

## СВІТОВИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ: ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ

### WORLD EXPERIENCE OF LABOR MIGRATION REGULATION: APPLICATIONS IN UKRAINE

Блюк Н.В., асистент кафедри цивільного права та процесу

*Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти  
Національного університету «Львівська політехніка»*

У статті досліджено світовий досвід регулювання трудової міграції. Проаналізовано періоди виникнення та розвиток міжнародної трудової міграції населення. Обґрунтовано вагомі чинники, що приваблюють трудових мігрантів, такі як політична стабільність, високий рівень соціального захисту та один із найвищих у світі рівнів оплати праці. Великий вплив трудова міграція справляє на розвиток регіональних ринків праці та формування пропозиції робочої сили. Проаналізовано чинне законодавство та норми міжнародних актів, що визначають основні причини та наслідки трудової міграції.

Доведено, що досвід діяльності чужоземних держав щодо зайнятості та працевлаштування мігрантів має як позитивну, так і негативну сторони. До позитивної сторони слід віднести надходження до України додаткової іноземної валюти у формі грошових коштів трудових емігрантів; надання для працездатного населення наявної можливості реалізувати свої особисті здібності за кордоном, покращити матеріальне становище, підвищити свій рівень кваліфікації; розвиток власного бізнесу за рахунок залучених коштів з-за кордону; налагодження процесу інтеграції нашої країни відповідно до світового ринку праці тощо. Негативними наслідками трудової міграції перш за все для Української держави є втрата Україною найбільш конкурентоспроможної частини власної робочої сили; втрата нашою країною іноземної валюти, яка вивозиться імігрантами як особисті заощадження; експлуатація та дискримінація громадян України з боку місцевих роботодавців тощо.

На підставі проведеного аналізу визначено, що для міжнародних міграційних процесів необхідне регулювання з боку держав, які беруть активну участь у зміні трудових ресурсів. Для контролю та регулювання важливим є віковий, соціальний та професійний склад трудових мігрантів, а також рівень в'їзду та виїзду мігрантів. Саме функції внутрішньодержавного та міждержавного розподілу робочої сили, регулювання структури та обсягу міграційних переселень великою мірою виконують саме Міністерства праці, внутрішніх справ та спеціально створені міждержавні й державні органи.

**Ключові слова:** трудова міграція, міграційний процес, регулювання трудової міграції, робоча сила, ринок праці, безробіття.

The article examines the world experience in regulating labor migration. The periods of origin and development of international labor migration of the population are analyzed. Significant factors that attract migrant workers are substantiated, namely: political stability, a high level of social protection and one of the highest wage levels in the world. Labor migration has an important impact on the development of regional labor markets and the formation of labor supply. The current legislation and norms of international acts that determine the main causes and consequences of labor migration are analyzed.

It is proved that the experience of foreign countries in employment and employment of migrants has both positive and negative sides. The positive side should include: receipt of additional foreign currency in Ukraine in the form of cash of labor emigrants; providing the able-bodied population with the available opportunity to realize their personal abilities abroad, improve their financial situation, improve their skills; development of own business at the expense of the attracted means from abroad; adjusting the process of integration of our country in accordance with the world labor market and others. The negative consequences of labor migration, primarily for the Ukrainian state, are: the loss of Ukraine's more competitive part of its own labor force; the loss by our country of foreign currency exported by immigrants as personal savings; exploitation and discrimination of Ukrainian citizens by local employers and others.

Based on the analysis, it is determined that international migration processes require regulation by states that are actively involved in the change of labor resources. The age, social and professional composition of migrant workers, as well as the level of entry and exit of migrants, is important for control and regulation. It is the functions of internal state and interstate distribution of labor, regulation of the structure and volume of migratory resettlement that are largely performed by the Ministries of Labor, Internal Affairs, and specially created interstate and state bodies.

**Key words:** labor migration, migration process, regulation of labor migration, labor force, labor market, unemployment.

