

## ЗОВНІШНЯ ТРУДОВА МІГРАЦІЯ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

*Резюме.* У статті визначено мотивацію населення України до міждержавної трудової міграції, проаналізовано недосконалість вітчизняної офіційної статистики та наслідки зростання масштабів міждержавної трудової міграції.

*The summary.* In the article is rotined classification of migration. Is established motivation of the population of Ukraine to account of international labor migration. The imperfection of domestic statistical base and consequent of increase of scales of international labor migration is parsed.

*Ключові слова:* трудова міграція, мотивація, робоча сила, зайнятість, трудовий потенціал, ринок праці, державна міграційна політика.

**Постановка проблеми.** Міграція населення зумовлена економічними, політичними, етнічними та релігійними чинниками. Протягом усієї історії людства вона відігравала визначну роль у суспільному розвитку. З одного боку, масштаби та напрями міграційних процесів певною мірою свідчать про стан соціального та економічного розвитку країни. З іншого боку, процес міграції сам значною мірою впливає на розвиток країни. За різними оцінками експертів, поза межами України на сьогоднішній день знаходиться від 2,5 до 5 млн. осіб працездатного віку. Масовий виїзд громадян України закордон, особливо жінок, супроводжується зниженням показників народжуваності, соціальним сирітством, підвищенням захворюваності внаслідок виснажливої праці на чужині. За таких умов постає нагальна потреба у глибинному дослідженні основних напрямів зовнішньої трудової міграції, чинників, які спонукають громадян України до неї, а також наслідків трудової міграції.

**Аналіз останніх досліджень.** Проблеми трудової міграції населення України одержали висвітлення в дослідженнях таких вітчизняних науковців як С.І. Бандур, О.Л. Бугрова, О.М. Гладун, І. Гнибіденко, В. Джаман, М. Долішній, А. Доценко, А. Загробська, Л. Запорожан, Е. Кальмуцька, Е. Лібанова, О. Маліновська, С. Мельник, В. Онікієнко, О. Позняк, М. Романюк, С. Чехович, Т. Царик, О. Хомора та інші. Цей список можна розширити ще й тому, що із зазначеною проблематикою тісно стикаються і перетинаються багато інших соціально-економічних, демографічних, психологічних, політичних, нормативно-правових та інших факторів.

**Метою дослідження** є аналіз мотивації населення України до зовнішньої трудової міграції та визначення наслідків трудової міграції.

**Основні результати дослідження.** Для ринку праці України на сучасному етапі розвитку характерними особливостями залишаються: згортання сфери прикладання праці; низький рівень заробітної плати в державному секторі економіки; високий рівень безробіття, особливо прихованого; низька ефективність державної політики щодо підтримки самозайнятості та малого підприємництва; а також природно-економічні, політичні та інші чинники, котрі не дозволяють повним обсягом створювати сприятливі умови щодо залучення інвестицій для працевлаштування в праценадлишкових регіонах. За таких умов активізувалися процеси трудової міграції, зокрема міждержавної.

Працівник-мігрант – особа, яка мігрує з однієї країни до іншої з наміром отримати роботу інакше, ніж за власний рахунок (1949 р. Конвенція № 49 Міжнародної організації праці).

В Європейській конвенції про правовий статус працівників-мігрантів (1977 р.) закріплено правовий аспект становища іноземних працівників. Відповідно до зазначеного документу, працівник мігрант – це громадянин однієї з країн, якому дозволено іншою країною проживати на її території для виконання оплачуваної роботи. Конвенція також містить визначення сезонних трудових-магрантів. Сезонний трудовий мігрант – особа, яка будучи громадянином однієї країни, займається на території іншої країни діяльністю, що залежить від пори року, на основі контракту на певний термін або виконання конкретної роботи. Конвенція підписана Україною у 2004 р., ратифікована Верховною Радою України у 2007 р., отже норми Конвенції стали частиною національного законодавства.

Трудова міграція – це пересування людей з однієї країни до іншої з наміром отримати роботу (Міжнародна організація з міграції, глосарій).

