом, проте, трудовий контракт мають лише третина з них, решта – усну домовленість. Як наслідок лише маленька частина трудових мігрантів має соціальне страхування. Також при нелегальному працевлаштуванні трудові мігранти не сплачують податки в Україні, а навіть якщо працевлаштовані легально в іншій країні – податкові надходження спрямованні не в бюджет України. Тим не менш, держава сплачує соціальні допомоги, що збільшує навантаження на соціальні фонди, до яких під час роботи за кордоном мігранти не роблять жодних внесків, а також спричиняє втрату соціальних внесків, які мігранти сплачують в країнах працевлаштування);
- вплив на політичну сферу (міжнародні трудові мігранти часто залишаються осторонь політичного життя – без можливості скористатися

своїм виборчим правом, а це в свою чергу дає місце фальсифікацій під час проведення виборів);

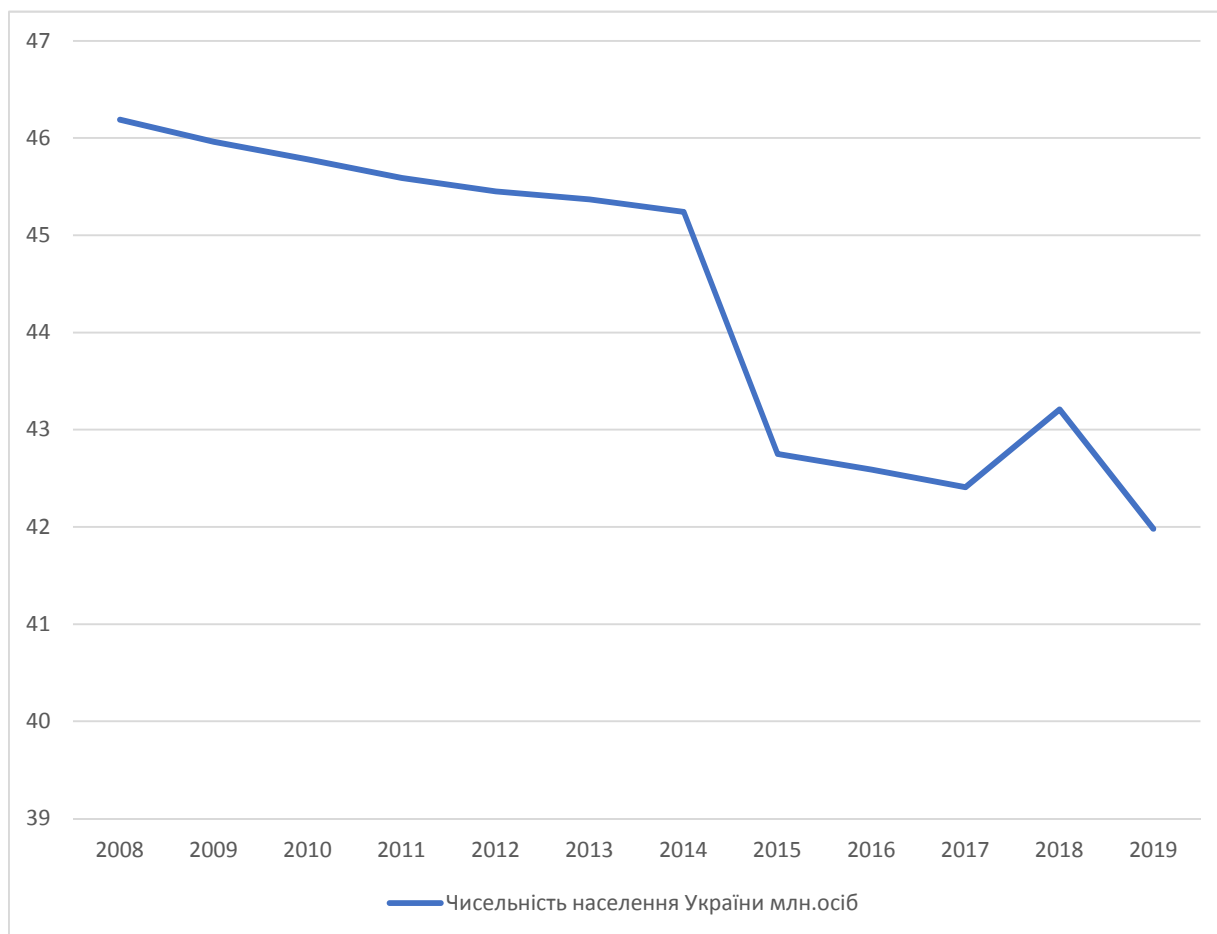
- демографічні наслідки (при трудовій міграції скорочується кількість населення України – скорочення народжуваності, мігранти можуть перевозити свої сім'ї після тривалого працевлаштування закордоном).

До позитивних наслідків відноситься:

- сприяння інтеграційним процесам України (Україна активно інтегрується в Європейський Союз. Трудова міграція – це також інтеграція до світового ринку праці, а міграція кваліфікованих спеціалістів – це світовий обмін знаннями та інтелектом);
- підвищення рівня кваліфікації тих трудових ресурсів, які повернулися в Україну (досвід здобутий закордоном є цінним для розвитку власної економіки, а працівники, які повертаються працювати в Україну вносять свій вклад) ;
- підвищення рівня життя решти сім'ї, за умови, що мігрує лише один член (з-закордону працівники відправляють кошти своїм сім'ям, які ті витрачають в Україні на власні потреби);
- покращення становища самих мігрантів (вищий рівень заробітної плати, збільшення купівельної спроможності, краще соціальне забезпечення, нові професійні можливості);
- зменшення кількості безробітних.

Так, міжнародна трудова міграція має для України здебільшого негативні наслідки зокрема, оскільки трудові ресурси, які могли б працювати для розвитку економіки України, вносять свій вклад в економіки інших держав. В свою чергу, це призводить до сповільнення темпів розвитку деяких галузей економіки, демографічних проблем, соціального навантаження на

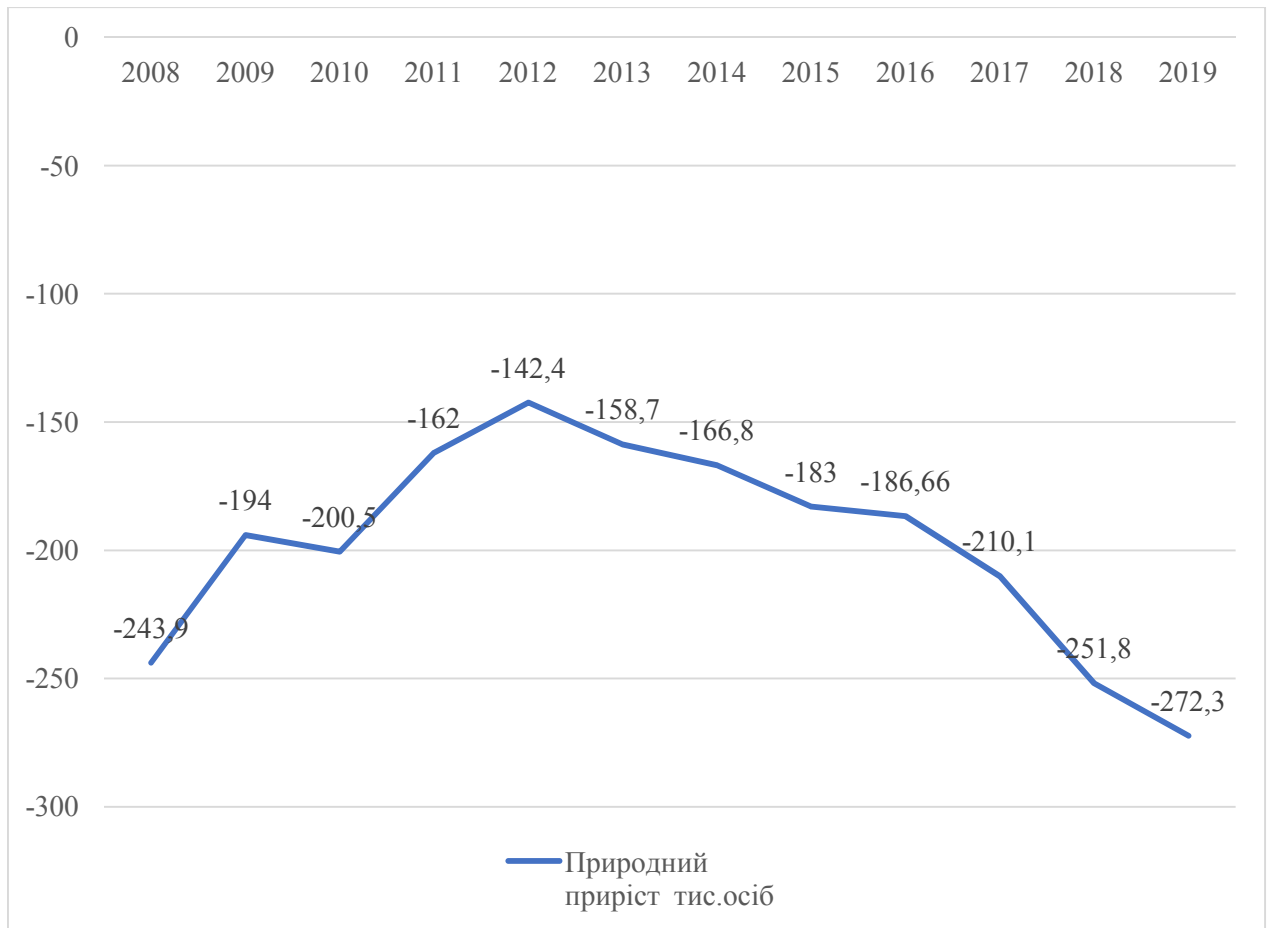
країну, негативного впливу на політичне життя країни.



**Рис. 2.18.** Динаміка чисельності населення України в період 2008 – 2019 рр.

Джерело: Складено автором на основі [54]

Міжнародна трудова міграція сприяє погіршенню демографічної ситуації в Україні, оскільки виїжджають в основному молоді люди, що призводить до того, що частка населення старшого віку переважає. В результаті частка економічно активного населення країни в співвідношенні до загальної кількості населення України зменшується. Починаючи з 2002 року населення країни постійно скорочується. Так, згідно з Державною службою статистики чисельність населення України, станом на 1 січня 2019 року становила 41,98 млн. осіб. Зростає також кількість жінок-емігрантів, що призводить до зменшення народжуваності та старіння нації.



