

ТЕНДЕНЦІЇ І ПРОБЛЕМИ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ В УМОВАХ СУЧАСНОГО СВІТУ

Анотація. У статті розглянуто основні тенденції і проблеми міжнародної міграції трудових ресурсів. Розкрито, що дія будь-якого чинника міжнародної трудової міграції повинна обов'язково досліджуватися у сукупності, враховуючи вплив інших чинників.

Ключові слова: міжнародна міграція, країни-реципієнти, країни-донори, переміщення трудових ресурсів, чинники міжнародної міграції.

Аннотация. В статье рассмотрены основные тенденции и проблемы международной миграции трудовых ресурсов. Раскрыто, что действие любого фактора международной трудовой миграции должно обязательно исследоваться в совокупности, учитывая влияние других факторов.

Ключевые слова: международная миграция, страны-реципиенты, страны-доноры, перемещения трудовых ресурсов, факторы международной миграции.

Annotation. Basic tendencies and problems of international migration of labour resources are considered in the article. It is exposed, that the action of any factor of international labour migration must be necessarily probed in an aggregate, taking into account influence of other factors.

Keywords: international migration, countries-recipient, countries-donors, moving of labour resources, factors of international migration.

Постановка проблеми. В сучасних умовах домінуючою тенденцією у міжнародних відносинах є глобалізація, одним з проявів якої виступає міжнародна міграція робочої сили. Все більшого поширення і значення набуває переміщення людських ресурсів, зумовлене соціально-економічними, військовими, етнічними та релігійними чинниками. Істотне зростання масштабів міжнародної міграції, залучення до неї значних обсягів трудових ресурсів актуалізує дослідження міжнародної міграції робочої сили як однієї з форм світових господарських зв'язків та її впливу на світове господарство.

Виявлення чинників, які впливають на явище міжнародної трудової міграції є важливим в контексті управління національними економіками в умовах глобалізації. Адже одним з найбільш явних її наслідків є вплив міжнародної міграції трудових ресурсів на національні економіки, регіональні угруповування та глобальну економічну систему в цілому. міжнародна міграція зумовлює низку економічних ефектів на глобальному, національному та внутрішньо-регіональному рівнях. Причому значна кількість зазначених ефектів має пороговий характер, коли напрям впливу може змінюватися з позитивного на негативний і навпаки. Тому важливим є підвищення керованості міжнародної трудової міграції для максимізації позитивних та мінімізації негативних економічних ефектів. Для цього необхідно виявити основні причини, що впливають на міжнародну міграцію трудових ресурсів, щоб підвищити керованість її основних складових, і, за рахунок зазначеного – можливості щодо впливу на основні економічні ефекти. Як слушно зауважує О. А. Ровенчак «міжнародна міграція спричиняється різними об'єктивними та суб'єктивними соціальними, культурними та особистими процесами і явищами, а також має різні наслідки для кожного з цих вимірів» [1]. Тому на міжнародну міграцію трудових ресурсів діє складна система чинників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у вивчення процесу інтернаціоналізації робочої сили, теорії і практики міжнародної трудової міграції, нормативно-правових аспектів регулювання міграційних процесів зробили провідні вітчизняні вчені В. Будкін, А. Кравченко, Е. Лібанова, Ю. Макогон, О. Малиновська, Н. Марченко, А. Мокій, Л. Семів, А. Філіпенко. Корчевська Л.О. виокремлює декілька глобальних тенденцій і проблем сучасного світу, які фактично можна умовно вважати чинниками, що впливають на міжнародну міграцію [2, с.10]: посилення глобальної нерівності в оплаті праці; структурні зрушення у зайнятості населення; зростання мобільності населення; дефіцит кваліфікованої робочої сили; скорочення витрат на робочу силу; зростання кількості населення і старіння трудового потенціалу; розвиток сучасної світової освіти; уніфікація, стандартизація та гомогенність соціальних процесів. У своїй класичній типології, В. Петерсен [3] відносить до міграції і добровільний і вимушений рух. Корчевська Л.О. вказує, що мобільність робочої сили може носити як організований характер (програми, замовлення), так і спонтанний (робітники самостійно пропонують себе на сучасному світовому ринку праці [2, с.9]. Необхідно погодитися з У.Сомервіль та М.Сампшн відносно того, що вплив будь-яких чинників на загальну кількість мігрантів у країні (як приклад вони наводять Великобританію) є незначним [4]. Причина цього, як зазначалося, незначна кількість міграційного щорічного потоку в порівнянні з загальною кількістю іммігрантів, які знаходяться в країні. Проте на сучасному етапі недостатньо дослідженими є основні чинники міжнародної міграції трудових ресурсів.

