

УДК 331.556.4

П'ятковська О.Р.

кандидат економічних наук,

Міжнародний інститут освіти, культури та зв'язків з діаспорою
Національного університету «Львівська політехніка»**МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ:
ВИЗНАЧЕННЯ ОПЕРАЦІЙНОГО ПОНЯТТЯ****REGULATION MECHANISMS OF INTERNATIONAL LABOR MIGRATION:
DEFINING THE OPERATIONAL CONCEPT****АНОТАЦІЯ**

У статті автором запропоновано дефініцію терміна «регулювання міжнародної трудової міграції» та розглянуто механізми цього регулювання крізь призму теоретичного аналізу його складових. Основну увагу зосереджено на поняттях «регулювання», «міжнародна трудова міграція», «міграційна політика» та «механізми державного управління міжнародною міграцією». Комплексність здійсненого аналізу та синтезу забезпечена використанням теоретичних напрацювань вітчизняних науковців та міжнародного нормативно-правового базису.

Ключові слова: трудова міграція, робоча сила, трудові ресурси, людський капітал, міграційна політика, регулювання міжнародної міграції, міграційні процеси.

АННОТАЦИЯ

В статье автором предложена дефиниция термина «регулирование международной трудовой миграции» и рассмотрены механизмы этого регулирования сквозь призму теоретического анализа его составляющих. Основное внимание сосредоточено на понятиях «регулирование», «международная трудовая миграция», «миграционная политика» и «механизмы государственного управления международной миграцией». Комплексность проведенного анализа и синтеза обеспечена использованием теоретических разработок отечественных ученых и международного нормативно-правового базиса.

Ключевые слова: трудовая миграция, рабочая сила, трудовые ресурсы, человеческий капитал, миграционная политика, регулирование международной миграции, миграционные процессы.

ANNOTATION

In the article the author proposes a definition of the term «regulation of international labor migration» and outlines the mechanisms of this kind of regulation in the light of the theoretical analysis of its components. The main focus is made on the concepts of «regulation», «international labor migration», «migration policy» and «mechanisms of state control of international migration». The comprehensiveness of the analysis and synthesis is provided by using the theoretical developments of Ukrainian scientists as well as the international law basis.

Keywords: labor migration, workforce, human resources, human capital, migration policy, regulation of international migration, migration processes.

Постановка проблеми. В умовах посилення глобалізаційних процесів спостерігається інтенсивна активізація міграції робочої сили, істотну частку якої складає трудова міграція. За таких умов пошук оптимальних підходів до керування явищем міжнародної трудової міграції з метою забезпечення соціально-економічних переваг від участі країн у міграційних процесах є надзвичайно актуальним. Однак, розробка та імплементація механізмів регулювання міжнародної трудової міграції можливі лише після формування насамперед ґрунтовних теоретич-

них основ та способів їх використання. Тому, важливо окреслити дефініцію «механізми регулювання міжнародної трудової міграції», визначити її основні компоненти та дослідити її характерні особливості для умов сучасної вітчизняної економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам міжнародної трудової міграції, зокрема дослідженню динаміки та структурних характеристик участі України у сучасних міграційних процесах, присвячені праці таких провідних вітчизняних дослідників, як Е.М. Лібанова, І.М. Прибиткова, О.В. Позняк, питанням розробки міграційної політики України займаються О.А. Малиновська, У.Я. Садова, С.О. Мосьондз, М.О. Шульга, О.У. Хомра, В.М. Мойсеєнко та ін.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Однак, незважаючи на досить високий фаховий науковий апарат у сфері міграцієзнавства загалом та міграційної політики зокрема, комплексний підхід до формування теоретико-експлікативного підґрунтя терміна «механізми регулювання міжнародної трудової міграції» не здійснено.