Найширше визначення і перелік різних категорій працівників-мігрантів містить Міжнародна конвенція про захист прав усіх працівників-мігрантів та членів їхніх сімей. Зазначена конвенція прийнята ООН у 1990 р., чинності набула у 2003 р.

Відповідно до конвенції ООН, працівник-мігрант – це особа, яка буде займатися, займається або займалася оплачуваною діяльністю у державі, громадянином якої вона не є. Відповідно до наведеного визначення до працівників-мігрантів належать: прикордонні працівники (фронт'єри); сезонні працівники; моряки (рибалки); працівники, які зайняті на стаціонарних прибережних установках; такі, робота яких пов'язана з переїздами, так звані «працівники на проект» та «працівники цільового найму»; особи, які працюють не за наймом.

Англійським вченим Ернестом Равенштайном, який одним із перших почав досліджувати міграційні процеси, була розроблена теорія факторів «притягування-виштовхування» [11]. Провівши аналіз результатів перепису населення в Англії та Уельсі ним було сформульовано у 1889 р. «Закони міграції населення». У своєму дослідженні він пояснював міграцію населення дією чинників «притягування-виштовхування»: несприятливі умови на одній території (безробіття, надмірні податки, жорстке законодавство тощо) «виштовхують» людей із місця проживання, а сприятливі умови на інших територіях «притягують» їх. Всі чинники, які обумовлюють міграцію, вчений поділив на внутрішні (чинники виштовхування) та зовнішні (чинники притягування). Відповідно до законів Равенштайна, основна причина міграції полягає в наступному:

- ✓ кращих економічних умовах в іншій місцевості;
- ✓ масштаби міграції скорочуються із збільшенням відстані;
- ✓ міграція частіше відбувається у декілька етапів; міграція населення є двосторонньою;

мобільність людей визначається їх особистісними характеристиками (стать, вік, приналежність до певного соціального прошарку тощо).

Подальшого розвитку теорія Равенштайна знайшла у роботах Е. Лі (1966 р.). Лі вважав, що найбільший вплив на міграцію населення справляють внутрішні фактори або фактори виштовхування. Науковець встановив, що такі чинники, як відстань, наявність фізичних та політичних бар'єрів можуть не лише стримувати, а й запобігати міграції.

Теорія факторів «протягування-виштовхування» була покладена в основу інших, більш пізніх теорій міграції – неокласичної економічної теорії (1962-1969 рр.), теорії сегментованого ринку (1979 р.) та теорії глобальних систем (1988 р.).

Неокласики причину трудової міграції вбачали у географічних відмінностях у попиті та пропозиції робочої сили. Відповідно концепції неокласичної економічної теорії, у країнах (регіонах) з надлишковою робочою силою спостерігається низька заробітна плата, а в регіонах, що характеризуються дефіцитом робочої сили – висока. Розмір заробітної плати приймається за основний фактор виштовхування у регіонах походження мігрантів і тяжіння у регіонах прибуття [11].

Теорія сегментованого ринку праці пояснює міграцію населення структурними потребами економік розвинених країн. Прихильники цієї теорії вважають, що розвинені країни є дуалістичними: вони мають первинний ринок із кваліфікованою і високооплачуваною працею та вторинний ринок із некваліфікованою низькооплачуваною працею, яка є непривабливою для місцевих жителів. Отже, приплив іммігрантів в таку країну є необхідним для заповнення робочих місць на вторинному ринку праці.

Відповідно до положень теорії глобальних систем, міграція є результатом впливу процесу глобалізації на економіку окремих країн. Глобалізація передбачає підвищення трудової мобільності населення, його здатності мігрувати у пошуках кращих умов життя. Такий ситуації сприяє здійснення прямих інвестицій, формування транснаціональних корпорацій, процесу урбанізації та інші чинники.

Аналіз наукових публікацій вітчизняних вчених, присвячених проблемам міграції населення (О.В. Позняка, Е.М. Лібанової, О.А. Маліновської, М.Д. Романюка та інших), дозволяє фактори протягування та виштовхування умовно поділити на п'ять груп: економічні, політичні, соціальні, культурні та екологічні.