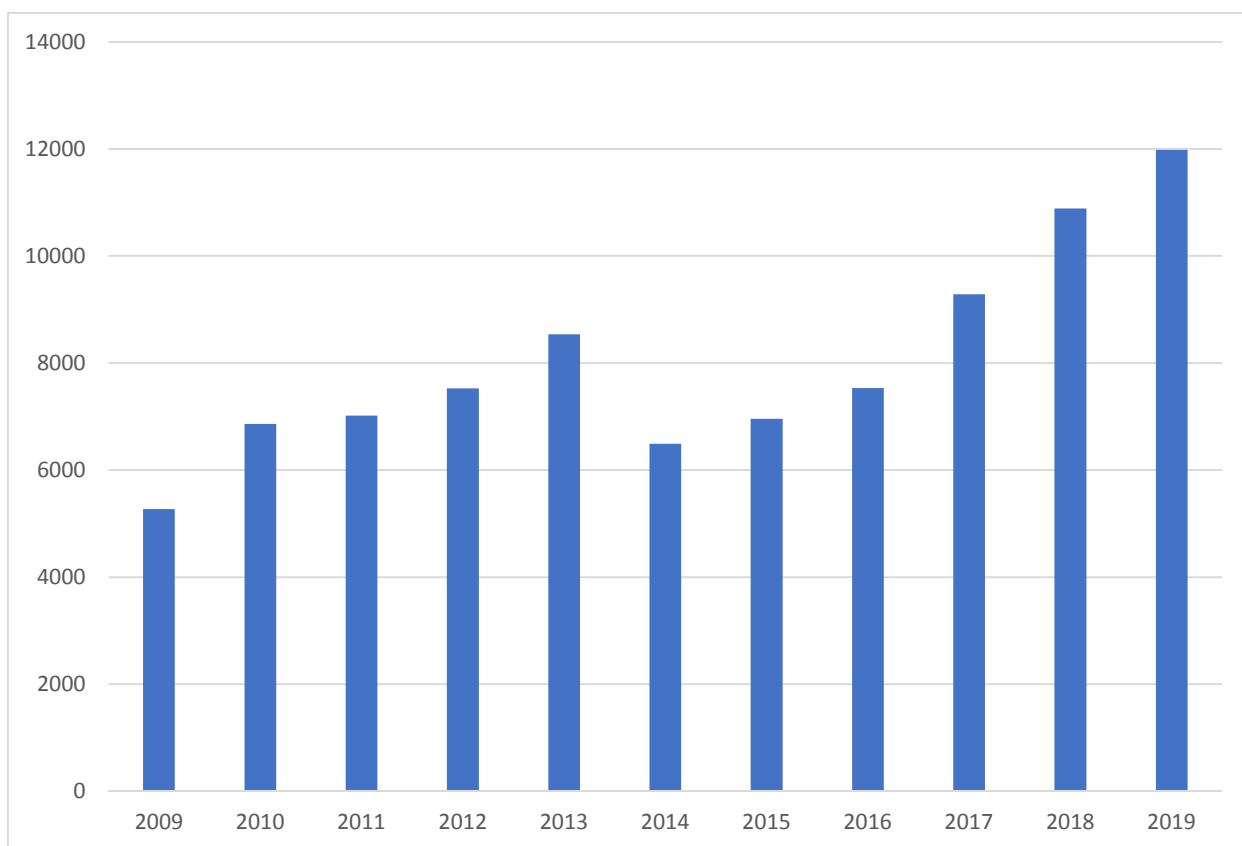
**Рис. 2.19.** Природний населення України в період 2008 – 2019 рр.

Джерело: Складено автором на основі [64]

Держава втрачає кошти, які були витрачені на навчання молодого населення. Україна втрачає мільярди доларів США, які були затрачені на підготовку та розвиток трудових мігрантів. Вартість витрат держави і родини на підготовку вченого до працездатного віку – 800 тис. дол., а фахівця з вищою освітою – 600 тис. дол. За цієї методикою приблизний збиток України від еміграції лише науковців становить приблизно 36 млрд. дол., але при цьому методі не враховується потенційна вартість того, що вони могли виробити або винайти [65]. А згідно з міжнародною оцінкою, на підготовку одного доктора наук потрібно 15–20 років і в середньому 1,5–2,0 млн дол. США [66].

Важливим позитивним наслідком трудової міграції для соціально-економічного розвитку країни є грошові перекази від працівників з-за кордону. Ці кошти підтримують курс національної валюти і фінансують

споживання домогосподарств. Такі перекази покращують також добробут тих родичів, які залишилися в країні. Варто сказати, що обсяги грошових переказів зростають, до прикладу, в 1970 році це було приблизно 2 млрд. дол., а вже в 2015 році близько 550 млрд., тобто в 275 разів більше. За даними Національного Банку України з 2011 року обсяги грошових переказів з-за кордону зростають.



**Рис. 2.20.** Обсяги приватних грошових переказів з-за кордону в Україну у 2009 -2018 рр ( в млн. дол. США)

Джерело: Складено автором на основі [66]

В 2019 році із використанням систем переказу коштів, створених як резидентами, так і нерезидентами, переказано:

- в Україну надійшло 2 271 млн. дол. США (21,94% від загальної суми переказів);
- за межі України відправлено 398 млн. дол. США (3,85% від загальної суми переказів);



- у межах України було переказано 7 679 млн. дол. США (74,21% від загальної суми переказів).

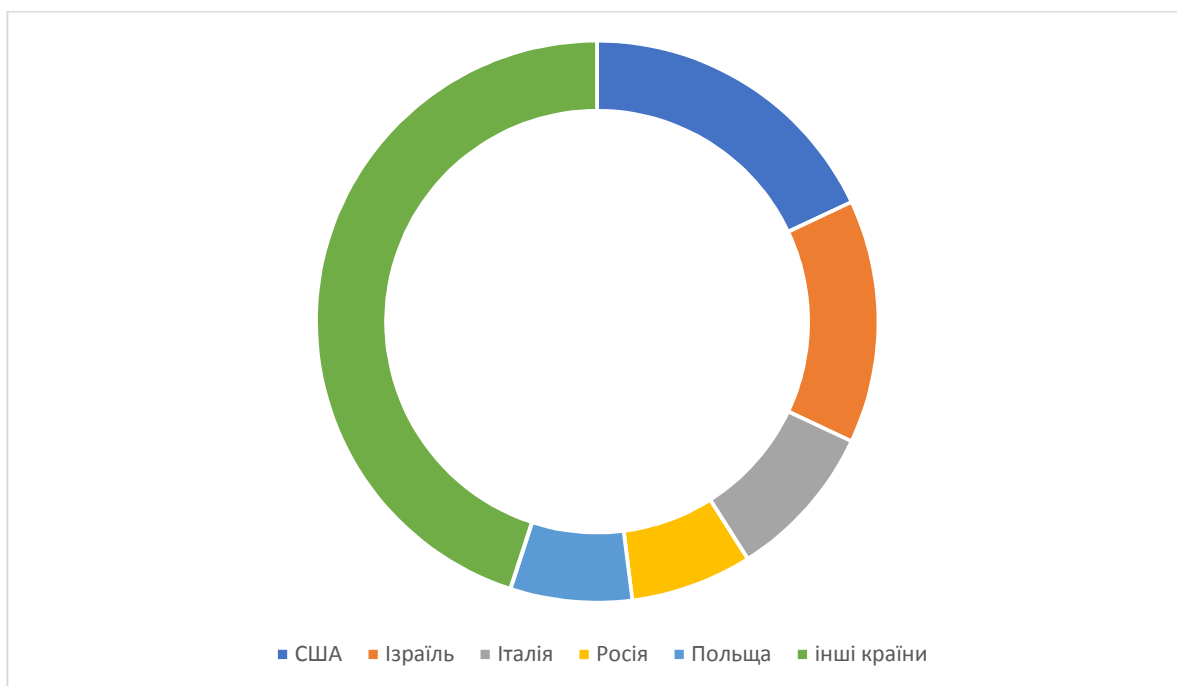
Тут йдеться про данні переказів, які були здійсненні через банки, поштові відділення, карткові платіжні системи та неформальними каналами. Зі збільшенням масштабів трудової міграції з України зростають і обсяги грошових переказів. Згідно з даними Національного банку, у 2019 році обсяг приватних переказів (офіційними та неформальними каналами) становив:

- в Україну з-за кордону надійшло майже 12 млрд. дол. США;
- з України за кордон було переказано майже 0,6 млрд. дол. США.

З них через системи переказу коштів надійшло:

- в Україну – майже 2,3 млрд. дол. США, що складає приблизно п'яту частину усіх приватних переказів в Україну;
- з України – майже 0,4 млрд. дол. США, а це – приблизно дві третини усіх приватних переказів з України [67].

Також перекази з-за кордону надходять до ВВП і через споживання – задоволення потреб.



**Рис. 2.21.** Країни з яких надходять грошові перекази в Україну в 2019 році.

Джерело: Складено автором на основі [67]

Якщо аналізувати з яких країн було переказано найбільше коштів в Україну, то отримаємо картину подану на Рис.2.21. Як бачимо, хоч по кількості трудових мігрантів Польща, Росія, Італія є більш популярнішими аніж США, кількість грошових переказів з США є більшою. Це можемо пояснити географічним розташуванням – так, трудові мігранти з сусідніх країн мають змогу частіше приїхати додому, тому менше використовують грошові перекази.

Ще одним плюсом трудової міграції є скорочення безробіття в країні. В період 2008 по 2019 рік кількість зареєстрованих безробітних зменшилася на більше як 500 тис. осіб.



**Рис. 2.22.** Динаміка кількості зареєстрованих безробітних в Україні, 2007 – 2019 роки станом на грудень відповідного року (тис. осіб)

Джерело : Складено автором на основі [52]

Так, Державна служба зайнятості показує в своєму звіті, що рівень безробіття поступово скорочується.