Постановка завдання. Метою статті є окреслення поняття «механізми регулювання міжнародної трудової міграції» із застосуванням індукційно-дедукційного методу щодо його складових, а також аналізу і синтезу теоретичних підходів та нормативно-правової бази його компонентів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для глибшого аналізу цього терміна необхідно розглянути значення поняття «регулювання міжнародної трудової міграції». Для цього насамперед доцільно з'ясувати, що саме є об'єктом «регулювання», тобто окреслити сегмент осіб, яких слід відносити до категорії міжнародних трудових мігрантів. Не заглиблюючись у науковий дискурс трактування терміна «міграція населення» (наприклад, див. [1]), одразу проаналізуємо визначення поняття «міжнародна трудова міграція» та «міжнародний трудовий мігрант».

У Конвенції МОП № 97 про працівників-мігрантів, яка поки не ратифікована Україною, існує закріплене визначення, відповідно до якого працівник-мігрант – це особа, яка мігрує з

однієї країни в іншу з наміром отримати роботу інакше, ніж за власний рахунок, і охоплює будь-яку особу, яка визнається згідно з законом як працівник-мігрант (стаття 11) [2]. При цьому в Конвенції зазначено, що вона не стосується прикордонних працівників, моряків, осіб вільних професій та артистів, що в'їжджають на короткий строк. Міжнародна Конвенція ООН Про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їхніх сімей (1990 р.), яку Україна поки що теж не ратифікувала, зазначає, що термін «трудова мігрант» означає особу, яка буде займатися, займається або займалася оплачуваною трудовою діяльністю в державі, громадянством якої вона не є (стаття 2) [3]. Ця Конвенція не поширюється на такі категорії осіб: 1) які направлені або найняті міжнародними організаціями, установами або особами, направлених або найнятими якою-небудь державою поза її територію для виконання офіційних функцій, допуск і статус яких регулюється загальним міжнародним правом або конкретними міжнародними угодами або конвенціями; 2) які направлені або найняті державою або від її імені поза її територію, для участі у реалізації програм розвитку або інших програм співробітництва, допуск і статус яких регулюється угодою з державою роботи за наймом і які, відповідно до цієї угоди, не вважаються трудовими мігрантами; 3) які проживають поза державою свого походження і виступають в якості інвесторів; 4) біженців; 5) які перебувають на навчанні або стажуванні; 6) моряків та осіб, які найняті на стаціонарних прибережних установках, і яким не було видано дозвіл на проживання та участь у оплачуваній діяльності в державі роботи за наймом (стаття 3) [3]. В Європейській конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів 1977 р. (стаття 1) зазначено, що термін «трудова мігрант» стосується осіб, діяльність яких регулюється міждержавними двосторонніми договорами, відповідно до яких одна держава дозволяє перебувати на її території громадянам іншої держави для здійснення оплачуваної трудової діяльності, і не стосується прикордонних робітників, акторів, інших артистів естради і спортсменів, запрошених на короткий проміжок часу, осіб вільних професій, моряків,

осіб, що отримують професійну підготовку, сезонних робітників та робітників, які виконують конкретну роботу від імені підприємства, зареєстрований офіс якого знаходиться за межами території цієї країни [4]. Ця Конвенція ратифікована Україною у березні 2007 р. [5]. Подібне, проте частково розширене тлумачення трудового мігранта наведено у «Конвенції про правовий статус трудових мігрантів і членів їхніх сімей держав – учасниць Співдружності Незалежних Держав» 2008 р., що була ратифікована Україною у грудні 2011 р. [6], де до категорії «трудова мігрант» відносять осіб, що є громадянами однієї держави, а також осіб без громадянства, які на законних підставах проживають на території держави, громадянами якої вони не є, та здійснюють оплачувану трудову діяльність на території цієї держави [7].

У Законі України «Про зовнішню трудову міграцію», що був схвалений ВРУ 5.11.2015 р., зазначено, що трудова мігрант – громадянин України, який виконував або виконує оплачувану роботу в державі перебування відповідно до законодавства такої держави [8].

Найбільш загальне трактування трудової міграції знаходимо в офіційному глосарії МОМ, де зазначено, що міжнародна трудова міграція – переміщення осіб з однієї країни в іншу з метою працевлаштування [9]. Звідси трудова мігрант – це особа, яка переміщується з однієї країни в іншу з метою працевлаштування.