Метою статті є дослідження чинників, що впливають на міжнародну міграцію в умовах глобалізації.

Виклад основного матеріалу. Враховуючи, складність явища міжнародної трудової міграції, всі чинники, які на неї впливають доцільно розділити на чотири групи за об'єктом впливу (рис.1.).

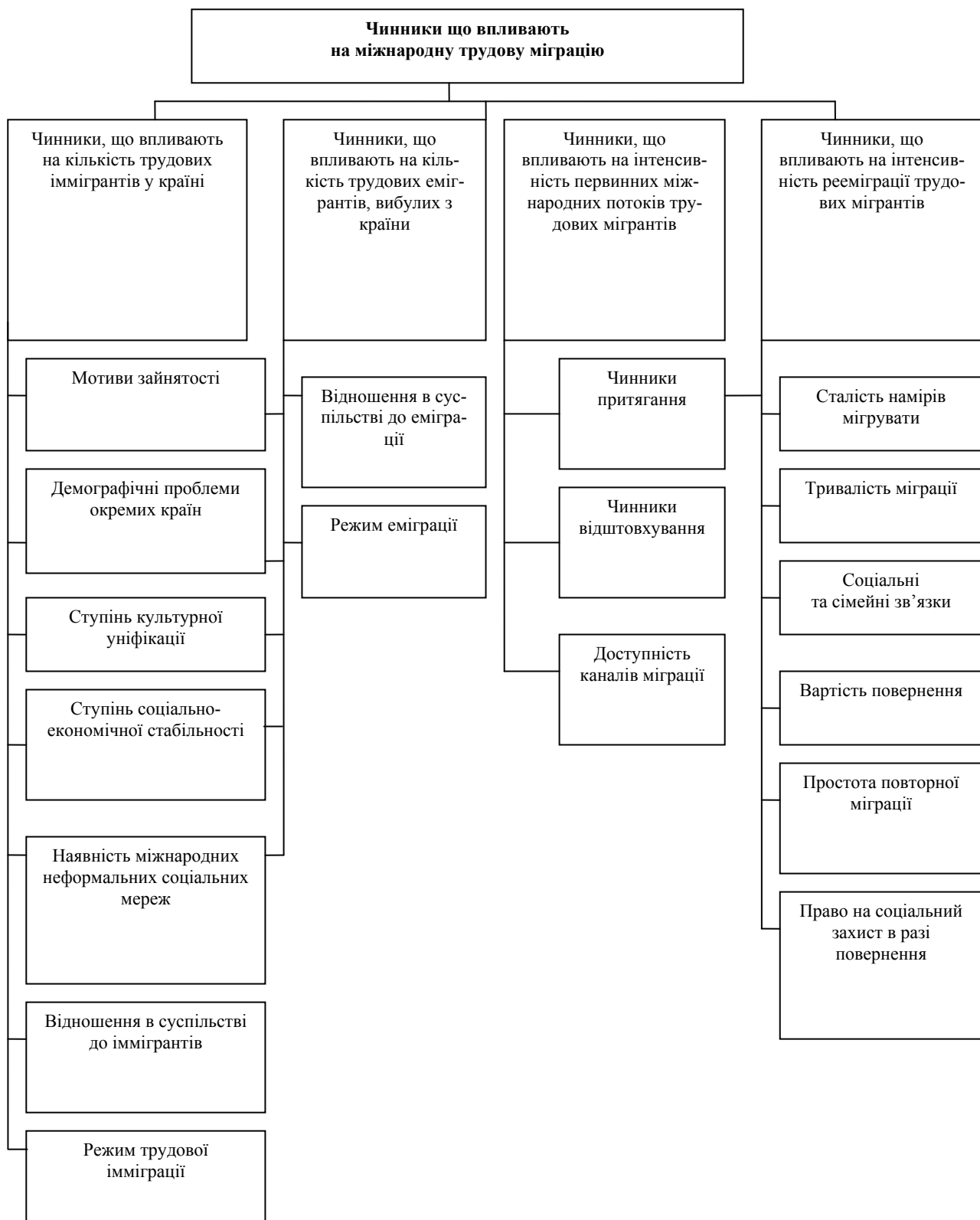


Рис. 1. Групи чинників, що впливають на міжнародну трудову міграцію

Джерело: розроблено автором

Як правило, більшість економістів розглядає як один з головних чинників міжнародної трудової міграції відмінності в попиті на робочу силу в різних країнах світу. Даний чинник впливає на обидві відносно стабільні складові міжнародної трудової міграції: кількість робітників – іммігрантів у країні та кількість робітників емігрантів, які вибули і працюють за межами країни [5]. Представники неокласичної концепції вважають даний чинник головним для пояснення існування міжнародної міграції трудових ресурсів [6].