Говорячи про соціальні наслідки трудової міграції виділяємо проблеми адаптації трудових мігрантів спочатку в країні працевлаштування, а потім, після повернення, і в Україні. Також, при офіційному працевлаштуванні,

трудоий мігрант сплачує в країні працевлаштування податки, оплачує медичне страхування, але при тому, після повернення трудоий мігрант отримує послуги в Україні, попередньо не сплативши страхові внески до бюджету. Також трудові мігранти, які працювали за кордоном тривалий період, не отримують пенсійні виплати від держави. Часто трудовим мігрантам важко звикнути до умов життя, праці після повернення з країн, де ці умови на вищому рівні. Виникають також проблеми в сім'ї, після тривалого перебування закордоном одного членів з сім'ї.

### **Висновки до розділу 2**

1. У розділі з'ясовано, що основним напрямком трудової міграції часто є рух між країнами, що розвиваються та розвиненими країнами. Привабливими місцями для мігрантів досі є США, Австралія, Канада та країни ЄС. Кількість трудових мігрантів з України постійно зростає. Сьогодні Україна є в рейтингу 10 країн-донорів мігрантів у світі. До прикладу, в період 2013-2018 років кількість економічно активного населення зменшилась більше як на 3 млн.. Дані Центру економічної стратегії України свідчать, що більше 4 млн українців офіційно є трудовими мігрантами. А це майже 16% від усього працездатного населення країни. Змінилися напрямки українських трудових мігрантів – раніше Росія, Польща, країни-члени СРСР, тепер - окрім Польщі, Росії ще й США, Німеччина, Ізраїль, Канада. Серед факторів міграції виділено: економічні, соціальні, політичні та культурні. Українські трудові мігранти з-за кордоном зайняті в таких галузях, як будівництво (тут здебільшого чоловіки), праця в домашніх господарствах (здебільшого жінки), сфера послуг, сільське господарство.
2. Кількість українських трудових мігрантів в Польщі зростає з 2014 року. Кількість трудових мігрантів з України до Польщі з 2014 року зросла вп'ятеро: з понад 300 тисяч до приблизно півтора мільйона. Українці

становлять 75% трудових мігрантів, які офіційно працюють на території Польщі в 2019 році. Польща виявляє зацікавлення в трудових мігрантах з України і стимулює їх міграцію шляхом, до прикладу, спрощення умов в'їзду. Серед причин трудової міграції в Польщу українці виділяють низький рівень оплати праці в Україні, відсутність вакансій в його місті, несприятливі економічна та політична ситуації в країні, відсутність почуття безпеки, високий рівень корупції в Україні, вищий рівень життя в Польщі, возз'єднання сім'ї.

3. Визначено, що трудова міграція з України має як негативні, так і позитивні наслідки для української економіки. Щодо економічних наслідків міграції кваліфікованих кадрів, то вагомим позитивним фактором зовнішньої трудової міграції визначено грошові переказ мігрантів з-за кордону, трудова міграція сприяє інтеграційним процесам України, зменшується рівень безробіття, покращується матеріальне становище сімей трудових мігрантів. Серед негативних виділяємо те, що погіршується демографічна ситуація в країні, втрата коштів та надходжень в бюджет, вплив на соціальну сферу, зниження конкретності на вітчизняному ринку праці та інше. Говорячи про соціальні наслідки трудової міграції виділяємо проблеми адаптації трудових мігрантів спочатку в країні працевлаштування, а потім, після повернення, і в Україні.

## **РОЗДІЛ 3**

### **ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ І ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ**

#### **3.1. Напрямки вдосконалення міграційної політики в Україні**

Масштаби трудової міграції з України є ознакою того, держава веде неефективну економічну політику, та буде постійно зростати, якщо буде відсутня довгострокова стратегія розвитку національної економіки. Тому уряду України необхідно розпочати нову економічну політику, метою якої буде ефективне використання інтелекту та розвиток економіки.

Сьогодні в питанні регулювання трудової міграції з України проблемними є:

- економічне становище в країні;
- непрозорість державної політики;
- необхідність удосконалення нормативно-правової бази з питань державного управління та неефективне використання існуючої;
- недостатнє фінансування програм розвитку держави, неефективне використання всіх наявних ресурсів, недосконалість механізму залучення міграційного капіталу в економіку країни;
- корупційність системи державного управління, зловживання і неефективне, в окремих випадках, нецільове використання коштів.

Регулювання трудової міграції це використання інструментів правої, фінансової, соціальної, адміністративної, політичної сфер. Державне управління має мати на меті ефективне регулювання міграційних процесів, шляхом запобігання виїзду українських громадян за кордон та стимулювання

повернення зовнішніх трудових мігрантів на батьківщину. Регулюючі органи мають визначити, які міграційні переміщення є пріоритетними, необхідними, доцільними - тобто такими, що відповідають національним інтересам країни.

Важливу роль у регулюванні міграційних потоків відіграють соціально-економічні фактори – умови життя, праці, доходи, соціальне забезпечення людей.

Зрозуміло, що в умовах глобалізації є неможливим повністю припинити трудову міграцію, але держава може приймати заходи для мотивації повернення трудових мігрантів в Україну, підвищення привабливості працевлаштування в Україні. Для цього варто створити такі умови, які стимулюватимуть людей залишатися в Україні, або ж повертатися працювати в країну. Отож, в подальшому уряд має працювати в таких напрямках:

- створення кращих умов праці для отримання необхідного доходу, який буде достатнім для забезпечення необхідних потреб науковців;
- трансформація освіти. Спочатку державі необхідно здійснити реформу освіти, щоб покращити рівень та якість знань випускників ВНЗ. Можлива також тісніша співпраця вищих навчальних закладів із підприємствами та установами, які часто пропонують різноманітні стажування, де фахівці можуть отримати знання з тих фахів, які не викладаються в українських університетах. Варто враховувати й те, що більшість працівників хочуть будувати сім'ю там, де вони можуть забезпечити кращі можливості для своїх дітей, зокрема вищий рівень освіти. Ще однією пропозицією є розробка програми, яка б стимулювала українських студентів після закінчення навчання чи практики за кордоном повертатися в Україну, шляхом пропонування їм допомоги з працевлаштуванням та надання стипендій. Розмір стипендії може вираховуватися в залежності від рівня кваліфікації та суспільної значимості діяльності, яку фахівець планує реалізувати по поверненні в державу. Слід також оновити теми навчальних програм підготовки юристів, управлінців, політологів та

інших спеціалістів. Удосконалити закони України, що стосуються підтвердження дипломів іноземних ВНЗ;

- збільшення кількості та розмірів грантів для талановитих студентів та створення умов для іноземних студентів залишатися працювати в Україні;
- покращення захисту прав інтелектуальної власності. Ринок інтелектуальної власності України не є сформованим. Характерним є слабе регулювання прав інтелектуальної власності, відсутність механізмів обліку та впровадження у виробництво результатів інтелектуальної діяльності, відсутність контролю за порушенням прав інтелектуальної власності. Також на низькому рівні здійснюється боротьба з піратством. Це все робить патенти слабо захищеними, що стимулює до відпливу інтелекту в країни, де захист цих прав є на вищому рівні. Тому державі слід працювати над ефективністю захисту інтелектуальної власності;
- створення робочих місць в тих галузях, працівники яких найбільше мігрують, шляхом регулювання державних замовлень в університетах;
- удосконалення нормативно-правової бази регулювання міграції. Стратегія державної міграційної політики України та Закон «Про зовнішню трудову міграцію» потребують доопрацювання, зокрема, що стосується трудового стажу, пенсійного забезпечення;
- залучення прямих інвестицій в науку. Це дозволить створити нові робочі місця, розвинути галузь і привабити українських науковців надавати перевагу працевлаштуванню в Україні. Соціальним ефектом від інвестицій буде також зниження соціальної напруженості, відновлення промисловості та інфраструктури депресивних територій.

Щоб стимулювати повернення українських мігрантів та імміграцію в країну з-за кордону, уряду варто надавати не тільки інформаційну підтримку про оренду чи купівлю житла, а й кращі умови кредитування, чи, можливо, створення так званого тимчасового житла.

Варто також переглянути механізм переказу коштів з інших країн. Як вже зазначалося, в Україну надходять значні перекази мігрантів, проте частина з них надсилається не через банк, а іншими неофіційними каналами. Причиною цього є високий відсоток при подібних переказах та, інколи, низька фінансова грамотність громадян, які отримують кошти в країні (до прикладу, людей старшого віку). Зменшення відсотку при грошових переказах буде стимулом мігрантам переказувати кошти через банк. Можливим є система безвідсоткових переказів за умови використання коштів на відкриття власної справи в країні чи на інвестування в українські проекти.

Для заохочення трудових мігрантів інвестувати зароблені кошти в розвиток української економіки урядом може бути розроблена програма самозайнятості та мікро підприємництва для осіб, які повертаються після трудової діяльності за кордоном. Така програма може пропонувати пільгові умови оподаткування (особливо на початку діяльності), зниження мита на засоби виробництва (якщо такі будуть закуплені за межами України), надавати юридичну консультацію чи допомогу. Запровадження такої програми буде стимулювати малий бізнес, адже частина трудових мігрантів надали перевагу мати свою справу в Україні, якщо та буде приносити їм стабільний дохід. В свою чергу навіть маленькі виробництва створять нові робочі місця. Важливим кроком в цьому напрямку став пільговий кредит для трудових мігрантів. Програма передбачає видачу фізичним особам так званих дешевих кредитів під 5,7,9% річних на суму до 1,5 млн. грн.. Так, 5% – це плата за кредит, взятий для розвитку нового або старого бізнесу зі створенням двох робочих місць; 7% – якщо виручка становитиме 25 млн. грн. на рік, але без розширення персоналу (хоча у випадку якщо нові робочі місця буде створено, процентна ставка зменшується на 0,5% за кожного найманого працівника); 9% - для активного бізнесу під розширення з виручкою 25-50 млн. грн. на рік [68].

Компенсаційні ставки для малого та середнього бізнесу є важливою стимулюючою умовою розвитку, оскільки чинна банківська ставка 20%



річних є занадто великою для малих підприємців. Так, практика застосування компенсації відсоткової ставки для аграрно-промислового комплексу показала, що ефект мультиплікації становить 1:20, тобто одна гривня компенсації відсоткової ставки призводить до збільшення виданих кредитів на 20 грн.. Сьогодні ефект хоч і є як мінімум вдвічі меншим, це все одно велика сума кредитів.