На наш погляд, вживання терміна «особи» є найбільш прийнятним у цьому контексті, оскільки він узагальнено охоплює такі економічні категорії, як «робоча сила», «трудова ресурси», «людський капітал», «трудова потенціал», які, своєю чергою, створюють певні підстави для дискусій серед науковців-економістів. Так, наприклад, термін «потенціал» означає приховані можливості і представляє собою узагальнену характеристику ресурсів, прив'язану до простору і часу [10, с. 65-66]. Однак існує декілька визначень категорії «трудова потенціал», які віддзеркалюють відповідні концепції (див., наприклад, Д.П. Богиня і О.А. Грішнова, Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька, Р.П. Колосова, Васильченко та ін. [10; 11; 12]).

Таблиця 1

Хронологія виникнення понять щодо ролі людини як суб'єкта економічної діяльності

Поняття			
Робоча сила	Трудова ресурси	Трудова потенціал	Людський капітал
Започатковано			
XIX століття	20-ті роки XX століття	70-ті роки XX століття	90-ті роки XX століття
Визначення ролі людини			
Людина – носій здатності до праці	Людина – об'єкт забезпечення народного господарства необхідною кількістю та якістю робочої сили	Людина – суб'єкт суспільного виробництва з потребами та інтересами у сфері праці	Людина – об'єкт найефективніших інвестицій у її знання, професійність, здоров'я з наступною їх реалізацією у суспільстві

Джерело: [10, с. 67]

За ринкової економіки найближче до трудового потенціалу є категорія «людського капіталу», яка хронологічно виникла найпізніше з усіх категорій, які ми розглядаємо (табл. 1).

Людський капітал як нагромаджений за рахунок інвестицій запас здоров'я, знань, навичок, умінь, мотивацій та інших здібностей, є характеристикою трудового потенціалу адекватно соціально орієнтованій ринковій економіці. Тобто, ведучи мову про людський капітал, ми фактично визначаємо якісний бік трудового потенціалу, хоча загалом в економічній літературі досі існує дискусія серед науковців щодо значення категорії «людський капітал» (див., наприклад, І.А. Лапшина, О.О. Суярова та ін. [13; 14]).

Однак поняття «робоча сила» найчастіше використовують як одиницю статистичного обліку. Для цього Світовий банк керується наступним тлумаченням: особи віком від 15 років, які підпадають під визначення МОП як економічно активне населення, тобто зайняте та безробітне населення віком 15-70 років [15]. За методологією МОП, економічно неактивне населення – це особи у віці 15-70 років, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні. До них належать такі категорії: учні, студенти, слухачі, курсанти денної форми навчання; особи, що отримують пенсії за віком або на пільгових умовах; особи, що отримують пенсії за інвалідністю; особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими; особи, які зневірилися знайти роботу, тобто готові приступити до роботи, але припинили її пошуки, оскільки вичерпали всі можливості для її одержання; інші особи, які не мають необхідності або бажання працювати, та ті, що шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом [16]. При цьому Світовий банк зазначає, що до робочої сили також не варто зараховувати осіб, які зайняті у неформальному секторі, однак варто зараховувати осіб, які служать у збройних військах (збройні сили) [15].

У системі міжнародних економічних відносин достатньо багато уваги приділено аналізу міжнародної міграції робочої сили. Однак не варто ототожнювати поняття «трудової міграції» та «міграції робочої сили». Характерною ознакою трудової міграції є її мета – здійснення трудової діяльності, а характерною ознакою міграції робочої сили – категорія осіб, яка мігрує, – виключно економічно активне населення незалежно від мети переміщення. Тому міграція робочої сили може включати в себе не лише трудову міграцію, але й біженців, шукачів притулку та ін. види міграції.