Міжнародна трудова міграція в кінці ХХ ст. – на початку ХХІ ст. стала досить вагомою складовою частиною глобалізаційних процесів у світовій економіці.

Сучасній трудовій міграції властиві порівняно з великим переселенням народів у минулому відносно менші розміри, але з огляду на їх досить високу територіальну концентрацію та певну специфіку використання роботи працівників-мігрантів вони відіграють важливу роль у системі саме міжнародних економічних відносин, являючи собою спосіб міждержавного перерозподілу саме робочої сили в межах всесвітнього господарства. Слід зазначити, що, «відповідно до оцінок МОП, на початок ХХІ ст. у світі нараховувалося від 36 до 42 млн. працівників-мігрантів» [1, с. 26].

Міжнародна трудова міграція населення має глобальний характер. Сьогодні вона охоплює велику частину країн світу. Саме інтенсивне переселення трудових мігрантів здійснюється між державами Європи, Африканського материка, Північної та Південної Америки, Південно-Східної та Західної Азії. У кінці 90-х років загалом мігрантів у світі налічувалося 125 млн. ос., що становить

біля 2% населення планети. Наприкінці 90-х років відбулося посилення міграції, насамперед, шляхом інтегрування у загальносвітовий міграційний процес для країн Центральної та Східної Європи.

Серед найважливіших світових переміщень трудових мігрантів, які визначають сучасну спрямованість міжнародної трудової міграції, слід виділити такі Північноамериканський та Південноамериканський регіони, Південно-Східну та Західну Азію, Західноєвропейський ринок та Африканську ділянку рухів переселення. Останнім часом кожного року з однієї країни в іншу країну переїжджають близько 20 млн. осіб.

На досить високому рівні відбувається перш за все в'їзд імігрантів до Канади та США, що історично наявні й надалі залишаються районами для масової іміграції осіб та робочої сили. Однак у повоєнні роки в таких країнах було вжито законодавчих заходів, котрі обмежують іміграцію; прибуття населення туди з різних країн значно збільшилось порівняно з останнім передвоєнним десятиріччям. Варто зазначити, що з 1946 року по 1982 рік у США емігрували приблизно 3,3 млн. ос., а в Канаду емі-

грували понад 2 млн. ос. лише з європейських країн. До того ж на нові землі вирушив наплив переселенців з кінця XV ст., тобто після відкриття Америки, а також морського шляху в Індію, деяких островів Тихого океану та інших територій, котрі не були раніше відомі. Отже, період масової трудової міграції населення необхідно вважати періодом першопочаткової, тобто «старої», міграції саме з кінця XV ст. до 60-х років XIX ст. Цей період характеризується тим, що міжнародній трудовій міграції населення притаманні два основних напрями. Перший напрям був спрямований на переміщення з Африки до Північної і Південної Америки, а також Вест-Індії. В межах цього періоду основними, вагомими імпортерами робочої сили були колонії Іспанії, Великобританії, Португалії, Данії та Франції, а також колонії саме у Західній півкулі, а з кінця XVIII ст. – початку XX ст. – нові незалежні держави, передусім США та Бразилія [2, с. 130]. Основними експортерами робочої сили були колонії європейських держав, тому такий потік мав примусовий характер. Другий потік трудової міграції цього періоду прямував із Європи до нових відкритих земель.

Наступний період міжнародної трудової міграції населення розпочався з 60-х років XIX ст. і тривав до початку Другої світової війни. Вагомими подіями, котрі відбулися до її початку, стали Громадянська війна у США з 1861 до 1865 років, об'єднання Італії 1860–1870 років, Німеччини 1866–1871 років, створення Австро-Угорської імперії, а також селянська реформа у Російській імперії у 1861 році. Саме в цей період було скасовано кріпосне право в цілій низці держав, що дало змогу скоротити «вивіз-ввіз» робочої сили. Зазнав суттєвих змін склад переселенців. Їх більшість складали селяни, тому що в структурі населення вони посідали вагоме місце. Важливою особливістю тогочасної трудової міграції була національна приналежність. Однак це передусім стосується мігрантів з Росії та Австро-Угорщини, звідки вагомими потоками осіб виїжджали в Америку та Австралію. У цей період з Російської імперії перш за все виїжджали поляки, українці, фіни, євреї та вірмени, а з Австро-Угорщини виїжджали українці, словаки, чехи, хорвати, серби. Проте на початку XX ст. з'являється новий міграційний потік, а саме переселення з «колоній – в метрополію» на противагу з «метрополію – в колонії». Насамперед робочу силу з колоній використовували для найбільш трудомістких та низько кваліфікованих, а також малооплачуваних робіт [2].