До економічних чинників у першу чергу слід віднести рівень заробітної плати, якість життя, рівень безробіття, рівень розвитку економіки та тип податкової системи. Слід відзначити, що найбільш впливовим чинником, що спонукає населення до міграції, є рівень

заробітної плати. Низькі розміри заробітної плати в Україні ставлять частину населення на межу виживання (особливо якщо мова йде про неповну сім'ю, пенсіонерів, інвалідів). В Україні середньомісячна заробітна плата в січні 2010 р. становила 1 тис. 916 грн. (найвищий рівень: у Донецькій області – 2 тис. 183 грн., Дніпропетровській – 2 тис. 023 грн., м. Києві – 2 тис. 969 грн.; найнижчий рівень: в Тернопільській області – 1 тис. 386 грн., Волинській – 1 тис. 419 грн., Чернігівській – 1 тис. 423 грн.) [11].

Законом України «Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати» закріплено: розмір мінімальної заробітної плати з 1 квітня 2010 р. – 884 грн., з 1 липня 2010 р. – 888 грн.; 1 жовтня 2010 р. – 907 грн., 1 грудня 2010 р. – 922 грн.; розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб з 1 квітня 2010 р. – 884 грн., з 1 липня 2010 р. – 888 грн.; 1 жовтня 2010 р. – 907 грн., 1 грудня 2010 р. – 922 грн. [12]. Тобто розмір мінімальної заробітної плати і розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб зрівняно. Слід зазначити, що певна частина осіб (близько 18%), які працюють на території держави, отримують заробітну плату нижчу за встановлений прожитковий мінімум.

Такі дані свідчать про неприпустиме для будь-якого суспільства явище – поширення бідності серед працюючого населення.

Наступним чинником, який спонукає населення до трудової міграції є високий рівень безробіття. В Україні на 10 робочих місць претендує 83 людини (на 1 січня 2010 року - 82 людини). При цьому, за даними Держкомстату, кількість українців, які перебувають на обліку в Державній службі зайнятості, з початку 2010 року збільшилося на 0,3% – до 547 тис. чоловік (на 1 січня 2010 року – 542,8 тис. чоловік, на 1 січня 2009 року – 930 тис. чоловік). На 1 березня 2010 року потреба підприємств у працівниках на заміщення вакантних посад складала 65,9 тис. чоловік (на 1 січня 2010 року – 65,8 тис. чоловік). Зокрема, у лютому 2009 року потреба підприємств у працівниках збільшилася на 0,3 тис. чоловік. За даними Держкомстату, рівень зареєстрованого безробіття у цілому по Україні на 1 березня 2010 року склав 1,9% від кількості населення працездатного віку [13].

Статистичні дані свідчать, що найбільший відтік мігрантів відбувається саме з працездатних областей України (Волинська, Житомирська, Івано-Франківська, Рівненська, Тернопільська, Луганська, Чернівецька та Львівська).

Слід зауважити, що у країнах Західної Європи та в Російській Федерації рівень безробіття є не нижчим, а подекуди навіть і вищим, ніж в Україні. Однак, поряд із високим загальним рівнем безробіття, зазначені країни мають гостру потребу у працівниках робітничих спеціальностей, таких як будівельники, працівники сільського господарства, прибиральники тощо. Такі непривабливі для місцевих мешканців робочі місця доволі часто заповнюються за рахунок мігрантів із менш розвинених країн, до складу яких входить і Україна.

На зростання масштабів міграції населення з України впливає також і економічна нестабільність. Невпевненість у майбутньому спонукає працездатне населення до пошуку більш стабільних джерел доходу за кордоном. До соціальних чинників, які спричиняють міграцію населення, можна віднести неналежні умови праці, відсутність можливостей до професійної самореалізації, неналежна якість системи освіти тощо.

Неналежні умови праці спонукають працівників шукати кращі варіанти за кордоном. Особливо чутливими до зазначеного фактора є лікарі, вчителі, науковці тощо.

Важливим чинником, що посприяє трудової міграції української молоді є бажання отримати високоякісну освіту у зарубіжних навчальних закладах, що у майбутньому дозволить підвищити рівень конкурентоспроможності на ринку праці. Найбільш популярними країнами для навчання серед вітчизняних студентів на сьогоднішній день є США, Німеччина, Франція і Польща.