Отже, саме тому, на наш погляд, поняття «регулювання міжнародної трудової міграції» охоплює регулювання процесів міждержавного переміщення осіб з метою працевлаштування і, відповідно, усіх проблемних аспектів, що супроводжують ці процеси.

Щодо терміна «регулювання», то в економічній літературі воно розглядається як здій-

снення цілеспрямованого впливу на економічні і соціальні системи, їхнє формування і розвиток. «Регулювання» також трактують як вид управлінської діяльності, спрямованої на усунення відхилень, неточностей, недоліків тощо в керованій системі шляхом розроблення і запровадження керуючою системою відповідних заходів [17]; або як форму цілеспрямованого управлінського впливу, що зорієнтований на підтримку рівноваги в управлінському об'єкті та на його розвиток шляхом застосування певних методів, інструментів, засобів [18, с. 105]. Виходячи з цього, регулювання можна розглядати як один із способів управління.

На нашу думку, «регулювання» у контексті міжнародної трудової міграції варто розглядати як певний процес, який має такі фази:

1. Фаза моніторингу (де моніторинг – наукові, технічні, технологічні, організаційні заходи, які забезпечують систематичний контроль за станом і тенденціями розвитку), що передбачає такі напрями:

а) моніторинг процесів міграції – акумулювання та аналіз статистичних даних щодо обсягів, вікового, статевого, кваліфікаційного складу, сфери діяльності трудових мігрантів, а також векторів переміщення, динаміки руху, передумов та мотивації до міграційної активності;

б) моніторинг та оцінка наслідків міжнародної трудової міграції, її вплив на ринок праці та його деформації, а також на соціально-економічний розвиток держави загалом;

в) моніторинг та аналіз нормативно-правової та законодавчої бази у сфері міграції;

г) моніторинг організаційно-адміністративного забезпечення управління міжнародною трудовою міграцією.

2. Фаза розробки та прийняття рішень.

У наукових публікаціях, що деталізують проблематику розробки та запровадження управлінських рішень в економіці, існує декілька технологій прийняття рішення (теорія менеджменту) [17], підходів, зокрема системний підхід (економічний аналіз) [19], моделей прийняття рішень (теорія менеджменту та економічний аналіз). Незважаючи на те, що більшість таких підходів розроблені на мікрорівні, їх можна частково використати і на макрорівні. Узагальнюючи усі ці підходи, стисло виділимо етапи прийняття рішення як фази регулювання міжнародної трудової міграції:

а) діагноз проблеми – на основі нагромаджених під час «фази моніторингу» даних здійснюється окреслення та постановка проблеми чи проблемної ситуації та визначення мети вирішення проблеми;

б) формування сценарних підходів до прийняття рішення – застосування методів економічного аналізу та прогнозування для розробки й оцінки шляхів і засобів вирішення проблеми і в кінцевому результаті вибір оптимального варіанта;

в) прийняття рішення – схвалення обраного оптимального варіанта із застосуванням методів системного аналізу;

г) деталізація рішення, розробка організаційних заходів (планів), підбір виконавців та контроль за перебігом виконання;

д) підведення підсумків про виконання рішення та оцінка отриманих результатів, яка фактично переходить у фазу моніторингу.

Остаточне дифініювання терміна «регулювання міжнародної трудової міграції», а також «механізми регулювання міжнародної трудової міграції» неможливе без урахування того факту, що це регулювання здійснюється на різних рівнях, із використанням різного управлінського інструментарію та методів реалізації, відтак різняться своїми механізмами.

Для коректного окреслення сутнісних характеристик механізмів регулювання міжнародної трудової міграції необхідно з'ясувати, хто виступає суб'єктом цього регулювання. На наш погляд, тут варто виокремити такі рівні: державний, інтеграційний, міжнародний.