Початок сучасного періоду для міжнародної міграції робочої сили пов'язаний із завершенням Другої світової війни. Саме в той час керівне політичне та економічне становище США ще дужче посилювалося, а тому збільшилась їхня привабливість для певної кількості емігрантів, завдяки чому ця країна стала важливим світовим імпортером для робочої сили. В середині минулого століття вагомими експортерами для робочої сили у США були перш за все європейські країни, а наприкінці століття ними стали країни Латинської Америки. Вагомими особливостями такого етапу трудової міграції стала її масштабність, а саме декілька мільйонів кожного року, велика сезонність, під час якої приїжджають для виконання лише сезонної роботи, та нелегальність. Вагомий відсоток латиноамериканців, котрі прибувають у США через пошуки для себе роботи, привів до суттєвих змін у демографічній ситуації. Сьогодні вихідці з таких регіонів складають більшу частину населення таких міст, як Маямі, Лос-Анджелес.

Доцільно зауважити, що до Сполучених Штатів Америки експортують значну робочу силу практично всі країни світу. До того ж разом із США вагомим регіоном, котрий імпортує робочу силу, є Західна Європа. Серед країн регіону вагомим імпортером робочої сили необхідно вважати Німеччину, оскільки в ній сьогодні працює понад 10 млн. іноземних громадян [3, с. 54–74].

Вагомими чинниками, що приваблюють трудових мігрантів, є політична стабільність, високий рівень соціального захисту та один із найвищих у світі рівнів оплати праці. Великий вплив трудова міграція справляє на розвиток регіональних ринків праці та формування пропозиції робочої сили. Наслідком засвоєння учасниками трудової міграції ринкової свідомості, цінностей та норм цивілізованого суспільства стає поширення відповідних настанов серед осіб, які не мають досвіду зовнішніх трудових міграцій. Саме за витратами на робочу силу, тобто годинна зарплата та додаткові виплати працівникам, на той час Німеччина посідала вагоме місце серед високорозвинених індустріальних країн.

Крім Німеччини, важливими імпортерами трудових мігрантів є Франція, Великобританія та Швеція. Водночас слід зазначити, що сучасний етап регулювання трудової міграції визначається розвитком нових регіональних центрів. Передусім це країни Перської затоки, Південно-Східної Азії, Далекого Сходу.

Слід зазначити, що «зовсім новим пунктом концентрації інтернаціональних загонів робочої сили в повоєнні часи став регіон Перської затоки. Великомасштабна міжнародна міграція робочої сили почалась тут у 50-ті роки, коли внаслідок збільшення видобутку нафти потреба в робочій силі перевищила кількість місцевої. Міграція робочої сили в цей регіон швидко зростала після 1973 року, коли великі прибутки від нафти дали змогу здійснювати масштабні програми розвитку. У 1975 році на місцеве населення шести основних центрів імміграції в регіоні (Бахрейн, Кувейт, Оман, Катар, Саудівська Аравія, Об'єднані Арабські Емірати) припадали 2 млн. ос. іммігрантів, у 1980 році – 4 млн., або 44% загальної кількості населення. Наприкінці 90-х років у цих шести країнах, а також у Лівії налічувалося вже 5 млн. ос. іммігрантів, частка яких становить понад 50% усієї робочої сили. Переважну частину арабської міграції забезпечують Єгипет, Ірак, Сирія, Йорданія, Палестина» [4].