До основних культурних чинників, що сприяють зростанню міграційних потоків населення, слід віднести етнічну і расову приналежність, свободу віросповідання.

Вплив на міграційні процеси мають також політичні і екологічні чинники. До політичних чинників можна віднести ступінь розвитку демократії й країні, стабільність політичної системи, поширеність корупції тощо. До екологічних чинників – екологічну ситуацію в країні (наявність доступу до чистої питної води, високоякісної їжі тощо).

Узагальнюючи можна зазначити, що до основних причини існування міжнародної трудової міграції можна віднести:

а) з боку країни, з якої йде міграція:

- ✓ велика густота населення;
- ✓ масове безробіття;
- ✓ низький життєвий рівень і незадовільний рівень заробітної плати;
- ✓ виробнича необхідність (для спеціалістів, що працюють у слаборозвинених країнах).

б) з боку країн, які приймають міграцію:

- ✓ потреба у додатковій висококваліфікованій робочій силі;
- ✓ потреба у додатковій дешевій робочій силі;
- ✓ порівняно висока зарплата.

З метою оцінювання масштабів, поширеності та географічної спрямованості потоків зовнішніх трудових міграцій, соціально-демографічного складу мігрантів та характеристик їх зайнятості у 2008 р. Українським центром соціальних реформ за участю Державного комітету статистики в Україні, за фінансової і технічної підтримки Фонду Арсенія Яценюка, було проведено перше загальнонаціональне вибіркове обстеження населення (домогосподарств) з питань трудової міграції.

Для пілотного обстеження було обрано наступні області: Вінницька (кордон з Молдовою та вихід на Румунію через Одеську та Чернівецьку області); Волинська (кордон з Польщею та Білоруссю); Донецька (кордон з Російською Федерацією); Житомирська (кордон з Білоруссю); Закарпатська (кордон з Польщею, Словаччиною, Угорщиною, Румунією); Івано-Франківська (кордон з Румунією та вихід на Польщу, Словаччину, Угорщину через сусідню Закарпатську область); Луганська (кордон з Російською Федерацією); Львівська (кордон з Польщею та вихід на Румунію, Словаччину, Угорщину через сусідню Закарпатську область); Одеська (кордон з Молдовою, Румунією); Рівненська (кордон з Білоруссю та вихід на Польщу через сусідню Волинську та Львівську області); Тернопільська (безпосередньо не обмежена державним кордоном, але межує з Чернівецькою прикордонною областю); Чернівецька (кордон з Молдовою, Румунією); Чернігівська (кордон з Білоруссю, Російською Федерацією).

Під час цього дослідження було опитано 48 тис. осіб працездатного віку – представників 22 тис. домогосподарств регіонів країни. За результатами проведеного дослідження визначено, що 48,4% від загальної кількості заробітчани перебували в Російській Федерації і майже стільки ж у країнах Європейського Союзу (в Італії – 13,4%; Чехії – 12,8%, Польщі – 7,4%; Іспанії – 3,9% та Португалії – 3,0%).

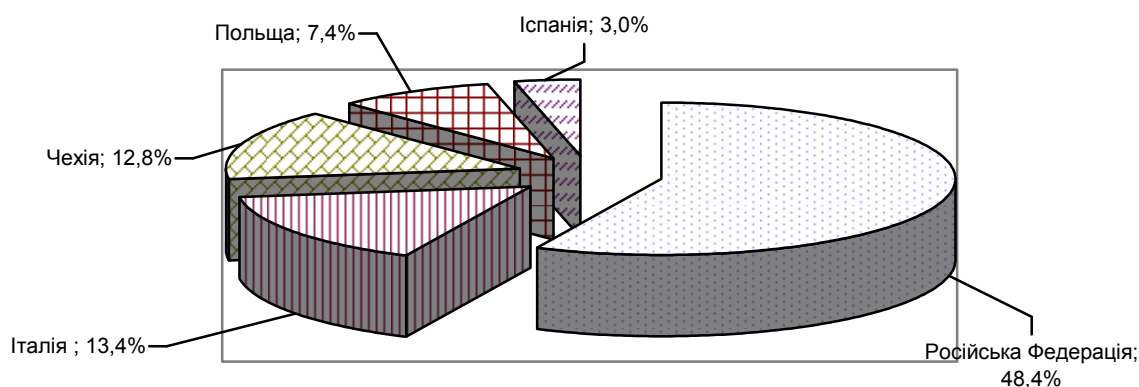


Рис. 1. Структура потоків зовнішньої трудової міграції населення України [11]