Мінусами проекту є те, що кредити мають видавати за методом відкритого вікна, тобто будь-якому суб'єкту малого бізнесу. Єдине обмеження, яке працює, – це максимальний розмір кредиту. Якщо думати чи цікаві такі умови для українських трудових мігрантів, то отримаємо наступну картину: постійні мігранти це зазвичай кваліфіковані працівники, які не мають на меті створення бізнесу, або ж мають можливість отримати кредит в країнах працевлаштування, щодо сезонних мігрантів, то зазвичай це люди, які важко працюють руками і для повернення в Україну їм потрібна адекватна заробітна плата.

Прикладом стимулювання підприємницької ініціативи є Естонія. Одним з інструментів політики держави у галузі розвитку МСБ є Фонд сприяння розвитку підприємництва. Створений ще 2000 року, фонд (EAS) покликаний стимулювати розвиток малого підприємництва в контексті регіональної політики. Підприємцям надається інформація, навчання, допомога в плануванні і фінансова підтримка. Метою фонду є стимулювання галузей зі значним експортним потенціалом і високим рівнем доданої вартості, просування Естонії в рейтингу конкурентоспроможних країн світу, розвиток державної економіки. До управління фонду входять провідні підприємці та економісти країни, тобто люди які мають не лише теоретичні знання, але й практику та досвід. Така практика могла б стати ефективною і для України

Ефективним механізмом регулювання міграційних процесів з України є створення дієвого фінансово-економічного механізму. Головними його пунктами є:

- стимулювання надходження коштів мігрантів в економіку України, зокрема інвестування, створення ними малого і середнього бізнесу;
- створення сприятливих умов для здійснення грошових переказів в Україну, шляхом надання консультацій щодо грошових переказів, спрощення системи переказів, надійності банківської системи, відкриття кореспондентських рахунків банків України в іноземних банках;
- проведення в Україні економічних реформ спрямованих на загальне покращення рівня життя населення;
- створення державних міграційних програм, що будуть направлені на створення сприятливих умов для легалізації доходів трудових мігрантів, дій по адаптації повернених трудових мігрантів в Україні, залучення грошових переказів мігрантів на розвиток територій.

Ефективний фінансово-економічний механізм принесе результати в таких сферах, як дотримання прав людини, створення сприятливих умов для зменшення еміграції та збільшення рееміграції, захист національного ринку праці, створення ефективного механізму розрахунку трудового стажу отриманого закордоном.

Оскільки в умовах глобалізації змінюються риси та тенденції трудової міграції, то ефективне управління нею має бути побудоване на взаємодія організаційно-правового, фінансово-економічного та соціального механізмів. Ефективне функціонування суспільно-політичного механізму управління міграціями дозволяє вести співробітництво з міграційними установами інших країн. Якісні умови для розвитку суспільства є фактором, який стимулює населення працевлаштовуватися в країні походження.

Для розуміння результатів державного управління міграційними процесами проводиться так званий контроль. Очікуваним позитивним результатом впровадження державної міграційної політики є прискорення соціально-економічного розвитку держави, стабілізація кількісного та якісного складу населення, задоволення потреб економіки в робочій силі,

відповідність міжнародним стандартам. Згідно з Стратегією державної міграційної політики України на період до 2025 року моніторинг та оцінку результативності реалізації Стратегії здійснює ДМС згідно з затвердженим планом заходів [69]. Так, механізм державного управління міграційними процесами включає:

- надання консультацій мігрантам;
- модернізація консультаційно-правового забезпечення;
- аналіз міграційних процесів;
- вдосконалення статистичних систем з питань міграції.

Враховуючи те, що на трудову міграцію впливає багато факторів, державне регулювання міграції має не обмежуватися реалізацією заходів міграційної політики. Для мінімізації нелегальної трудової міграції з України варто розробити єдину інформаційну систему умов і правил офіційного працевлаштування за кордоном, особливостей міграційного законодавства країн реципієнтів. Також дієвим буде встановлення штрафів фірмам посередникам з міжнародного працевлаштування за допомогу нелегального працевлаштування. Чітко визначеними мають бути також права і обов'язків усіх учасників міграційного процесу, а за їх порушення має нестися відповідальність.

Оскільки частину трудової міграції займає міграція кваліфікованого персоналу, то дії держави мають також бути спрямовані на удосконалення освітньої системи, загальне підвищення якості освітніх послуг, модернізації навчальних програм відповідно до вимог ринку та забезпечення гідної оплати праці науковців. Також, удосконалення системи вищої освіти в Україні дозволить залучати студентів з-за кордону, що може стати додатковим джерелом доходу держави у формі оплати іноземцями освітніх послуг.

Основною проблемою, що призводить до зростання масштабів трудової міграції з України є те, що ринок праці є не привабливим для працівників усіх кваліфікацій, а оплата праці не покриває усі витрати домогосподарств. Хоча, в останні роки зростає заробітна плата – вона все одно є нижчою, ніж у

країнах, куди прямують українські мігранти. При тому варто зазначити, що витрати на життя зростають навіть швидше, аніж рівень доходу. Тому логічним є те, що говорити про повернення трудових емігрантів, коли можливий рівень їх доходу в Україні є в рази менший аніж працюючи в, до прикладу, сусідній Польщі, є складно.

Тому дуже важливо підвищити економічну активність, забезпечити реальну кваліфікацію робочої сили. Для того, щоб знизити рівень безробіття освітнім закладам треба готувати працівників в тих сферах, які потребує ринок праці. До того ж, оскільки ринок праці динамічний, гнучкою має бути як система освіти, так і самі працівники. Кваліфіковані трудові ресурси в усіх галузях є рушієм розвитку економіки, промисловості, а отже автоматично і підвищенню рівня життя та праці тих же працівників.

Актуальним є питання удосконалення міграційної політики. Держава має втручатися у перебіг міграційних процесів, але це втручання не має бути повним лише заборонних заходів, наслідком яких може бути зростання нелегальної міграції та підвищення напруженості у суспільстві.

Варто зауважити, що регулювання міграції не повинно мати на меті обмеження свободи вибору, а має створити такі умови, за яких мігранти матимуть меншу кількість причин для виїзду закордон та зробити міграцію максимально вигідною для країни в цілому.

При сучасних умовах міграційна політика держави повинна передбачати систему правових, адміністративних, організаційно-фінансових заходів, а також інформаційне забезпечення урядовими структурами та громадськими організаціями і об'єднаннями упорядкування міграційного простору, регулювання міграційного руху населення з позицій національних пріоритетів, кількісного та якісного складу міграційних потоків, їх соціальної, демографічної та економічної структури. Режим та заходи міграційної політики держави повинні досить ретельно відстежувати міграційні процеси, їх сучасні тенденції і явища, оперативно реагувати на

зміни та контролювати їх з метою підпорядкування загальнонаціональним і регіональним інтересам та особистим потребам мігрантів [70].

Уряду варто займатися розвитком та вдосконаленням міграційної політики держави з урахуванням особливостей економіки країни. Враховуючи те, що Україна є учасником світової економічної системи, варто взяти до уваг роботу в таких напрямках, як:

- вивчення явища міжнародної трудової міграції, отримання актуальної статистики динаміки руху мігрантів, шляхом створення єдиної бази даних про міграцію осіб;
- вдосконалення нормативно-правової бази України, шляхом ратифікації Міжнародної конвенції «Про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей», а також Конвенції Міжнародної організації праці «Конвенція про працівників-мігрантів» №97, Конвенції Міжнародної організації праці «Конвенція про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення»; зрозуміло, що для цього мають бути створенні умови реалізації вимог Конвенцій на національному рівні [71], [72], [73].
- вирішення проблеми щодо інформованості суспільства про міграційні процеси України у повному обсязі (на ринку праці України спостерігається дисбаланс між попитом і пропозицією праці, трудове законодавство часто порушується як з боку працівників, так і роботодавців. Тому інформування про стан ринку праці, зміни у законодавстві, санкції щодо порушників могли б вплинути на кількість правопорушень. Єдиний портал в інтернеті, який надавав би як трудовим мігрантам, так і безробітнім в Україні інформацію щодо актуально ринку праці був би дієвим);

Розробку державної міграційної політики умовно можемо поділити на чотири етапи. Перший етап це збір, аналіз статистичних даних щодо обсягів еміграційних потоків, статевого складу, віку, рівня кваліфікації емігрантів; аналіз ситуації на національному ринку праці і розуміння причин еміграції,

проведення аналізу впливу міжнародної трудової міграції на місцевий ринок праці, аналіз роботи органів з питань регулювання міграції. Ці дані важливі для розуміння новітніх тенденцій трудової міграції та необхідності державного втручання. Другий етап це розробка чи внесення змін в міграційну політику держави в таких питаннях, як законодавче регулювання, регулювання місцевого ринку праці, робота над системою грошових переказів мігрантів, контроль за міграцією. Третій етап полягає в реалізації міграційної політики. Для кращого розуміння можливостей і загроз від трудової міграції слід аналізувати і контролювати демографічні, економічні, політико-правові і соціально-культурні зміни. Аналізуючи як змінюються тенденції міжнародної трудової міграції уряд розумітиме яку міграційну політику впроваджувати з тим щоб держава отримувала вигоди, і в той же час підтримувала і контролювала права мігрантів як тих, що перебувають на території країни, так і громадян, що знаходяться за кордоном. Четвертий етап включає контроль міграційної політики, оцінці ефективності її реалізації та при необхідності корекції.

Важливим є питання нелегальної трудової міграції. Так, згідно з Конституцією України свобода пересування гарантована кожному, хто на законних підставах перебуває в Україні. Також громадяни України мають право в будь який час повернутися в країну. Людина також має право обирати місце де вона буде займатися трудовою діяльністю. Негативною стороною таких прав є нелегальна трудова міграція в вигляді неофіційного працевлаштування, ведення діяльності з нелегальними мігрантами чи навіть жертвами торгівлі людьми. Згідно даних Міжнародної організації міграції українська діаспора в світі нараховує від 8 до 20 млн. осіб, 90% з яких є трудовими мігрантами [74].

Україна є донором, реципієнтом і транзитером для нелегальних мігрантів. Тому при веденні міграційної політики важливим є звернути увагу на контролі за нелегальною міграцією. Це може бути досягнуто використанням

адміністративно-правових та кримінально-правових інструментів і належною правозастосовною практикою.