Однак найвагомими споживачами закордонної робочої сили були в другій половині XX ст. саме країни Північної та Західної Європи. Саме в тих країнах працює понад 15 млн. іноземних осіб (ця цифра має певні коливання залежно від економічної кон'юнктури). Проте Західна Європа перетворилася з еміграційного району на великий центр залучення іноземної робочої сили та вдало конкурує зі США у галузі використання дешевих ресурсів для слаборозвинених країн світу. Саме в розвитку повоєнної міждержавної трудової міграції в цьому районі слід виокремити такі стадії, які відмінні за рівнем інтенсивності та спрямованістю трудових міграційних потоків, а також за певною кількістю держав, що залучені до міграційних зв'язків.

Саме для європейської міграції в сучасному періоді важливі три основні напрями. Перш за все великими за масштабністю є міграційні потоки з країн, котрі є менш розвинутими, а саме з країн Південної та Східної Європи (Іспанії, Греції, Португалії, Туреччини, Угорщини, Югославії, Чехії, Словенії, Польщі, Словаччини), у високорозвинені країни Північної та Західної Європи, а саме Англію, Францію, ФРН, Бельгію, Австрію, Швецію, Голландію, Швейцарію. Крім того, основними постачальниками робочої сили на західноєвропейському ринку праці перш за все є країни Північної Африки та Пакистан, Індія, а також інші держави, котрі розвиваються. До того ж робоча сила мігрує саме з однієї досить високорозвиненої країни Європи в іншу.

Мета міждержавного переселення робочої сили, якою є прагнення до покращення матеріального стану, залишається незмінною у тривалій історичній перспективі. Очевидно, що форми міграційних процесів можуть змінюватися залежно від певних обставин, тому найзагальнішими формами міграції є постійна та тимчасова.

Важливими імпортерами трудових мігрантів високої кваліфікації сьогодні є США, Німеччина, Франція та Великобританія.

Постійна, або безповоротна, міграція була абсолютно переважною формою. Досить чималі маси європейців залишали свої країни назавжди та переселялися на постійне місце проживання у Канаду, Австралію, поступово інтегрувалися у структуру населення тих країн, у яких була можливість стати постійною частиною. Було незначним переселення у зворотному напрямі.

Варто зазначити, що сучасна міграція набула саме тимчасового характеру, оскільки у мігрантів переважно є бажання після закінчення певного строку повернутися на свою батьківщину, тому визначальною рисою для теперішньої міжнародної трудової міграції є ротаційний характер, оскільки ця форма міграції не є новою, а виникла ще на початку століття, але поширених масштабів набула саме у 60-ті роки [5].

У 2012 році найчастіше в межах України люди переїжджали жити в Донецьку область, далі за популярністю йшли Дніпропетровська, Київська, Львівська та Харківська області. За даними Держстату, в січні 2012 року в межах України найбільше людей переїхало в Донецьку область, а саме 2 670 осіб, поїхали звідти 2 839 осіб. На другому місці за новоприбулими жителями перебуває Дніпропетровщина. Туди на початку року переїхали 2 599 осіб, виїхали звідти 2 519 людей. Київ та область перебувають лише на третьому місці за внутрішньою міграцією. До столиці в січні 2012 року прибули 2 305 осіб, проте в цьому ж місяці місто залишили 2 445 осіб (в область переїхали 2 349 осіб, виїхали звідти 1 643 людини) [6].

Для міжнародних міграційних процесів необхідне регулювання з боку держав, котрі беруть активну участь у зміні трудовими ресурсами. Для контролю та регулювання вагомим є віковий, соціальний та професійний склад трудових мігрантів, а також рівень в'їзду та виїзду мігрантів. Саме функції внутрішньодержавного та міждержавного розподілу робочої сили, регулювання структури та обсягу міграційних переселень великою мірою виконують Міністерства праці, внутрішніх справ, та спеціально створені міждержавні й державні органи.