Основною причиною, що спонукає громадян України до пошуків заробітку за кордоном було визначено (за результатами опитування) низький рівень оплати за відповідну роботу в Україні. Окрім низького рівня оплати праці слід додати також і високий рівень безробіття, тобто неможливість для певної категорії громадян знайти відповідну роботу (тобто роботу, яка б забезпечувала належний заробіток, відповідала фаховій підготовці та гарантувала належні умови праці). Значна частина областей України має аграрну спеціалізацію і є традиційно працевнадлишковими (переважно західні області).

Згідно результатів обстеження, кількість громадян, які впродовж останніх трьох з половиною років, хоча б один раз виїздили за кордон з метою працевлаштування, склала майже 1,5 млн. або 5,1 % населення працездатного віку.

Трудова міграція має як негативні, так і позитивні наслідки.

Негативними наслідками трудової міграції можна вважати:

- ✓ депопуляція населення країни;
- ✓ погіршення якості виховання дітей в родинях трудових мігрантів (соціальне сирітство або проблема ще одного втраченого покоління), розпад сімей;
- ✓ відтік кращого трудового потенціалу України;
- ✓ злочинність і корупція;
- ✓ політичний аспект;
- ✓ трудові мігранти переважно зайняті на роботах, що мало сприяють підвищенню їх кваліфікації, набуттю навичок, потрібних для майбутньої продуктивної діяльності на батьківщині.

Позитивними наслідками трудової міграції можна вважати:

- ✓ підвищення платоспроможності родин трудових мігрантів;
- ✓ сприяння формуванню середнього класу в Україні;
- ✓ надходження додаткових коштів до бюджету України;
- ✓ зниження навантаження на ринок праці;
- ✓ тривале перебування у розвинених країнах сприяє формуванню у трудових мігрантів досвіду сучасного господарювання, ринкової свідомості, засвоєння цінностей і норм цивілізованого суспільства.

*Негативні аспекти зовнішньої трудової міграції*

*Депопуляція населення країни.* Відповідно до даних офіційного перепису населення, в Україні налічується близько 48 млн. громадян, включно із тими, які перебувають на заробітках за кордоном, адже цифра 6-7 млн. – неофіційна, про цих людей ніде у звітах перепису не зазначено, що вони фактично відсутні на території держави. За тими ж офіційними даними, майже половина населення держави належить до категорії непрацездатних (інваліди, пенсіонери, неповнолітні). Звівши ці дані до купи отримаємо невеселу картину, близьку до демографічної катастрофи.

Трудові мігранти – це переважно особи віком від 20 до 45 років, з вищою та середньо-спеціальною освітою, значна частина з яких виїжджає на заробітки практично нелегально. Цікавим є той факт, що лише незначна частина трудових мігрантів до виїзду були безробітними. Ще однією цікавою рисою української міграції до Західної Європи (а саме західноєвропейські країни ЄС залишаються основними за кількістю трудових мігрантів з України) є своєрідний «гендерний розподіл». Так, зокрема, в Італії працюють переважно жінки, в Португалії та Іспанії – здебільшого чоловіки-українці. Це пояснюється вибірковістю попиту на відповідну робочу силу у цих країнах.