За даними Державної прикордонної служби в останні роки зростає кількість затриманих незаконних мігрантів, які використовують територію України для того, щоб потрапити до країн Західної Європи. Хоча загальна їх кількість порівняно з європейськими країнами невелика, проте в середньому спостерігається щорічне зростання цього показника майже на 30 % [75]. Це пояснюється територіальною близькістю до країн шенгенської зони. Варто зауважити, що росте кількість як трудових мігрантів з східних країн, так і з України. Щороку це питання розглядається українськими та іноземними представниками. Такі зустрічі мають на меті розробити програму протидії незаконній міграції, шляхом протидії протиправній діяльності на державному кордоні України. Також через географічне розташування України є як транзитною зоною міграційних потоків у напрямку країн Західної Європи, так і країною для тривалого перебування мігрантів. Так, в 2018 році співробітниками Державної прикордонної служби на кордоні затримано 3543 потенційних незаконних мігрантів [76]. Спостерігається також проблема використання підроблених документів на право перетину державного кордону. Так, в 2018 році було 850 випадків.

В ході євроінтеграції Україна зобов'язалася вести боротьбу з організованою злочинністю та дії у сфері протидії нелегальній міграції. Варто зауважити, що уряд працює над розробкою ефективної стратегії регулювання міграції, але деякі аспекти поки залишаються не розглянутими. Так, розробка програми протидії незаконній міграції дозволить створити дієву систему протидії транснаціональній та транскордонній організованій злочинності на каналах незаконної міграції, підвищить взаємодію та координацію при проведенні спільних операцій між правоохоронними органами України та правоохоронними органами ЄС і країнами-учасницями Конвенції ООН проти організованої злочинності, зросте ефективність протидії протиправній діяльності на державному кордоні України, зовнішнім

та внутрішнім загрозам національній безпеці України, забезпечить повну реалізацію можливостей Державної прикордонної служби України у сфері охорони державного кордону.

Ведення заходів міграційної політики має йти поруч із інформуванням населення, оскільки зараз існує число невгавних настроїв та ряду стереотипів щодо трудової міграції. До прикладу «відплив умів» постійно підноситься як актуальна проблема в ЗМІ і описується як негативне явище, а от кількість публікацій де пишуть про позитивні риси міграції є меншою (хоча позитивні риси присутні). Тому для зміни ставлення населення до трудової міграції слід проводити на державному рівні інформаційну політику спрямовану на покращення іміджу мігрантів в Україні, що можливе шляхом публікації достовірної і неупередженої статистичної інформації щодо стану міграційних процесів та висвітленням основних напрямів розвитку державної міграційної політики.

Міграційну політику можна вважати як неефективну тоді, коли вона не виконує необхідні цілі, або коли вибрані цілі не відповідають сучасному стану ринків праці. На міграційні процеси, окрім ефективною міграційною політики, впливають також двосторонні договори з країнами ЄС. В Україні мають бути створенні умови для того, щоб працівники, які потрібні на ринку праці, залишалися в країні. Для цього звичайно має відбуватися регулювання інфляції, підтримка малого і середнього бізнесу, підвищення середньої заробітної плати, зниження або ліквідація заборгованості із виплати заробітної плати, зниження рівня безробіття, збільшення кількості осіб працездатного віку, які працевлаштовуються державною службою зайнятості. А від людей, які таки стали трудовими мігрантами держава повинна оптимізувати отримання вигід, шляхом створення привабливих умов для переказів та інвестування.

Українські статистичні джерела на жаль, не можуть повністю оцінити реальні масштаби «відпливу інтелекту» з країни. Офіційна статистка не надає точних даних. Тому найперше державі слід покращити рівень статистичної



інформації, шляхом впровадження сучасних технологій обробки. Також сам процес обстеження потребує вдосконалення. Було б доцільно створити єдину систему реєстру мігрантів, зокрема трудових.

Тому можна сказати, що Україна тільки приступила до формування всебічної, науково обґрунтованої методичної, інформаційно зваженої системи регулювання інтелектуальних міграційних процесів, а основними цілями української державної міграційної політики є скорочення міграції кваліфікованих спеціалістів, шляхом впровадження інструментів регулювання міграційних потоків. Міграційна політика має також враховувати світовий досвід, який свідчить про отримання користі навіть з еміграції висококваліфікованих спеціалістів, а також передбачати комплекс заходів, спрямованих на створення умов для повернення мігрантів на батьківщину [77].

### **3.2. Механізм регулювання трудової міграції на макrorівні**

Державне регулювання міжнародної міграції робочої сили – сукупність форм і методів цілеспрямованого впливу на міграційний рух працездатного населення з метою його пристосування до потреб національної економіки і, насамперед, для потреб розширеного відтворення капіталу [78].

Метою міграційної політики кожної держави є покращення економічного становища в країні, здійснення заходів на розвиток виробництва, мінімізація соціальної напруги, дії в напрямку рівноваги попиту та пропозиції на ринку праці, мінімізація безробіття. Розробка концепції державної міграційної політики України, прийняття на її базі відповідних правових актів є важливою передумовою до зміцнення економіки та посилення національної безпеки держави.

Серед цілей міжнародної міграційної політики виділяють: визначення розміру міграції, встановлення механізму її регулювання, мінімізація негативних соціально-економічних наслідків та сприяння позитивним

наслідкам міграції. Регулювання трудової міграції здійснюється на основі національного законодавства та міждержавних угод.

Міграційна політика здійснюється за основними напрямками, такими як:

- державне регулювання зовнішньої трудової міграції;
- соціальний та правовий захист трудових мігрантів;
- співробітництво з іншими країнами, міжнародними організаціями в питаннях трудової міграції;
- запобігання нелегальної трудової міграції;
- створення сприятливого клімату для повернення трудових мігрантів в Україну;
- ведення статистичного аналізу трудової міграції;
- ведення міжнародної співпраці з питань захисту прав трудових мігрантів у країнах еміграції [79].

Пріоритетними завданнями міграційної політики держави є регулювання зовнішньої трудової міграції, імміграційних процесів, еміграційних процесів (постійних, тимчасових, трудових), внутрішніх міграцій. Варто зазначити, що регулюванню піддаються не самі міграційні процеси, а адміністративно-правові та соціально-економічні умови, в яких відбуваються міграційні рухи. Тому, заходи міграційної політики мають бути територіально диференційованими. Регулюючі органи мають забезпечувати відстеження міграційних рухів, тенденції міграції. Виділяють наступні функції державної міграційної політики:

- регулююча функція (шляхом прийняття відповідних законів, створення відповідних соціально-економічних умов, укладання договорів, щодо регулювання міжнародної міграції);
- контролююча функція (контроль за міграційними процесами, захист прав мігрантів, боротьба з нелегальною міграцією);
- функція уникнення суперечностей (пошук оптимальних рішень у конфліктних ситуаціях, шляхом розгляду позицій усіх сторін);

- інтегративна функція (інтергація вимушених мігрантів в суспільство держави через отримання ними громадянства України, сприяння в облаштуванні на новому місці проживання, створення робочих місць та іншої соціальної допомоги) [80].

Дії державного регулювання зовнішніх міграцій України спрямовані в такі напрямки, створення правової бази; формування необхідних інститутів, організаційних структур управління, зміцнення та формування фінансово-економічних основ управління, наукове та інформаційне забезпечення.

Політика країни щодо регулювання трудової міграції є складовою державної політики у сфері зайнятості населення. Тому одним з важелів впливу на трудову міграцію виступає створення конкурентного привабливого ринку праці, де пропонується гідна оплата.

Міжнародні міграційні процеси також регулюються країнами, які беруть участь в обміні трудовими ресурсами. Важливим є соціальний, віковий та професійний склад мігрантів, рівень в'їзду і виїзду іноземних працівників. Питаннями регулювання міжнародної міграції займаються також і міністерства праці, внутрішніх та закордонних справ, а також спеціально створені державні та міждержавні органи. Також на регулювання міжнародної трудової міграції впливають міждержавні угоди, акти та постанови конвенцій міжнародних організацій.

Всі права трудових мігрантів регулює законодавство України, а їх обов'язковість визначена Верховною Радою України. Згідно з законом, як трудові мігранти, так і члени їх сімей мають можливість бути учасниками загальнообов'язкового соціального страхування. Також пенсійне забезпечення встановлене згідно міжнародних договорів в питаннях пенсійного забезпечення і є обов'язковим до виконання згідно з постановою Верховної Ради України [81]. Ті громадяни України, які були офіційно працевлаштовані за кордоном прирівнюються у правах до трудових мігрантів, які працюють в інших країнах тепер.

В Україні визнається середня, професійно-технічна освіта, яку мігранти та члени їх сімей здобули за кордоном. Також є право на підтвердження вищої освіти та неофіційного професійного навчання згідно з законодавством. Трудові мігранти і члени їх сімей можуть отримувати освіту в Україні. Вони мають право отримувати інформацію від центральних чи місцевих органів влади стосовно умов працевлаштування, виїзду за кордон, про можливі ризики еміграції та іншу інформацію необхідну для знань в сфері працевлаштування за кордоном, з врахуванням Закону України «Про доступ до публічної інформації». Органи виконавчої влади здійснюють поширення інформації про працевлаштування як в Україні, так і за кордоном.

Держава повинна сприяти задоволенню освітніх, культурних, духовних та мовних потреб трудових мігрантів, незалежно від країни їх проживання. Зокрема консульськими установами іноді проводяться заходи, які є спрямовані на популяризацію української культури за кордоном.

Держава також зобов'язана створити умови для грошових переказів трудових мігрантів в Україну, шляхом відкриття рахунків українських банків в інших банках за кордоном, проведення консультацій для підвищення фінансової грамотності мігрантів та членів їх сімей.

Уряд намагається надати трудовим мігрантам можливості для повернення в Україну. Для цього їм надається інформація про можливості працевлаштуватися в країні, державне соціальне страхування, інформація про пошук житла, надання інформації про підтвердження ступеня здобутого за кордоном, що є особливо важливим для науковців. Також, центральні органи влади проводять обмін інформацією з державами, куди мігрують українські працівники про вимоги та зміни в законодавстві у сфері трудової міграції, про стан ринку праці в Україні, про обсяги трудової міграції і про незаконну міграцію.