Так, суб'єктом регулювання міжнародної трудової міграції на державному рівні виступає насамперед держава. У вітчизняній науковій літературі існує декілька визначень і тлумачень поняття «державного регулювання трудової міграції». Наприклад, М.П. Бублій розглядає його як цілеспрямовану діяльність органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування щодо реалізації пріоритетів міграційної політики, регламентації чисельності та якості робочої сили в країні шляхом запровадження відповідних юридично-правових, економічних, фінансових, організаційних, інформаційних і соціальних заходів [20]. Натомість В. Брич та П. Шушпанов запропонували загальний механізм управління трудовою міграцією, який поєднує взаємопов'язані механізми державного регулювання і ринкові механізми, адже держава впливає на ринкові процеси, і навпаки – ситуація на ринку не може не впливати на державно управлінські рішення [21]. Однак О.А. Мельниченко зазначає, що не можна залишити поза увагою той факт, що цей загальний механізм має окремі дискусійні положення, які потребують таких уточнень: по-перше, наведений перелік ринків (праці, капіталу та інші) є лише середовищем перетину інтересів мігрантів, держави та ринку, але в жодному разі ці ринки не можна вважати ринковими механізмами; по-друге, основними механізмами функціонування ринку є гроші, ціна, конкуренція, попит і пропозиція; по-третє, не можна нехтувати регуляторним впливом суспільства, який через формування системи соціальних норм істотною мірою обумовлює поведінку усіх учасників міграційних процесів. [22].

Отже, погоджуючись із думкою О.А. Мельниченка, можемо зазначити, що механізми регулювання міжнародної трудової міграції на державному рівні – складна структура, що

сформована із соціально-психологічних, інформаційних, адміністративних, організаційних, нормативно-правових, ринкових та суспільних механізмів, які застосовуються на державному рівні з метою управління міграційними процесами. Зважаючи на отримане тлумачення, можемо зауважити, що воно частково відповідає поняттю «державної міграційної політики» (див., наприклад, О.А. Малиновська [23], М.П. Бублій [20], С.О. Мосьондз [24]). Окрім багатого наукового дискурсу у цій сфері, в Україні уже існує нормативна база, яка закріплює основоположні концептуальні та стратегічні підходи до формування міграційної політики держави. Зокрема, у Концепції міграційної політики України визначені стратегічні напрями державної міграційної політики України та механізми їх реалізації [25], а в Проєкті Стратегії міграційної політики України на період до 2025 року зазначено, що реалізація міграційної політики здійснюється шляхом системного виконання сукупності завдань і заходів по визначених Стратегією цілях [26]. Загалом, у Стратегії передбачено 13 основних цілей у 4 основних сферах: міграції та мобільності мешканців України, легальної міграції в Україну, запобігання нелегальній міграції, а також у сфері міжнародного захисту [26].

На інтеграційному рівні суб'єктом регулювання міжнародної трудової міграції виступає інтеграційне об'єднання, що характеризується наявністю спільних засад та підходів у міграційній політиці держав, які є членами цього об'єднання. Класичним прикладом такого підходу, на наш погляд, можна вважати ЄС [27].

На міжнародному рівні суб'єктом регулювання міжнародної трудової міграції виступають міжнародні організації універсального, регіонального та субрегіонального характеру. На думку О.В. Поліщука, міжнародні організації, пов'язані з регулюванням міграційних процесів, можна поділити на дві групи: 1) інституції, які вирішують міграційні проблеми в аспектах своєї основної функціональної компетенції: МОП, ВООЗ та ін.; 2) міжнародні органи, пов'язані метою міжурядової кооперації з упорядкування саме міграційних процесів та статусу мігранта: МОМ, Агентство ООН у справах біженців, Міждержавний фонд допомоги біженцям і вимушеним переселенцям (на рівні СНД) [28].

На окрему увагу, на наш погляд, заслуговують недержавні структури, зокрема громадські організації, профспілки, кредитні спілки, благодійні фонди, які протягом останніх років беруть активну участь у вирішенні проблем, пов'язаних з міжнародною трудовою міграцією.