Як слушно підмічає В. Коновалов, в основні центри притоку робочої сили в міжнародному масштабі (ЄС та США) іммігрує значна кількість трудових мігрантів з країн де офіційно рівень безробіття є нижчим [5]. Згід-

но даних Міжнародної організації праці (МОП), які наводить зазначений дослідник, у 2009 р. рівень безробіття в розвинутих країнах становив 8,4%, в державах зони «євро» – 9,7%. Проте у 2009 році до цих регіонів продовжували прибувати трудові мігранти з країн регіонів з нижчим рівнем безробіття Південно-Східної Азії (рівень безробіття – 5,6%), Південної Азії (рівень безробіття) (5,1%) [5].

Згідно неокласичної теорії, нерівномірність економічного розвитку різних країн, зокрема відмінності в попиті на робочу силу, зумовлюють відмінності в заробітній платі. Останні визначають переміщення трудових ресурсів з країн з низьким рівнем заробітної плати до країн з високим рівнем оплати праці [6]. В цьому і полягає основна причина міжнародної міграції робочої сили згідно неокласичної концепції. На нашу думку, необхідно визнати, що різниця в попиті на робочу силу не має прямого зв'язку з оплатою плати в розрізі глобальної економічної системи. Рівень безробіття в країні та оплата працівників певної кваліфікації не мають прямого зв'язку з аналогічними показниками в інших країнах. Певне пояснення цього явища можна знайти в існуванні високих соціальних гарантій в ряді країн. Даний аспект підмічено В. Коноваловим, однак він розглядає існування високих соціальних гарантій, як один з ключових факторів, який спонукає мігрувати в країну не лише потенційного трудового мігранта, а й членів його сім'ї [5]. Це суперечить тому факту, що значна частина трудових мігрантів – нелегальні, а, отже ні вони, ні члени їх сімей не можуть розраховувати на гарантії. Проте, соціальні гарантії є певним граничним рівнем заробітної плати для таких мігрантів. Адже безробітні розвинутих країн, отримуючи високий рівень соціальної допомоги не будуть продавати свою робочу силу по ціні, нижчій рівня соціальних гарантій. В той же час такий рівень може цілком задовольнити представників інших країн, адже на батьківщині рівень заробітної плати є ще меншим.

Б. Юськів розглядає мотиви зайнятості як чинник, що має значний вплив на міжнародну трудову міграцію, але розглядає його відокремлено від різниці в попиті на робочу силу [7]. Проте зазначений автор зводить мотив зайнятості лише до відмінностей у заробітній платі. Низький рівень заробітної плати вважають головним спонукальним чинником до міжнародної трудової міграції і деякі інші вітчизняні фахівці [8, с.187]. Однак, на нашу думку, спектр дії мотивів зайнятості є ширшим і включає як відмінності в оплаті праці, які можуть бути зумовлені відмінністю в попиті на робочу силу, так і відмінностями, які зумовлені наявністю в одній країні більш високих соціальних гарантій, ніж в інших (умови праці, страхування, та ін.). Згідно даних, які наводять У.Сомервіль та М.Сампшн певна кількість трудових мігрантів можуть мати і додаткові мотиви, які не мають прямого зв'язку з величиною заробітної плати. Як приклад вони зазначають, що багато хто прибуває до Великобританії з метою не лише працювати, але додатково вивчати чи покращити англійську мову [4]. Таким чином в багатьох випадках напрям міжнародних міграційних потоків трудових ресурсів визначається не лише рівнем заробітної плати, а й іншим наслідком відмінності в попиті на робочу силу – можливістю самореалізації. На нашу думку, логічно вважати більш значимим його для висококваліфікованих працівників, особливо науковців та дослідників.