Слід зазначити, що іноземна робоча сила вербується сьогодні насамперед за допомогою державних вербувальних комісій, створених за кордоном. До їх функцій входить ретельний та ґрунтовний відбір кандидатів для необхідної праці на певних підприємствах своєї країни з урахуванням їхнього віку, кваліфікації та здоров'я, тому такі вербувальні пункти засновані передусім німецьким урядом в Італії, Іспанії, Туреччині, Португалії та Греції. Проте аналогічні вербувальні агентства за межами країни має Франція та інші країни. Слід зазначити, що держава досить часто регулює перевезення робітників, котрі завербовані за кордоном, але, звичайно, їх доставляють до місця праці партіями в спеціальних поїздах [7].

Важливим елементом імміграційної політики західних країн є встановлення саме юридичного статусу для мігрантів, що визначає їхні соціально-економічні, житлові, трудові та інші права, котрі закріплені в міжнародних угодах та національних законодавствах, тому цей статус позбавляє іноземних робітників саме політичних прав, а також обмежує іноді їхню участь у профспілковій діяльності, регламентує строки перебування мігранта в країні зайнятості [7].

Різні аспекти діяльності трудової міграції та статусу іноземних працівників регулюються перш за все двосторонніми та багатосторонніми угодами, а також урядовими постановами та певними національними законодавчими актами. Певні двосторонні угоди про обмін працівників укладені між Туреччиною та ФРН, Італією, Марокко та ФРН, а також між Нідерландами й Тунісом, Алжиром та Францією, Португалією та Францією тощо. Деякі угоди регулюють трудову міграцію в окремих регіонах світу.

Методи та способи здійснення міграційної політики західних держав змінюються залежно від кожної конкретної ситуації на ринку праці. В умовах дефіциту працівників у західноєвропейських країнах правління таких держав вживало важливих заходів для заохочення імміграції, зокрема незаконної. Тоді як інтереси монополій розпочали вимагати зниження рівня імміграції, країна встановила перешкоди для нового переміщення іноземної робочої сили.

У сфері міжнародної праці діє досить велика частина міжнародно-правових актів двостороннього та багатостороннього характеру, спрямованих на аналізування загального статусу працівника.

У 1980 році Міжнародна організація праці здійснювала Європейський регіональний проєкт щодо мігрантів другого покоління.

Велику кількість основних міжнародних актів, пов'язаних з питаннями регулювання праці, було прийнято Міжнародною організацією праці (МОП). «Вона була створена 1919 року відповідно до Версальського договору при Лізі Націй як Міжнародна комісія з розроблення конвенцій і рекомендацій з питань трудового права і поліпшення умов праці. МОП діє як автономна спеціалізована установа, завданням якої є формулювання міжнародних норм у галузі праці та їхня реалізація. Результатом роботи МОП є низка міжнародних актів, які стосуються прав людини, заборони примусової чи обов'язкової праці, свободи асоціації, ліквідації дискримінації у галузі праці й зайнятості, реалізації принципу однакової винагороди за однаковою працею, безпеки та гігієни праці, відпочинку, відпусток тощо» [8].

Необхідно зазначити, що саме державне регулювання певних міграційних переміщень утворює позитивні результати, але має досить дошкульні місця. До того ж для контролю за рівнем в'їзду іноземців воно здійснюється усіма урядами держави імміграції, тому має можливість для сприяння дозуванню їхньому приїзду залежно від виробничих прагнень та ситуації на ринку праці. Проте лише в такий спосіб попереджається порив соціального напруження, який може виникнути внаслідок причини масового приїзду іноземців у період особистого масового безробіття. Необхідно зазначити, що позбутися конфронтації між ними було б досить важко з урахуванням присутності саме двох ринків праці, тобто для іммігрантів та своїх працівників, тому, безумовно, для регулювання важливим є організований та планомірний характер наймання, а також необхідний розподіл і використання саме імпортованої робочої сили.