Оскільки трудова міграція має багато негативних наслідків, держава має намагатися регулювати її. Міграційна стратегія України перебуває на стадії розробки. Зокрема, в 2015 році було прийнято закон «Про зовнішню

трудова міграцію» [82], за який було визначено ряд організаційних та правових положень щодо регулювання державою зовнішньої трудової міграції. Було здійснено позитивні зміни щодо захисту громадян України за кордоном, які раніше мали швидше декларативний характер, та не були ефективними. Проте допомога мігрантам з боку консулів вимагає фінансування з державного бюджету, що сьогодні не є пріоритетним для країни. Недоліком закону є те, що він не визначає спосіб виплати пенсій тим працівникам, які отримують пенсії за кордоном [83].

Кабінет Міністрів України 12 липня 2017 року ухвалив розпорядження «Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року» [84]. Нова Стратегія була розроблена щоб регулювати зростання еміграції українців до країн ЄС та Близького Сходу, зокрема після введення безвізового режиму, міграцію громадян зі Сходу країни. Метою Стратегії є спрямування зусиль держави і суспільства на формування та реалізацію державної міграційної політики, яка б позитивно впливала на консолідацію української нації та безпеку держави, прискорювала соціально-економічний розвиток, сприяла уповільненню темпів депопуляції, стабілізації кількісного та якісного складу населення, задоволенню потреб економіки в робочій силі, відповідала міжнародним стандартам і міжнародним зобов'язанням України, створення умов для ефективного використання праці тимчасових висококваліфікованих працівників з-за кордону в інтересах української економіки, забезпечення дотримання інтересів громадян України, українських мігрантів за кордоном та іноземних громадян в Україні.

Визначено ряд цілей міграційної політики України:

1. зниження адміністративних бар'єрів для свободи пересування населення України, шлях проведення обліку населення, реєстрації місця проживання громадян і захисту документів, які підтверджують громадянство України;
2. зменшення негативних і збільшення позитивних наслідків трудової міграції населення, шляхом просування освітніх програм обміну,

інформуванням громадян з питань міграції, забезпечення захисту українських трудових мігрантів за кордоном;

3. створення умов для повернення трудових мігрантів та інші цілі.

Основним завданням Стратегії є не усунення трудової міграції, а її ефективно регулювання, зокрема створення привабливого клімату для імміграції в Україну, та перехід від постійної міграції українців в тимчасову, наближення законодавства України до законодавств країн ЄС, досягнення цілей інтеграції. Реалізації заходів відбувається як з державного бюджету, так і з коштів міжнародних організацій.

В Стратегії державної міграційної політики йдеться також про те, що з метою залучення в Україну висококваліфікованих кадрів уряд проводитиме заходи для інтеграції іноземців в українське суспільство та спростить систему працевлаштування іноземних трудових мігрантів в країні.

Уряду необхідно розглянути механізм розрахунку трудового стажу тих працівників, які працюють за кордоном офіційно. Можливістю є укладання договорів з основними країнами, куди прямують українські трудові мігранти. Дані Міністерства соціальної політики України свідчать, що держава вже має ряд договорів з питань праці, зайнятості та соціального забезпечення з певними країнами [85]. Ці документи частково регулюють питання працевлаштування, пенсійного забезпечення та соціального захисту мігрантів. Не підписанні такі договори з декількома країнами, де є значна частка українських трудових мігрантів – Італією, Угорщиною та Німеччиною. Відкритим досі є також питання визнання диплому іноземних ВНЗ.

Щоб легально працевлаштуватися з-за кордоном необхідні певні документи: закордонний паспорт, медична страховка, запрошення на роботу, робоча віза. Консульські установи та спеціальні агентства з працевлаштування надають усю необхідну інформацію. Важливим документом є особливо запрошення на роботу, яке надається роботодавцем за правилами країни, куди прямує мігрант. Документ містить дані

роботодавця, вакансію, розмір заробітної плати та термін на який укладається договір. Для працевлаштування з-за кордоном необхідною є також медичне страхування, що не так важливе в Україні. Наявність усіх цих документів дає можливість отримати робочу візу [86].

Міграційні потоки між Україною та країнами ЄС регулюються Угодою про Асоціацію. Так, реалізація Лібералізації візового режиму проводиться через створення Державної міграційної служби України, затвердження Концепції Державної міграційної політики України, прийняття нових редакцій законів, що регулюють правовий статус мігрантів.

В «Концепції державної міграційної політики» містяться основні напрями державної міграційної політики України та способ їх реалізації [87]. Проте, містяться численні недоліки, до прикладу, незрозумілими є цілі, які держава планує досягти засобами міграційної політики. В Концепції також лише частково розглядаються подальші перспективи євроінтеграції України: про це йдеться а завданнях уряду, але не згадується в стратегічних напрямках державної міграційної політики України, що не свідчить про стратегічний курс України на євроінтеграцію.

Актуальною проблемою для України є те, що досі відсутній єдиний державний орган, який би зосередився на проблемі міжнародної міграції. З одного боку міністерства і інші організації збирають дані, щодо міграції, а з іншого – неможливо знайти офіційні данні, щодо масштабів міграції з України. Оскільки велика частина трудових мігрантів зайняті не офіційно, то державні органи не зможі оцінити точний масштаб трудової міграції. Так, якщо аналізувати данні різних українських та іноземних організацій – отримуємо абсолютно різні данні, щодо кількості трудових мігрантів з України. Облік трудових мігрантів, який веде Державний центр зайнятості населення Мінпраці України, фіксує лише тих українських трудових мігрантів, які були працевлаштовані за допомогою офіційних посередницьких структур, тобто окремого, якісно визначеного сегмента трудових мігрантів, але це лише декілька відсотків від загальної кількості

мігрантів. Щодо внутрідержавних трудових мігрантів – то тут взагалі відсутні будь-які офіційні статистичні дані. Це частково можна пояснити відмінностями в методології обліку. До прикладу, кількість осіб, прибулих до України з метою навчання, за даними Державної прикордонної служби (визначається на основі заяв осіб, які перетинають державний кордон), кількість поставлених на облік іноземців, які прибули на навчання, в органах МВС (облік ведеться на основі первинної заяви, особа може бути зареєстрована як прибула з іншою метою, а потім вступити до українського ВНЗ, не повідомивши про це органи МВС) та кількість студентів – іноземних громадян або осіб без громадянства, які навчаються у ВНЗ України (визначається на основі відомостей ВНЗ про кожного іноземного студента, який фактично навчається у даному закладі України) не є однаковою, до того ж, істотно різняться залежно від громадянства студентів. До проблем статистичних органів відносимо також не систематичність проведення обстежень щодо міграційних проблем, які виконують недержавні організації. Налагодження обміну статистичною інформацією з країнами-реципієнтами української робочої сили – допомогло отримати більш конкретні данні, щодо обсягів трудової міграції.

Важливим для України є Положення про створення єдиної інформаційної (автоматизованої) системи обліку та аналізу міграційних потоків з забезпеченням конституційних гарантій недопущення поширення конфіденційної інформації про особу без її згод. Також для українських мігрантів важливою є можливість отримання інформації, щодо ситуації на зовнішньому ринку праці та законодавство інших держав, фактори ризику, можливі під час працевлаштування за кордоном. Консульські установи мають працювати в напрямку вирішення питань трудової міграції, протидії торгівлі людьми, проведення моніторингу ринку праці в державах перебування, надання відповідних роз'яснень громадянам України, які перебувають за її межами з метою працевлаштування, та сприяння реалізації їх прав у повному обсязі.



Ще одним позитивним кроком в регулюванні трудової міграції з України є створення урядом спеціалізованого центрального органу виконавчої влади з підрозділами на місцях, який здійснює комплекс управлінських функцій у сфері міграції, – Державної міграційної служби України.

### **Висновки до розділу 3**

1. Основні напрями міграційної політики країни, визначені в законі «Про зовнішню трудову міграцію» та розпорядженні «Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України и на період до 2025 року». Збільшує ефективність регулювання трудової міграції новостворена Державної міграційної служби. За кордоном українським трудовим мігрантам допомагають Консульські установи, вони ж сприяють стимулюванню українців з-за кордоном повертатися в країну.
2. Для ефективнішого регулювання міжнародної трудової міграції запропоновано ряд заходів, зокрема: покращити соціально-економічні умови в країні, реформувати освітню систему, удосконалити нормативно-правову базу та створити єдину систему реєстру кількості та характеру переміщень. Доцільним є також спрощення механізму грошових переказів з-за кордону. До основних напрямків міграційної політики віднесено також посилення контролю за перетином кордону, стимулювання мігрантів повертатися на батьківщину.
3. Запропоновано також регулювання державою грошових переказів трудових мігрантів шляхом встановлення помірних відсотків на переказів, забезпечення фінансової інфраструктури отримання переказів, що буде сприяти зниженню обсягів переказів нелегальним шляхом.
4. Запропоновано стимулювання трудових мігрантів до інвестування грошових переказів в розвиток малого і середнього бізнесу.

Запропоновано використання досвіду Естонії в залучені трудових мігрантів до інвестування в бізнес.

5. Для підвищення ефективності системи регулювання міжнародної трудової міграції запропоновано удосконалити нормативно-правову базу, статистичні джерела, створити робочі місця в Україні, розробити єдину інформаційну систему щодо умов і правил легального працевлаштування за кордоном.

## ВИСНОВКИ

У роботі наведене теоретичне обґрунтування, проаналізовано сучасний стан трудової міграції та, зокрема, висунуто пропозиції, спрямовані на удосконалення системи регулювання міжнародної трудової міграції з України.

В результаті написання роботи можна зробити наступні висновки:

1. В умовах глобалізованого світу повністю зупинити міжнародну трудову міграцію є неможливо. Зв'язок між країнами, підвищення мобільності трудових ресурсів спричиняють розвиток інформаційних та телекомунікаційних технологій. Транснаціоналізація виробництва, розширення транспортних зав'язків. Трудова міграція поділяється на види за рядом критерій – за термінами, напрямком переміщенням, характером, ступенем легальності.
2. Аналіз історичних етапів розвитку міжнародної міграції робочої сили допомогли виявити, що міжнародна міграція відіграє значну роль як у формуванні трудових ресурсів приймаючих країн так і несе позитивний ефект для країн походження мігрантів. З'ясовано, що якщо до ХХ ст. міграції населення сприяли відкритість кордонів для товарів і капіталу, географічні відкриття, низькі тарифи, ліберальна міграційна політика приймаючих країн, то вже в ХХ столітті причинами посилення міграції стали глобалізація, Перша і Друга світові війни, Велика Депресія, міграційна політика залучення трудових ресурсів країн, які потребували додаткової робочої сили. ХХІ ст. дало нові причини міжнародної трудової міграції – наявність політичної стабільності, різниця в рівні доходів у країнах походження і приймаючих державах, потреба у використанні більш дешевої праці підприємцями приймаючих країн, екологічні проблеми, зміни валютного курсу та стан поточного рахунку платіжного балансу, вартість кредитних ресурсів.