Мотиви зайнятості впливають як на кількість іммігрантів у країні, так і на кількість населення, яке емігрувало з країни в пошуках роботи. Якщо знайти роботу в країні важко, рівень заробітної плати низький або відсутні можливості для самореалізації для значних груп населення – то логічно вважати, що кількість емігрантів з такої країни буде висока.

Дія чинника «демографічні проблеми розвинутих країн» зумовлена низьким приростом населення окремих країн або ж, навіть депопуляцією. зазвичай фахівці вважають, що демографічні проблеми в низці країн створюють ситуацію «нестачі робочої сили», що примушує уряди здійснювати відповідну імміграційну політику. Так Ю. Кривенко, посилаючись на прогнози Відділу ООН з питань населення наводить дані відносно того, що в період 2010-2050 рр., наприклад економіці Німеччини знадобиться 487 тис. мігрантів щорічно, Франції – 109 тис., а в цілому ЄС – 1,6 млн. трудових мігрантів [9, с.3]. На нашу думку, наведені цифри необхідно пов'язувати не лише з дією демографічного чинника (хоча він дійсно має місце), а й з посиленням системи соціального захисту громадян країн ЄС. Це створює своєрідну «локальну пастку безробіття», коли корінне населення країни надає перевагу отриманню соціальної допомоги та статусу безробітного, ніж працювати на непрестижних та низькооплачуваних роботах.

Дія інших чинників, які впливають на кількість трудових іммігрантів у певній країні пояснює теорію «людського капіталу». В зазначеній теорії процес міжнародної міграції розглядається як інвестиційний. На певному етапі майбутній мігрант здійснює інвестиції в освіту (наприклад вивчення мови, отримання певного ступеня кваліфікації), несе прямі витрати пов'язані з підготовкою та переїздом до іншої країни. Рішення про міграцію приймається у випадку, коли очікувані доходи перевищують витрати, тобто при:

$$PVNB_i = \sum_{t=T_0}^{T_R} \frac{B_{it} - B_{0t}}{(1+r)^t} - C_i > 0 \text{ приймається рішення про міграцію} \quad (1)$$

$$PVNB_i = \sum_{t=T_0}^{T_R} \frac{B_{it} - B_{0t}}{(1+r)^t} - C_i < 0 \text{ не приймається рішення про міграцію.} \quad (2)$$

де $PVNB_i$ - чиста приведена вартість грошової вигоди від переїзду в країну i ;

T_0 - рік переїзду з країни проживання з рідної країни в країну i ;

T_R - рік припинення роботи;
 B_{it} - доходи в країні i в рік t ;
 B_{0t} - доходи в рідній країні у рік t ;
 r - індивідуальна ставка дисконтування;
 C_i - прямі витрати на переїзд до країни i .

Якщо проаналізувати формули (1) та (2), то можна виокремити такі групи чинників, які впливають на міжнародну трудову міграцію:

а) відмінності в заробітній платі (входить в агрегований чинник «мотив зайнятості»);

б) вік мігранта. З формул (1) та (2) зрозуміло, що чим більший проміжок часу між T_0 та T_R , тобто чим у більш молодому віці приймається рішення про міграцію, тим більший розмір чистого доходу згідно (1) отримає мігрант внаслідок переїзду на роботу в іншу країну. Деякі дослідники пояснюють цим більшу схильність до міжнародної трудової міграції молоді [10, с.550], наводячи на підтвердження своєї позиції, що міжнародні трудові мігранти – це переважно молодь та люди середнього віку. Проте, на нашу думку, вік, безперечно важливий фактор трудової міграції, однак він не детермінується лише економічними мотивами. Його дія зумовлена сукупністю чинників, зокрема необхідно відзначити, що внаслідок демографічних проблем більшість країн в своїй імміграційній політиці надають перевагу молодим мігрантам, в ряді випадків їм легше отримати трудову візу (чинник «режим імміграції» – рис.1), та адаптуватися до нових культурних умов (чинник «ступінь культурних відмінностей» – рис.1).

Окрім того, в (1) необхідно визнати, що обмеження економічними вигодами та витратами значно збіднює теорію людського капіталу і звужує коло явищ та фактів у сфері міжнародної трудової міграції, які вона може пояснити. Логічно було б вважати, що під додатковими доходами та витратами необхідно розуміти не лише економічні, але й «психологічні» прибутки та витрати. Це також дозволяє пояснити, чому до міжнародної трудової міграції більш схильні молоді люди – у них ще як правило немає сім'ї, їм більш легко розірвати дружні зв'язки та створити нові в іншій країні.