Варто зауважити, що всі закони та підзаконні акти країн-споживачів іноземної праці не дають рівних прав іммігрантам саме в економічній, соціальній та політичній сферах, як цього потребує Загальна Декларація прав людини, а також рішення МОП у справах, котрі стосуються мігрантів. До того ж у постановках урядів саме національні інтереси превалюють над певними міжнародними нормами, а також інтернаціональними принципами рівності та свободи [9].

В Україні сьогодні існує досить деталізована законодавча база регулювання міграційних процесів, створені відповідні адміністративні органи. Проте основна увага приділяється міжнародній міграції, внутрішнім переміщенням, хоча вони згадуються в офіційних документах, проте лише побіжно. Так, у переліку стратегічних напрямів міграційної політики, визначених Концепцією державної міграційної політики (2011 рік) [10], внутрішня міграція взагалі відсутня. Знаходимо хіба що стимулювання трудових мігрантів до територіального, раціонального розміщення з урахуванням демографічної та соціально-економічної ситуації в певних регіонах. Проте йдеться, очевидно, про розміщення іммігрантів, а не корінного населення. До того ж залишається не зрозумілим, яким

чином досягти зазначеної мети, оскільки, як і громадяни, іноземці, які легально перебувають в Україні, користуються правом на свободу пересування та вільний вибір місця проживання.

Аналізування сучасного стану рівня життя населення України та внутрішнього ринку праці не дає можливості для сподівань на покращення економічної ситуації, збільшення пропорцій зайнятості розширення обсягів виробництва, певного зростання заробітної плати. Хоча найближчим часом призупинити ескаляцію проблем, з якими часто стикаються усі верстви суспільства, мабуть, не вдасться. Вагомими чинниками зниження саме рівня життя населення в Україні є наявність формальної неоплачуваної зайнятості; загальна економічна криза; вагома чисельність безробітного населення, котре отримує невелику допомогу від держави; низький рівень заробітної плати в бюджетних організаціях, постійні або тривалі затримання її виплати; відтік грошей у тіньову економіку; падіння курсу гривні; систематичне зростання цін.

Необхідно зазначити, що еміграція з України, крім негативних наслідків, має певні економічні вигоди. По-перше, еміграція може знизити рівень безробіття й пом'якшити соціальну напруженість у суспільстві. По-друге, в умовах бідного товарного ринку трудові мігранти мають можливість підвищувати свій життєвий рівень за рахунок ресурсів країни перебування. По-третє, Україна отримає можливість поповнення свого валютного фонду за рахунок трансферних переказів частини доходів працівників-емігрантів на батьківщину. По-четверте, відповідно до розроблених МОП рекомендацій, Україна матиме право на компенсацію за підготовку робочої сили від країн-користувачів її трудових ресурсів. Позитивним моментом є те, що праця за кордоном буде сприяти культурному та професійному зростанню трудових мігрантів.

Отже, еміграція для багатьох людей є засобом виживання, тому що вони не можуть самостійно знайти відповідну роботу в межах країни чи у своєму регіоні не лише за фахом, але й будь-яку іншу. Важливо зазначити, що навіть на досить неprestижних та низько кваліфікованих роботах за межами країни трудові мігранти отримують високу заробітну плату, котре не змогли би заробити на батьківщині. У Польщі, наприклад, протягом року працюють близько 2 млн. українських громадян, які зайняті переважно у будівництві, легкій промисловості, сільському та домашньому господарстві. Потреба в робочій силі з України тут зумовлена також тим, що дуже значним є вплив польських громадян на роботу до Німеччини, Франції тощо.