*Соціальне сирітство або проблема ще одного втраченого покоління.* Це явище є і буде невід'ємним атрибутом трудової міграції. Більшість трудових мігрантів мають від однієї до трьох дітей, діти залишаються на когось одного з батьків, на старше покоління, сусідів чи й просто на самих себе. Наслідком тривалого розриву сімейних зв'язків дуже часто стає асоціальна поведінка залишеного з дітьми когось з батьків, що веде до алкоголізму, розпусти, домашнього насильства (в т.ч. і сексуального), врешті-решт – до фактичного припинення існування родини, яка за всіх часів вважалася фундаментом і основою безпеки нації та держави. Психологічні травми, яких зазнають діти за умов тривалої розлуки з батьками, а також спричиненого нею розриву родинних зв'язків, призводять до негативного сприйняття реалій і оточення, пошуку притулку у молодіжних кримінальних середовищах, дитячого алкоголізму, наркоманії та проституції. Все більший відсоток дітей трудових мігрантів стають так званими «дітьми вулиці». Окрім того, утворюється своєрідна і доволі чисельна каста утриманців – молодих працездатних людей, які, однак, вважають за краще для себе жити за надіслані їм батьками кошти. Для своїх ровесників вони стають вагомим доказом того, що заробляти гроші можна виключно за кордоном. Опитування, проведене серед старшокласників однієї з київських середніх шкіл, дало вражаючі результати: 86% респондентів не бачить свого майбутнього в Україні, а 65% випускників націлені на негайний виїзд за кордон, причому будь-

яким способом. Іншими словами – формується наступне покоління трудових мігрантів. До цього слід зауважити, що виїзд цілої родини, чи возз'єднання її в країні перебування на фоні міграційних процесів – вкрай рідкісне явище, виняток. Результати численних соціологічних та психологічних досліджень впливу міграції батьків на формування молодого покоління в умовах неповної родини чи її відсутності однозначно вказують на стратегічну загрозу національній безпеці, і прояви доказів цим твердженням, на жаль, стають очевидними вже сьогодні.

*Відтік кращого трудового потенціалу України* є однією з найбільш чітких і найпринизливіших проблем науково-технічного прогресу і належного стану безпеки нації. Відповідним установам, службам та розвинутим транснаціональним корпораціям ще за часів існування Союзу було добре відомо, що найвищий у світовому вимірі рівень підготовки спеціалістів в окремих галузях фундаментальної та прикладної науки – не просто плід комуністичної пропаганди. Тому у перші роки після завершення «холодної війни», скориставшись недосконалістю законодавства, покликаною захистити і зберегти інтелектуальний потенціал нації, а також затяжною економічною кризою, західні (а нерідко й російські) наукові та комерційні установи навперероб, гуртом і вроздріб буквально скуповували висококласних фахівців. Довготривалі стажування та контракти поступово переростали у право на постійне проживання, а в окремих випадках – і в отримання громадянства країни перебування. Це стосується вчених, галузевих фахівців, висококваліфікованого технічного персоналу, спортсменів та інших громадян України. Зрозуміло, що у переважній більшості випадків, за умов належної оцінки їхнього рівня кваліфікації та досягнень на батьківщині, ці фахівці віддали б перевагу праці та життю у власній державі.

Попит на висококласних фахівців, зокрема – лікарів, технічного персоналу середньої ланки, програмістів та інших – залишається актуальним для багатьох країн, де цілком зрозумілою і економічно обґрунтованою є перевага одноразової інвестиції у відносно недорогого (за західними мірками) готового фахівця над коштовним і тривалим процесом його підготовки. Окрім прямих індивідуальних комерційних пропозицій існують і більш витончені міграційні інструменти, побудовані на формуванні ґрунтовних баз даних та селективному підході до них. У цьому плані цікаво було би проаналізувати критерії відбору переможців лотерей «зеленої карти» та інших імміграційних мостів.

*Злочинність і корупція.* Розвиток бізнесу на нелегальній міграції за прибутковістю і масштабами поступається хіба що торгівлі нафтою та зброєю. Проте він вигідно відрізняється від них тим, що довести вину вкрай важко, а у випадку стовідсоткового доведення і передачі справи в суд, вирок звинуваченій стороні просто сміхотворний – 3-4 роки загального режиму, які можуть бути фактично замінені на випробувальний термін виправних робіт з наступною амністією. Тому бізнес інтенсивно розвивається, залучаючи зарубіжних партнерів та організовуючи цілі міжнародні синдикати із налагодженою системою «каналів», «вікон» і т.д. Спокуса нелегально виїхати за кордон і обіцянка стабільної роботи і відносно високої платні формує необхідний рівень попиту.