Відносно формул (1) – (2) можна висунути заперечення, що навряд чи скільки-небудь значна кількість потенційних мігрантів займаються арифметичними підрахунками вигод та витрат при прийнятті рішень про міжнародну трудову міграцію. Однак, на нашу думку, зазначені формули є математичним вираженням відомого в соціології «мотиву Токвіля», суть якого в тому, що людину активно примушує не незадоволення своїм становищем чи його погіршенням – до цього більшість людей швидко звикає. До активних дій їх спонукає бачення перспективи поліпшення свого становища [11, с.129]. Якщо навіть на якісному рівні індивід оцінює свої перспективи в іншій країні вище ніж в країні перебування (неформально застосовує формулу (1)), то це може спонукати його до активних дій. В тристадійній теорії міграції таке бачення кращих перспектив в іншій країні відповідає першій стадії міграційного процесу - формуванню рухливості (потенційної готовності до виїзду в іншу країну).

Досить важливим чинником, який визначає як кількість трудових іммігрантів у країні-реципієнтів, так і емігрантів в економіці країни донора є соціально-економічна стабільність. Як слушно вказує О. Ровенчак, стабільність в економіці та політичній системі країни немов би «притягує» мігрантів, особливо з країн, де економіка та політична система є нестабільними [11, с.131]. Дану тезу слід поширити і на країну-донора робочої сили – високий ступінь нестабільності (як економічної, так і політичної) є одним з значимих чинників відтоку трудових ресурсів в інші країни. Вплив стабільності соціально-політичної системи на міжнародну трудову міграцію можна виразити через формулу (1.8), якщо ввести поняття ймовірності отримання доходів. Тоді зазначена формула модифікується наступним чином:

$$PVNB_i = \sum_{t=T_0}^{T_R} \frac{\rho_{it} B_{it} - \rho_{0t} B_{0t}}{(1+r)^t} - C_i > 0 \quad (3)$$

де ρ_{it} , ρ_{0t} – ймовірності отримання доходів у i -й країні та країні перебування у періоді t .

Логічно припустити, що ймовірності отримання доходів менші у випадку нестабільності соціально-економічного середовища країни. Хоча чисельно оцінити зазначені ймовірності досить складно, проте можна зробити їх порівняння в розрізі двох чи кількох країн. Ймовірності отримання доходів будуть менші у країні де рівень стабільності соціально-економічного середовища є нижчим.

Важливим, на наш погляд, чинником, який впливає на кількість трудових іммігрантів в країні є наявність в ній так званих міграційних мереж. Мігранти, як правило не повністю асимілюються з місцевим населенням, а утворюють свою спільноту, яка може вважатися соціальною мережею. Чим більш розвинута міграційна мережа, тим полегшується міграційний потік – дана теза покладена в основу теорії «міграційних мереж». На нашу думку, наявність «міграційних мереж» є важливим чинником, який формує міграційні потоки, однак поняття «міграційна мережа» необхідно, на наш погляд розширити.

Процес розповсюдження міграційних мереж має ознаки само відтворюваності (на це вказують напрацювання в рамках теорії кумулятивної причинності). Як наслідок міграційні потоки набувають ознак інертності.

Чим більш розвинуті міграційні мережі, тим більший своєрідний «опір» можуть чинити міграційні потоки на несприятливу міграційну політику. Це пояснює наявність окремих стійких міграційних потоків, незважаючи на активну протидію країн реципієнтів (як приклад, найбільш часто наводиться міграційний потік з Китаю до США [12]). Необхідно зазначити, що міграційні мережі як організовані соціальні структури не виникають автоматично. Чинники, які зумовлюють зародження міграційних мереж та підвищують рівень їх організованості є малодослідженими. Проте, дослідники наводять факти, які вказують на те, що значний вплив на зазначені процеси здійснює менталітет. Так, наприклад, дослідники вказують, що українські трудові мігранти значно менш схильні до самоорганізації в інших країнах, ніж мігранти з країн Африки та Арабського Сходу [12, с.27].