3. Виявлено основні тенденції трудової міграції з України. Так, змінюються напрямки міграції українців – раніше Росія, Польща, країни-члени СРСР, тепер - США, Німеччина, Ізраїль, Канада. Зростає частка жінок-мігрантів, населення молодого віку та освітніх мігрантів.
4. Міжнародна трудова міграція спричинена багатьма факторами – це економічні та неекономічні (політичні, релігійні, екологічні). До економічних відносять різниця в рівнях життя, заробітних плат, можливості реалізації, безробіття. Нерівномірний розвиток економік має значний вплив на напрямки трудових мігрантів (переміщення з бідних країн, країн, що розвиваються в високо розвинуті країни). За показником конкурентоспроможності Україну відносять до країн, де зростання прямо залежить від потоку інвестицій, а зростання виробництва відбувається здебільшого з використанням іноземних технологій. До слабких місць в економіці, що знижують її конкурентоздатність відносять високий рівень корупції, недостатній розвиток інфраструктури, зростання інфляції, неміцна банкова система, неповна модернізація виробничих процесів.
5. Трудова міграція має як позитивні, так і негативні наслідки. До негативних відносяться: втрата трудових ресурсів, втрата надходжень до бюджету, скорочення темпів економічного зростання, сповільнення науково-технічного прогресу. До позитивних: сприяння інтеграційним процесам України, підвищення рівня кваліфікації та рівня життя мігрантів. Важливим позитивним наслідком трудової міграції є грошові перекази робітників з-за кордону. Визначено, що міграція населення змінює статеву-вікову структуру та призводить до погіршення демографічної ситуації в Україні.
6. Проаналізовано теоретичні аспекти регулювання трудової міграції. Визначено, що міграційна політика України ще удосконалюється. Зараз трудову міграцію регулюють Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» та Стратегія державної міграційної політики України на період до 2025 року».

7. Встановлено позитивний вплив грошових переказів трудових мігрантів для економіки країни. України грошові надходження мігрантів є чинником коригування платіжного балансу та стимулятором споживання та зростання ВВП. При цьому, ці кошти є умовно безкоштовними для української економіки, порівняно з кредитами і позиками від МВФ, і являють собою потенціал для банківського сектору країни
8. До цілей міжнародної міграційної політики відносяться: визначення розміру міграції, встановлення механізму її регулювання, мінімізація негативних соціально-економічних наслідків та сприяння позитивним наслідкам міграції. Регулювання трудової міграції здійснюється на основі національного законодавства та міждержавних угод, а Державну політику у сфері трудової міграції забезпечують Кабінет Міністрів України, центральні органи влади, органи місцевого самоврядування.
9. З метою мінімізації негативних наслідків від зовнішньої трудової міграції державі слід покращити економічну політику та регулювання міграційних процесів. Зокрема нормативно-правову базу з регулювання трудової міграції щодо питань трудового стажу, який мігранти отримують закордоном, пенсійного забезпечення, діяльності фірм, що надають послуги по працевлаштуванню закордоном. Доцільним є також заохочення повернення мігрантів шляхом кредитування. Важливим є також удосконалення процесу переказів коштів з-закордону трудовими мігрантами. Вже сьогодні урядом здійснюється ряд заходів, частина з яких є ефективними. Державна політика щодо регулювання міграційних процесів повинна бути комплексною, оскільки досвід інших країн свідчить, що саме правильно побудована міграційна політика скорочує негативні наслідки міграції робочої сили та збільшує її позитивний вплив на економіку країни.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Шаховский Л.С. Світова економіка і міжнародні економічні відносини: КНОРУС, 2013. - 256с.
2. World Economy and International Economic Relations //Ebrary 2014. URL:[https://ebrary.net/7245/economics/world\\_economy\\_and\\_international\\_economic\\_relations](https://ebrary.net/7245/economics/world_economy_and_international_economic_relations)
3. Фомішин С.В., Шутак. І. Д. Правові основи міжнародної економічної діяльності: навч. посіб. Київ: Кондор, 2009. – 454 с
4. Птухи М. В. Населення України. Трудова еміграція в Україні. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. 233 с.
5. International Migration Law: Glossary on Migration / International Organization for Migration. URL:[www.iom.int](http://www.iom.int).
6. Географічна енциклопедія України. В 3 т. Т. 2. / Ред. кол.: О.М. Маринич (відповід. ред.) [та ін.]. — К.: «Українська Радянська Енциклопедія» ім. М.П. Бажана, 1990. — С. 359.
7. Філософський словник соціальних термінів. Видання друге, доповнене. — Харків: «Р. И. Ф.», 2005. — С. 454.
8. Економічна енциклопедія. В 3 т. Т. 2 / Редкол.: ... С.В. Мочерний (відповід. ред.) [та ін.]. — К.: Видавничий центр «Академія», 2001. — С. 385.
9. Юридична енциклопедія. В 6 т. Т 3. / Ред. кол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) [та ін.]. — К.: «Українська енциклопедія ім. М.П. Бажана», 2001. — С. 641.
10. Юридична енциклопедія. В 6 т. Т 3. / Ред. кол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) [та ін.]. — К.: «Українська енциклопедія ім. М.П. Бажана», 2001. — С. 641.

11. Маноло І. Абелла, Марія Алстестіс Абрера-Мангахас. Направлення працівників за кордон. Посібник для країн з низьким та середнім рівнем доходів. – К.: Міленіум, 2004. – С. 6.
12. Воронин В.М. Особливості процесів трудової міграції та розвиток імміграційної політики в країнах Західної Європи в період 60–80 років// Зарубіжний досвід соціально-економічної політики і проблеми зовнішньоекономічних зв'язків. – К., 1993. – С.124
13. Малиновська О.А. Мігранти, міграція та Українська держава: аналіз управління зовнішніми міграціями: Монографія. – К.: Вид-во НАДУ, 2004. – С. 15.
14. Определение и классификация форм миграции населения// Демографические тетради. – Вып.9. – К.: 1974. – С. 264.
15. Salt J. The Business of International Migration // International Migration in to 21st Century: Issus in honour of Reginal Appleyard / ed. by M.A.Siddique. – Cheltenham Northampton: Edward Elgar, 2001. – P.80-108
16. Ravenstein E.G. The Laws of Migration / E. G. Ravenstein. // The Journal of the Statistical Society of London –1885.– Vol. 48., №2.– P. 167-235
17. Lee E. S. A Theory of Migration / E. S. Lee // Demography.– 1966.– Vol. 3(1).– 1966.– P. 47-57
18. Dorigo G. Push and pull migration laws; Human Migration Guide / G. Dorigo, W. Tobler // Xpeditions. National Geographic. – 2005
19. Hein de Haas. Migration transitions: a theoretical and empirical inquiry into the developmental drivers of international migration / Hein de Haas // International Migration Institute.– 2010.– Vol. 24.
20. Wallerstein I. The Modern World-System: Capitalist Agriculture and the Origins of the European World-Economy in the Sixteenth Century / I. Wallerstein.– New York : Academic Press, 1976
21. Яковець О.В. Середня і вища освіта України і розвинутих країн Європи – спільне, від'ємне // Проблеми освіти: Наук.-метод. збірник /

- НМЦ ВО МОН України – К., 2005. – Вип. 46: Болонський процес в Україні. – Ч.2. – С.32–39
22. П'ятковська О.Р. Причини та чинники міжнародної трудової міграції в міграційних теоріях та їх моделях / О.Р. П'ятковська // Світове господарство і міжнародні економічні відносини. – 2010. – С.163–168.
23. Массей Д. Синтетическая теория международной миграции / Д. Массей // Мир в зеркале международной миграции: Научная серия: международная миграция населения: Россия и современный мир / гл. ред. В.А. Ионцев. – М., 2002. – Вып. 10
24. Рыбаковский Л.Л. Миграция населения // Стадии миграционного процесса: Приложение к журналу «Миграция в России». – 2001. – Вып. 5. – 160 с
25. Євтух В.Б. Буржуазная концепция сегментированного характера рынка труда в полиэтнических странах // Зарубежный мир: социально-политические и экономические проблемы. – К., Наукова думка. Вып.13., 1987. – С.37.
26. Міжнародні економічні відносини. URL: [https://pidruchniki.com/84598/ekonomika/mizhnarodni\\_ekonomichni\\_vidnosini](https://pidruchniki.com/84598/ekonomika/mizhnarodni_ekonomichni_vidnosini).
27. Словники, Літературне слововживання. URL: <http://slovopectia.org.ua/>.
28. Зануда А. Як впливає на економіку України трудова міграція BBC News Україна. листопад 2018. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-russian-43545876>.
29. Савельєв, Є. В., Зварич. І. Я. Міжнародна економіка: підручник - 4-те вид., переробл. та доповн. - Тернопіль : ТНЕУ, 2018. - 424 с.
30. Бум трудової міграції в Україні: експерти назвали причини. URL: <https://www.obozrevatel.com/economics/economy/bum-trudovoj-migratsii-v-ukraine-ekspertyi-nazvali-prichinyi.htm>.
31. Дем'яненко К. О., Кримова М.О. Наслідки та причини активізації трудової міграції в Україн: навч. посібник. Київ: 2018. 175 с.