*Політичний аспект.* Трудові мігранти, насамперед нелегальні, в умовах нинішньої української політичної дійсності стають зручним об'єктом політичних маніпуляцій. Насамперед це проявляється в час всенародних волевиявлень, тобто виборів і референдумів, у «просуванні» потрібних владі рішень чи кандидатів. Формальне право взяти участь у виборах на території української дипломатичної установи в країні перебування має кожен, хто досяг віку 18 років і легально перетнув кордон. Щодо нелегальних трудових мігрантів, то страх перед розкриттям нелегального статусу їх перебування та наступною депортацією виявляється значно логічнішим і зваженішим способом дії, ніж виконання громадянського обов'язку і можливість впливу на долю нації.

До основних проблем трудових мігрантів при їх поверненні слід віднести необхідність працевлаштування та повторну адаптацію.

Наша держава фактично перетворилась на постачальника дешевої, але достатньо кваліфікованої робочої сили для багатьох країн близького та далекого зарубіжжя.

*Позитивні аспекти зовнішньої трудової міграції.*

Виграш країни-імпортера трудових ресурсів полягає в тому, що: дана країна отримує дешеву і невимогливу робочу силу (здебільшого найбільш працездатного віку), готових спеціалістів; в такій країні прискорюється економічне зростання.

Виграш країни-експортера трудових ресурсів полягає в тому, що: грошові перекази, які трудові мігранти переказують своїм родинам, підвищують купівельну спроможність та покращують рівень життя останніх, значна частина валюти «осідає» в банках; знижується напруження на ринку робочої сили; підвищується кваліфікація мігрантів, які повертаються назад (досвід сучасного господарювання, здебільшого у сфері обслуговування – сміливіше здійснюється впровадження інновацій та застосування нових технологій виробництва), певний відсоток яких вкладає зароблені кошти на започаткування власного бізнесу, що безумовно позитивно впливає на економіку країни.

Опитування працівників-мігрантів дає можливість встановити ієрархію мотивів, які зумовлюють поїздки за кордон:

- ✓ заробіток з метою поліпшення житлових умов (придбання квартири чи будівництво власного будинку), придбання машини або інших дорогих товарів тривалого вжитку;
- ✓ заробіток з метою задоволення поточних життєвих потреб – придбання необхідних товарів повсякденного вжитку (одягу тощо), харчування;
- ✓ заробіток з метою накопичення коштів для оплати навчання дітей у вищих навчальних закладах;
- ✓ накопичення стартового капіталу для створення власного бізнесу або розвитку вже існуючого власного бізнесу;
- ✓ мотиви нематеріального характеру – побачити світ, здобути певні трудові навички, поліпшити знання мови тощо.

До регулювання міжнародних міграційних процесів відносять:

Адміністративно-правове регулювання, яке передбачає: встановлення правових норм, міграційних квот та меж мігрування (кримінальні норми).

Економічне регулювання міжнародних міграційних процесів полягає у встановленні митних внесків чи бар'єрів, відповідних візових ставок, регулювання зарплати мігрантів та запровадження різного роду штрафних санкцій.

Регулювання міжнародних міграційних процесів на міждержавному рівні носить односторонній та двосторонній характер.

Одностороннє міжнародне регулювання – це державне регулювання міграційних процесів, що спрямоване на дотримання власних інтересів без узгодження з іншими державами. Двостороннє регулювання міграційних процесів здійснюється на основі двосторонніх міждержавних угод.

Багатостороннє регулювання міжнародними міграційними процесами ґрунтується на підписанні міжнародних угод, конвенцій на загальносвітовому рівні, а також в межах окремих інтеграційних угруповань.

Основні правові норми регулювання міжнародних трудових відносин визначаються і контролюються Міжнародною організацією праці (МОП) – це міжнародна урядова організація створена у 1919 році, яка з 1946 року є спеціалізованим закладом ООН.