Ще одним важливим чинником, який впливає на рішення про міграцію, є витрати. Адаже будь який переїзд не обходиться без витрат. До витрат пов'язаних з міграцією відносять витрати на пошук інформації, транспортні витрати, витрати на житло, на пошук нової роботи, вивчення чи вдосконалення іноземної мови, витрати на інтеграцію в нову культуру [10, с.550]. Однак вищенаведений перелік включає так звані грошові витрати. Але до витрат, пов'язаних з міжнародною трудовою міграцією відносять не лише грошові, але і немонетарні витрати [13]. До останніх відносять психологічні проблеми від розлуки з сім'єю та близькими людьми, психологічна напруга при пошуку нової роботи, звикання до нових умов [10, с.551]. На нашу думку, до цієї групи витрат необхідно віднести і розрив зі звичним культурним середовищем, а також, в ряді випадків – зниження соціального статусу. Відношення в суспільстві до іммігрантів також має суттєвий вплив на кількість мігрантів у країні. Як справедливо зауважує Б. Юськів, даний чинник формується під впливом політики [7, с.291]. Хоча зазначений автор розглядає зміну відношення в суспільстві до мігрантів у період криз, на нашу думку, в кожному суспільстві формується своє ставлення до трудових мігрантів. Логічно припустити, що чим більш толерантна суспільна думка до трудових іммігрантів, тим більша їх кількість буде перебувати в країні. Аналогічний вплив, але протилежний по напрямку дії, на нашу думку, має відношення до емігрантів у країні. Якщо суспільна думка сформована негативно по відношенню до людей, які залишають країну, то логічно вважати, що це зменшуватиме кількість емігрантів, так як потенційні мігранти будуть нести додаткові психологічні витрати.

Деякі дослідники пояснюють той факт, що найбільш інтенсивні потоки міжнародних трудових мігрантів спостерігаються між сусідніми країнами: з Мексики та Куби до США, з Пакистану та Індії до ОАЕ, з Китаю в Тайвань, Гонконг та Росію [10]. Дещо інші чинники впливають на рееміграцію. Б.М.Юськів визначає сім основних чинників, які істотно позначаються на інтенсивності рееміграції в умовах кризи в економіці країни-донора [7, с.292]:

- 1) умови в країні походження;
- 2) сталість намірів мігрувати;
- 3) соціальні і сімейні зв'язки;
- 4) тривалість міграції;
- 5) вартість повернення до країни походження;
- 6) простота повторного повернення до країни прийому;
- 7) права на одержання допомоги.

Перший чинник зазначений автор вважає основним, який визначає поворотну міграцію [7, с.292]. Дійсно, якщо умови в країні походження стануть кращими, ніж в країні-донорі, то мігрант може повернутися в рідну країну. Проте, на нашу думку, між країнами-донорами та країнами реципієнтами існують у більшості випадків настільки значні відмінності в умовах, що навіть позитивні зміни в економіці країни-донорі при одночасних кризових явищах в економіці реципієнті не зможуть суттєво змінити співвідношення умов.

Проте ситуація з впливом на міжнародну трудову міграцію є не такою однозначною. Економічні чинники зумовлюють значний вплив на міграційні процеси. Але вони не є єдиною групою чинників, що визначає їх перебіг. Так Б. Юськів на основі опрацювань значної кількості літератури стосовно впливу кризи 2007-2009 рр. на міжнародну міграцію в країнах Європи робить висновок, що імміграція до зазначених країн, не припинилася під час економічного спаду. Як вказує зазначений автор продовження міграції до країн Європи з одного боку пояснюється тим, що економічна криза охопила також і країни походження іммігрантів, але з іншого і тому, що рішення мігрувати не завжди має в основі винятково економічні мотиви [7, с.290]. Як вказують У.Сомервіль та М.Сампшн рееміграція взагалі проявляє низьку чутливість до зростання безробіття в країні прибуття. Основними чинниками, які утримують трудових мігрантів в чужій країні навіть за умов втрати роботи виступають соціальні і сімейні зв'язки. Як доказ цього вони приводять статистичні дані щодо міграції в періоди минулих криз, і обґрунтовують тезу, що на міжнародну міграцію трудових ресурсів економічні умови впливають лише до певної міри [4].

Сталість намірів мігрувати є важливим чинником, який впливає на інтенсивність потоків рееміграції. Якщо одразу планувався виїзд за кордон на роботу на певний термін, то такий мігрант повертається в рідну країну. Якщо людина вирішила мігрувати назавжди, то ймовірність рееміграції низька.

Якщо розглядати зміну компоненту міжнародної трудової міграції, то досить плідним, на нашу думку, для дослідження чинників, які впливають на її інтенсивність та направленість є концепція *pull/push* (тяжіння-виштовхування).