Досвід діяльності чужоземних держав щодо зайнятості та працевлаштування мігрантів має як позитивну, так і негативну сторони. До позитивної сторони слід віднести надходження до України додаткової іноземної валюти у формі грошових коштів трудових емігрантів, а також інвестування власних коштів в економіку з можливістю створення спільних підприємств разом з інозем-

ними засновниками; надання для працездатного населення наявної можливості реалізувати свої особисті здібності за кордоном, покращити матеріальне становище, підвищити свій рівень кваліфікації; розвиток власного бізнесу за рахунок залучених коштів з-за кордону; налагодження процесу інтеграції нашої країни відповідно до світового ринку праці; зниження вагшого потоку безробіття для національного ринку праці; зменшення наявної соціальної напруженості у суспільстві; забезпечення за рахунок іноземної робочої сили основного покриття дефіциту спеціалістів рідкісних професій, а також кваліфікацій в Україні; спонукання до продуктивнішої праці українських робітників з можливістю створення конкуренції через закордонних фахівців.

Негативними наслідками трудової міграції насамперед для Української держави є втрата Україною найбільш конкурентоспроможної частини власної робочої сили, що створює негативне уповільнення темпів науково-технічного прогресу; посилення вагшого тиску на національний ринок праці, внаслідок чого можливим є створення іноземними громадянами конкуренції в місцевій робочій силі; втрата нашою країною іноземної валюти, котра вивозиться іммігрантами як особисті заощадження; експлуатація та дискримінація громадян України з боку місцевих роботодавців; виникнення економічних та політичних претензій до нашої країни з боку країн-реципієнтів через збільшення незаконної трудової міграції українців; зростання великої злочинності, а також соціальної напруженості в суспільстві у зв'язку з міжнаціональними конфліктами.

Основним завданням Уряду сьогодні є не лише створення умов через економічні та правові механізми для законного працевлаштування громадян України за кордоном, але й провадження політики для повернення громадян нашої країни, а саме трудових мігрантів, на свою батьківщину.

Отже, вагомими проблемними питаннями у галузі трудової міграції, котрі потребують врегулювання, є активізація політики відповідно до формування привабливого внутрішнього ринку праці; налагодження обліку трудових мігрантів, котрі працюють за межами нашої країни; проведення політики для посилення соціального захисту трудових мігрантів та громадян України, котрі працюють за кордоном; створення політики для превентивних заходів задля запобігання незаконним трудовим міграціям. Таким чином, для розв'язання проблем трудової еміграції необхідно насамперед вирішити питання, котрі пов'язані з підвищенням рівня оплати праці, а також важливо вирішити соціальні питання, котрі стосуються збагачення змісту певної роботи й дотримання належних умов колективних договорів та угод відповідно до цього. Від лаконічності та продуманості саме міграційної політики залежатимуть подальший розвиток та ефективність трудової міграції в нашій країні, визнання її престиж держави у цілому світі.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Котляр А. Міграція – не проблема, а факт. *Дзеркало тижня*. 2007. 28 квітня. С. 26.
2. Faini R. European Migration Policies in American Perspective. *Transatlantic Economic Relations in the Post-Cold War Era* / ed. by B. Eichengreen New York : Council on Foreign Relations Press, 1998. P. 130.
3. Довгерт А. Правове регулювання міжнародних трудових відносин : навчальний посібник. Київ : НМК ВО, 1992. С. 54–74.
4. *Світова економіка* : навчальний посібник / за ред. Ю. Козака, В. Ковалевського, Н. Логвінової. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 328 с.
5. *Мировая экономика* / под ред. И. Николаевой, 2-е изд., перераб. и доп. Москва : ЮНИТИ, 2000. С. 289–290.
6. Внутрішня міграція: найчастіше їдуть на Донбас. URL: <http://zaholovok.com.ua/vnutrishnya-migratsiya-naichastishe-jidut-na-donbas>.
7. Кудров В. *Мировая экономика*. Москва : БЕК, 2000. 450 с.
8. Міжнародна організація праці. URL: <https://geneva.mfa.gov.ua>.
9. Ромсінюк М. Міграція населення України: національні пріоритети та регіональна диференціація механізму регулювання. *Економіка України*. 1999. № 9. С. 39.
10. Про Концепцію державної міграційної політики : Указ Президента України від 30 травня 2011 року № 622/2011 URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/622/2011>.