До основних завдань МОП належать: захист інтересів і прав трудящих, підвищення життєвого рівня трудящих, покращення умов праці, захист від професійних захворювань, соціальний захист працівників-імігрантів, сприяння зайнятості імігрантів.

Необхідність активного втручання держави у перебіг трудові міграційних процесів очевидна, а її політика сприяння трудовим міграціям громадян і посилення соціального захисту під час перебування за кордоном має стати ядром політики держави у міграційній сфері.

Кінцевою метою міграційної політики держави стосовно трудових міграцій має бути здійснення через соціально-економічні заходи подолання економічної кризи, забезпечення зростання виробництва, ліквідація соціальної напруги в країні шляхом досягнення балансу між попитом і пропозицією робочої сили на ринках праці, запобігання масовому безробіттю та забезпечення раціональної структури зайнятості населення.

Лише за рахунок активізації комплексних внутрішніх соціально-економічних реформ (насамперед – реформування оплати праці), можна суттєво знизити масштаби міждержавної трудової міграції. Крім того, доцільним є створення правових і соціально-економічних засад регулювання зовнішньо-трудова відносин: удосконалення законодавчої бази щодо міграції громадян України та контролю за іміграційними процесами.

Першочергового розв'язання потребують проблеми офіційного працевлаштування трудових мігрантів з України за кордоном. Шлях до цього – укладання відповідних міжурядових угод. Необхідним стає жорсткий контроль за діяльністю агентств-посередників у працевлаштуванні за кордоном; обов'язкове соціальне страхування трудівників-мігрантів; правова, професійна, мовна підготовка потенційних мігрантів тощо.

Суперечливість явища трудової міграції підводить до висновків про те, що основний зміст політики держави у відповідній сфері має полягати у мінімізації її негативних наслідків, максимальному використанні позитивних для громадян (у тому числі – працівників-мігрантів) та суспільства результатів. Політика регулювання трудової міграції має виходити з того постулату, що право громадянина виїжджати за кордон є невід'ємним від його права на гідний рівень життя вдома, тобто права мати роботу або власну справу, яка б дозволяла реалізувати себе, забезпечити добробут родини.

Нагальною проблемою вирішення питань зовнішньої трудової міграції є: формування виваженої державної політики щодо регулювання трудових міграцій; забезпечення відповідного інформаційного забезпечення.

### Використана література

1. Гнибіденко І. Проблеми трудової міграції в Україні та їх вирішення //Економіка України. – 2001. – № 4. – С. 19-22.
2. Зовнішня трудова міграція населення України /За ред. Е.М. Лібанової, О.В. Позняка. – К.: РВПС України НАН України, 2002. – 2006 с.
3. Кирчів А. Трудова міграція і національна безпека України: Доповідь на «круглому столі» //Дзеркало тижня. – 2006. – 7 жовтня. – С. 5.
4. Маліновська О.А. Мігранти, міграція та Українська держава: аналіз управління зовнішніми міграціями: Монографія. – К.: Вид-во НАДУ, 2004. – 123 с.
5. Мельник С. Мотивація населення України до міждержавної трудової міграції //Україна: аспекти праці. – 2002. – № 1. – С. 42-46.
6. Міграційні процеси в Україні: сучасний стан і перспективи /За ред. О.В. Позняка. – Умань, 2007. – 276 с.
7. Прибыткова И. Трудовые мигранты в социальной иерархии украинского общества // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2002. – № 4. – С. 159.
8. Сусак В. Українські гостьові робітники та іммігранти в Португалії (1997 – 2002 рр.) // Україна в сучасному світі: Конференція випускників програм наукового стажування у США. – К.:Стилос, 2003. – 194 с.
9. Чехович С. Б. Елементарний курс міграційного права України : Конспект лекцій : Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. — К. : МАУП, 2004. — 216 с.
10. Школа І.М., Козменко В.М. Міжнародні економічні відносини. – Чернівці. Рута, 1996. – 243 с.
11. <http://val.ua/economic/ukraine/203964.html>
12. [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/T091646.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T091646.html)
13. <http://www.p-p.com.ua/articles/9659>