Витоки зазначеної концепції, як вказує в своєму дисертаційному дослідженні Є.О. Нагайцева, слід шукати в марксисті. Суть даної концепції полягає в наступному: для того, щоб люди захотіли змінити звичне для них місце проживання та роботи, необхідні умови, що примушують їх переселитися в інші міста, регіони, країни. Ці умови зазвичай поділять на три основні групи: виштовхування, притягання-тяжіння і шляхи міграції. Дана кон-

цепція розглядається в рамках міграції населення взагалі, однак її можна дещо конкретизувати для процесу міжнародної трудової міграції.

В рамках даної концепції на міжнародні міграційні потоки діють три групи чинників (рис.2):

1. чинники «притягання»;
2. чинники «відштовхування»;
3. доступність каналів міграції.

Деталізація кожної з зазначених груп чинників наведена на рис. 2.

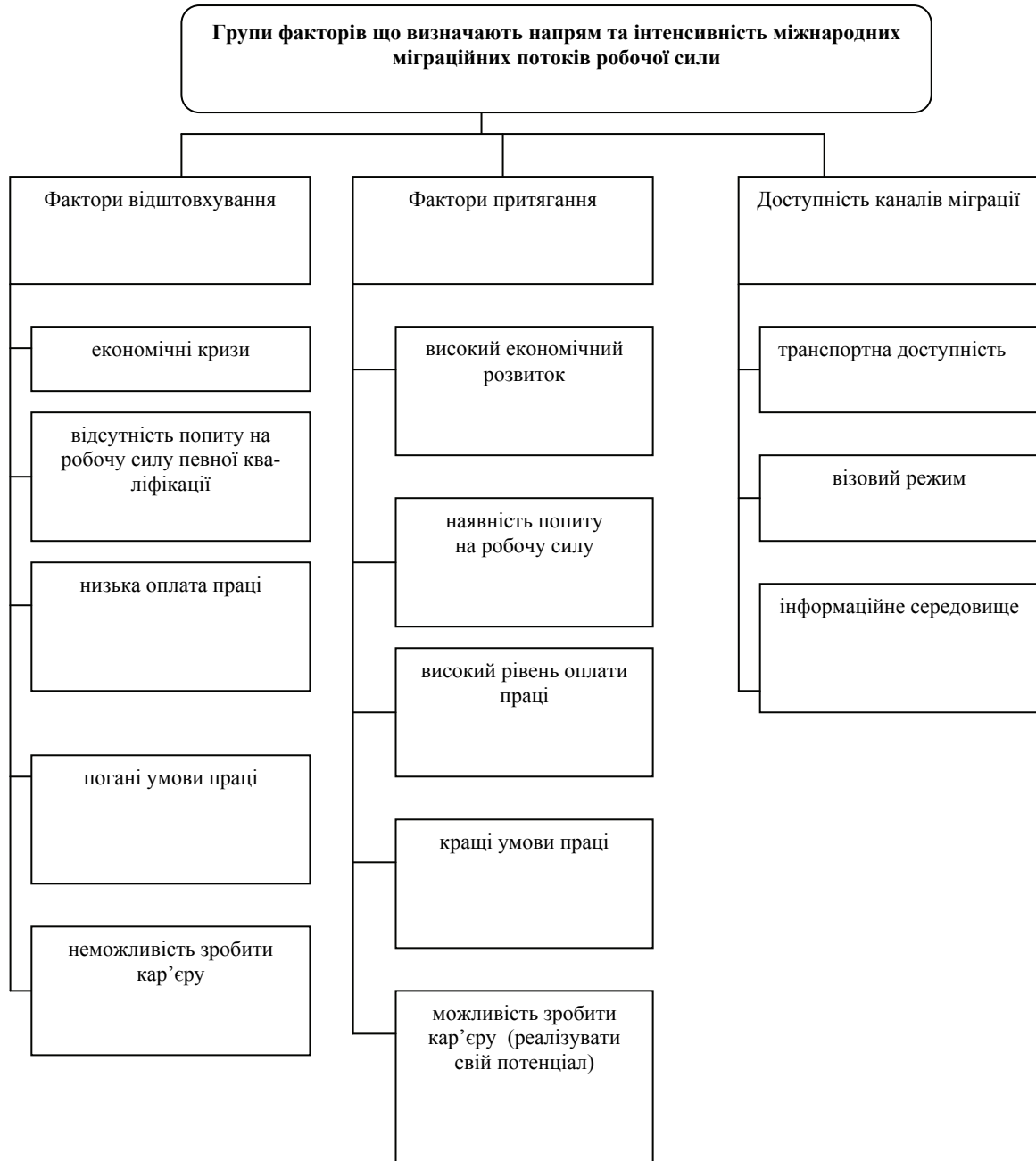


Рис. 2. Основні групи факторів міжнародної трудової міграції

Джерело: розроблено автором

Зміни в міграційному режимі суттєво можуть впливати на інтенсивність міграційних потоків. Так, наприклад, зміни імміграційного режиму в США в 1965 році зумовили значне підвищення міграційних потоків до цієї країни в зазначений період [11, с.130].

Якщо розглядати теорію «протягування/виштовхування» в контексті три стадійності міграційного процесу, то легко помітити «точки дотику» між ними: чинники «виштовхування» – це чинники мобільності трудових ресурсів (перша стадія міграційного процесу). Основні чинники «притягання» – чинники третьої (останньої) стадії міграційного процесу.

Висновки. Відзначимо, що хоча економічні чинники міжнародної трудової міграції не є єдиною групою чинників, але в більшості випадків вони є головними. Головною проблемою з позиції управління міжнародною

трудовою міграцією є комбінованість дії різних груп чинників. Поєднуючись у складну архітектуру, діючи часто в різних напрямках чинники міжнародної міграції ускладнюють управління нею, зумовлюють некерованість і не прогнозованість міжнародних міграційних потоків трудових ресурсів. Тому дія будь-якого чинника міжнародної трудової міграції повинна обов'язково досліджуватися у сукупності, враховуючи вплив інших чинників.

Список використаних джерел