32. Hunt, J. Contribution to Innovation and Entrepreneurship in the US, Open for Business: Migrant Entrepreneurship in OECD Countries, *OECD Publishing, Paris*, 2010 С.15-18
33. Ергешбаев У. Ж. Міграція населення Киргизької Республіки в Росію: соціально-економічні наслідки *Економіка і соціології: зб.тез доп. міжнар.наук.-прак. конф. м.Москва 2009. - № 2. - С. 156-165.*
34. Загуляев Д. Г. Концепція регулювання міжнародного ринку праці найманих працівників виходячи з рентного характеру світової економіки. *Вісник ЮУрГУ*. 2010. № 7. С. 4-10.
35. Иноземцев В. Л. Иммиграция в современном мире: новая проблема нового столетия [Электронный ресурс] / В. Л. Иноземцев // Социологические исследования.– 2003.– №4.– С. 64-72. – Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2003/0121/analit01.php>
36. Massey D. S. Patterns and Processes of International Migration in the 21st Century / D. S. Massey.– USA : University of Pennsylvania, 2003.– 42 p
37. Solimano A. Globalization, history and international migration: a view from Latin America / A. Solimano.– Word Commission on the Social Dimension of Globalization, Policy Integration Department, 2004.– Paper № 37. – 33 p
38. Хижный Э. К. Роль иммиграции в формировании трудовых ресурсов стран Западной Европы в конце XX – начале XXI века // Актуальные проблемы Европы. Западная Европа перед вызовом иммиграции. Сб. науч.трудов / РАН ИНИОН ; Центр науч.-информ. исследований глобальных и региональных проблем. Отд. Западной Европы и Америки ; редкол. : Т. С. Кондратьева, И. С. Новоженова (ред.-сост.) и др. – М., 2005, Вып. 1. – 220 с
39. Guardia N. D. Labour Migration Patterns in Europe: Recent Trends, Future Challenges / N. D. Guardia K. Pichelmann // European Commission. DirectorateGeneral for Economic and Financial Affairs.– 2006.– №256.
40. Effect of new EU regulations on labour immigration. European industrial relations observatory on-line / S. Vogel.– Cologne Institute for Economic

- Research (IW Köln), 2013. – 3 p. – Mode of access: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/02/articles/de1302029i.htm>
41. Thaut L. EU Integration & Emigration Consequences: The Case of Lithuania / L. Thaut // *International Migration*.– 2009.– Vol. 47(1). – P.191–233
  42. Пилинський Я. Перспективи соціального розвитку регіонів. Випуск 7 : [зб. ст.] / [за ред. Я. Пилинського]. – К.: Стилос, 2008. – 167 с
  43. Beets G. The Global Economic Crisis and International Migration: An Uncertain Outlook / G. Beets, F. Willekens // European Commission. DirectorateGeneral “Employment, Social Affairs and Equal Opportunities”. Unit E1 – Social and Demographic Analysis, 2009.
  44. Tsevukh Y. International labor migration in a period of global economic crisis / Y. Tsevukh // *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. – Випуск 106. Ч. I (у двох частинах). – К.: Київський національний університет імені Тараса Шевченка Інститут міжнародних відносин, 2012.
  45. Hatton T. J. What Fundamentals Drive World Migration? / T. J. Hatton, J. G. Williamson.– World Institute for Development Economics Research ; United Nations University : Discussion Paper, 2003.– 23 p.
  46. Новосад К. Я. Трансформація становища угорців у контексті міжурядових домовленостей. Закарпаття в системі соціальних трансформацій України. Звіт про науково-дослідну роботу. УКРІНТЕІ.
  47. Organisationfor Economic Cooperation and Development. International Migration Database. URL:<http://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=MIG>
  48. Дані Центру економічної стратегії України свідчать, що більше 4 млн українців офіційно є трудовими мігрантами. УНІАН. 2018. URL: <https://www.unian.ua/society/10091891-mayzhe-4-milyoni-ukrajinciv-ye-trudovimi-migrantami-doslidzhennya.html>
  49. Понад 3 млн українців працює за кордоном на постійній основі - Мінсоцполітики [Електронний ресурс] // УКРІНФОРМ. – 2020. –

- Режим доступу до ресурсу: <https://www.ukrinform.ua/rubric-diaspora/2752271-ponad-3-mln-ukrainciv-pracue-za-kordonom-na-postijnij-osnovi-minsocpolitiki.html>.
50. Міністерство фінансів України. <https://index.minfin.com.ua>
51. У покращення вірять 20% українці. *DT*. 2017. URL: [https://dt.ua/UKRAINE/u-pokraschennya-viryat-20-ukrayinciv-254911\\_.html](https://dt.ua/UKRAINE/u-pokraschennya-viryat-20-ukrayinciv-254911_.html)
52. Державна служба зайнятості України. URL: <https://www.dcz.gov.ua>
53. До яких країн пойдуть працювати українці після виборів президента 2019 [Електронний ресурс] // VoxUkraine. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://voxukraine.org/uk/ukrayinska-robota-3-v-yaki-krayini-ukrayintsi-poyidut-pratsyuvati-pislya-viboriv-prezidenta-2019/>.
54. Eurostat. URL: <https://ec.europa.eu>
55. CEDOS аналітичний центр. URL: <https://cedos.org.ua/>
56. Малиновська О. Міграція в Україні: факти і цифри. *Міжнародна організація з міграції. Представництво в Україні*. 2016. URL: [http://iom.org.ua/sites/default/files/ff\\_ukr\\_21\\_10\\_press.pdf](http://iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf)
57. Українці становлять 75% трудових мігрантів, які офіційно працюють на території Польщі. [Електронний ресурс] // УКРІНФОРМ. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2764728-u-polsi-porahuvali-skilki-ukrainciv-poihalo-do-nih-na-zarobitki.html>.
58. Кількість українських заробітчан у Польщі зросла в 5 разів [Електронний ресурс] // Економічна правда. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.epravda.com.ua/news/2019/07/4/649350/>.
59. ПРАЦІВНИК З УКРАЇНИ МІЖ ПОЛЬЩЕЮ І НІМЕЧЧИНОЮ [Електронний ресурс] // EWL S.A. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.ewlhr.eu/wp-content/uploads/2019/07/EWL-RAPORT-2019-UKR-FINAL-WWW.pdf>.

60. Середня зарплата в Україні залишається практично втричі меншою, ніж у Польщі або Латвії. [Електронний ресурс] // .yavp.. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.yavp.pl/uk/novini/v-ukraini-porivnialy-zarplaty-z-polshcheiu-chekhiieiu-ta-latviieiu-os-shcho-z-tsoho-vyishlo-17022.html>.
61. Україна "просіла" в рейтингу конкурентоспроможності [Електронний ресурс] // Бізнес. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://business.ua/news/6807-ukraina-prosila-v-reitynhu-konkurentospromozhnosti>.
62. Дефіцитні професії в Польщі в 2020 році та регіони, де шукають працівників [Електронний ресурс] // vsetutpl.. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: <http://vsetutpl.com/defitsytyni-profesiyi-v-polschi-v-2020-rotsi-ta-regiony-de-shukayut-pratsivnykiv>.
63. Польський ринок праці: Чи є там місце українцям у коронакризу та після? [Електронний ресурс] // УКРІНФОРМ. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.ukrinform.ua/rubric-world/3033481-polskij-rinok-praci-ci-e-tam-misce-ukraincam-u-koronakrizu-ta-pisla.html>.
64. Державна служба статистики – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
65. Sidliar, D.O. Liudskyj kapital v Ukraini: suchasnyj stan i tendentsii rozvytku. *Business Inform*, №. 5, pp. 232–237
66. Обсяг приватних переказів в Україну. *NACHSI*. 2018. URL: <https://nachasi.com/2018/10/02/pryvatni-perekazu/>
67. Національний банк України – Режим доступу до ресурсу: [bank.gov.ua](http://bank.gov.ua).
68. Пільгові кредити для заробітчан: Чи допоможуть вони повернути людей в Україну? [Електронний ресурс] // 112.ua. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://ua.112.ua/mnenie/pilhovi-kredyty-dlia-zarobitchan-chy-dopomozhut-vony-povernuty-liudei-v-ukrainu-519421.html>.

69. Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року [Електронний ресурс] : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 лип. 2017 р. № 482-р – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/482-2017-%D1%80>
70. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 05.11.2015 № 761-19 / *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2015. № 49-50. ст. 463. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/761-19>
71. Конвенція про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення № 143.– [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_163](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_163). 31.
72. Конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав / Ратифіковано 181 Верховною Радою України 21.12.2011 ; підписана м. Кишинів, 14.11.2008.– Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/997\\_j82](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/997_j82).
73. Конвенція про працівників-мігрантів / Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 01.07.1949 № 97.– Редакція від 24.06.1975. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_159](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_159)
74. Ерман Г. Скільки нелегалів хоче потрапити до ЄС з України і що з ними стається. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-50220375> (дата звернення: 14.11.2019 р.
75. Литвин М. М. Сучасні загрози національній безпеці України на державному кордоні / М. М. Литвин // Стратегічні пріоритети. – 2014. – № 1 (30) – С. 144–145.
76. Українське суспільство: міграційний вимір: нац. доповідь / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. – К.: 2018. – 396 с.

77. Пробоїв О.А., Білецька І.М.. Україна в контексті глобальних міграційних процесів. *Економіка та суспільство*. Тернопіль : ТНЕУ, 2017.
78. Мочерний С.В. Економічна теорія: підр. Київ.: Академія, 2005. 435с.
79. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 05.11.2015 № 761-19 / *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2015. № 49-50. ст. 463. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/761-19>
80. Пуригіна О. Г. Міжнародна міграція : навч. посіб. / О. Г. Пуригіна, С. Е. Сардак. – Д. : – Вид-во ДНУ, 2009. – 352 с
81. ЗАКОН УКРАЇНИ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України. *Верховна Рада України*. 2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2148-19>
82. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 05.11.2015 № 761-19 / *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2015. № 49-50. ст. 463. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/761-19>
83. Булавинець В. М. Доходи трудових мігрантів як важливе джерело доходів домогосподарств *Інвестиції: практика та досвід*, 2015. № 10. С. 54–56
84. Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року. *Кабінет Міністрів України*; 2017 р. № 482-р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/482-2017-%D1%80>
85. Перелік міжнародних договорів України з питань праці, зайнятості, соціального забезпечення, захисту дітей та гендерної рівності / *Міністерство соціальної політики*. 2017. 15 с. URL: <http://www.msp.gov.ua/files/international/pmd.docx>
86. Про Концепцію Державної міграційної політики. *Указ Президента України*. № 622/2011 від 30.05.2011. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/622/2011>

87. Лугвіщик Ю. М. Удосконалення системи регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації : дис. канд. ек. наук. Київ, 2018. 115 с.