1. Ровенчак О.А. Міжнародна міграція крізь призму її причин та наслідків /О.А. Ровенчак // Вісник Львівського університету Сер. соціол. – 2009. Вип. 3. – с. 125–142.
2. Корчевська Л.О. Інтеграція України до світового ринку праці через використання трудового потенціалу – автореферат дисертації. / Корчевська Л.О. с. 125–142.
3. Petersen W. A General Typology of Migration / Petersen W. A // The politics of population. / Ed. W. Peterson. – Garden City, New York: Doubleday. – 1964. – P. 271–290.
4. Somerville W., Sumption M. Immigration in the United Kingdom: The recession and beyond Equality and Human Rights Commission / W.Somerville, M.Sumption; Migration Policy Institute, Washington, DC. – March 2009. – 85 p. – <http://www.migrationpolicy.org/> f
5. Коновалов В. Международная трудовая миграция и экономический рост [електронний ресурс] / В. Коновалов // Человек и труд. – 2010. – №12. – <http://www.chelt.ru/2010/12-10/1>
6. Хикс Дж. Стоимость и капитал / Пер. с англ./ Дж.Хикс – М.: Изд.гр. «Прогресс, «Универс». – 1993. – 488 с.
7. Юськів Б.М. Європейська трудова міграція в умовах глобальної кризи: чинники і наслідки – / Юськів Б.М.Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2011. – №3. – С.289-293.
8. Полковиченко С.О. Особливості європейського вектора трудової міграції населення України / Полковиченко С.О., Фуголь В.О. // Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2011. – №3. – С.186-191.
9. Кривенко Ю.І. Міграційні процеси за умов глобалізації (соціально–філософський аспект) [електронний ресурс] / Кривенко Ю.І. // Гілея. – 2010. – №39. – режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/portal/> f
10. Колосниціна М.Г., Международная трудовая миграция: теоретические основы и политика регулирования / Колосниціна М.Г., Суворова И.К. // Экономический журнал ВШЭ. – 2005. – №4. – С.543-565.
11. Ровенчак О.А. Міжнародна міграція крізь призму її причин і наслідків / Ровенчак О.А. // В. – 2009. – Сер. Соціолістик Львівського університету. Вип. 3. – С. 144.
12. Дженкова В.І. Внутрішні та зовнішні виміри регулювання міграційних процесів / Дженкова В.І., Левченко Л.М., Реліна І.Є. // Економічний простір. – 2009. – №24. – С.23-30.
13. Sjaastad L.A. The Costs and Returns of Human Migration / Sjaastad L.A. // Journal of Political Economy. – 1962. – Vol. 70., Is. 5. Part 2. – P. 80–93.