З метою чіткішого окреслення терміна «регулювання міжнародної трудової міграції» варто з'ясувати його основне завдання. Якщо розглядати питання регулювання міграції на рівні певної держави, то, як було уже зазначено, його основним завданням є мінімізація

негативних наслідків і максимізація позитивного впливу трудової міграції для цієї держави у контексті забезпечення розвитку трудового потенціалу. Якщо розглядати міжнародну трудову міграцію у глобальному сенсі, то основним завданням регулювання є забезпечення економічної рівноваги та соціальної справедливості на світовому ринку праці.

Висновки. Отже, зважаючи на усе вищезазначене, можемо зробити висновок, що під регулюванням міжнародної трудової міграції варто розуміти системний моніторинг, розробку і застосування на національному, регіональному та міжнародному (глобальному) рівнях системи соціально-психологічних, інформаційних, адміністративних, організаційних, нормативно-правових, ринкових та суспільних механізмів з метою упорядкування процесів, обсягів, якісного складу та інтенсивності переміщення осіб з метою працевлаштування з однієї країни в іншу, а також усіх можливих наслідків, що виникають у зв'язку з цим переміщенням, їх перебуванням, інтегруванням та працевлаштуванням в іншій країні, для досягнення економічної рівноваги та соціальної справедливості на світовому ринку праці.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Рыбаковский Л.Л. Миграция населения (вопросы теории) : монография / Л.Л. Рыбаковский. – М. : ИСПИ РАН, 2003. – 238 с.
2. Про працівників-мігрантів (переглянута 1949 року) : Конвенція № 97 Міжнародної організації праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.uazakon.com/documents/date_bo/pg_gwgwrx.htm.
3. Про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей : Конвенція ООН від 18.12.1990 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_203.
4. Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів 1977 р. // Офіційний вісник України. – 12.10.2007. – № 74. – С. 216. – Стаття 2788.
5. Про ратифікацію Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів : Закон України від 20.09.2006 р. // Відомості ВРУ. – 2007. – № 21. – С. 290.
6. Про ратифікацію Конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав – учасниць Співдружності Незалежних Держав : Закон України від 21.12.2011 // Відомості ВРУ. – 2012. – № 30. – Стаття 351.
7. Конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав – учасниць Співдружності Держав [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/997_j82.
8. Про зовнішню трудову міграцію : Закон України від 5.11.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwibvemv3q3JAhVK8XIKHqhuDpYQFggpMAQ&url=http%3A%2F%2Fmlsp.kmu.gov.ua%2Fdocument%2F156169%2F1.doc&usq=AFQjCNHh_WRdLTIIGA4JHw_EDnRrXrWERQ&sig2=fdcqvrZ0htbXWU6fewPtQ&bvm=bv.108194040.d.bGQ.
9. Glossary on Migration. – Geneva : International Organisation for Migration, 2004. – 38 p.
10. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом : навч. посібник / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
11. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці. – К. : Знання-Прес, 2002. – 313 с.
12. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 223 с.
13. Лапшина І.А. Розвиток людського капіталу України у процесі євроінтеграції : монографія / І.А. Лапшина. – Львів : Національний інститут стратегічних досліджень, 2008. – 330 с.
14. Суярова О.О. Систематизація сутності людського, інтелектуального та інноваційного капіталів / О.О. Суярова // Механізм регулювання економіки. – 2008. – № 4. – Т. 2. – С. 233-238.
15. Labor Force [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN>.
16. Ринки праці. Методологічні пояснення [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
17. Кузьмін О.Є. Основи менеджменту : підручник / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – К. : «Академвидав», 2003. – 416 с.
18. Государственное регулирование рыночной экономики / под ред. В.И. Кушлина. – М. : Дело, 2001. – 280 с. Государственное регулирование рыночной экономики / под ред. В.И. Кушлина. – М. : Дело, 2001. – 280 с.
19. Економічний аналіз : навч. посібник / [М.А. Болух, В.З. Бурчевський, М. Горбаток та ін.] ; За ред. НАНУ, проф. М.Г. Чумаченко. – Вид. 2-е. – К. : КНЕУ, 2003. – 556 с.
20. Бублій М.П. Державне регулювання зовнішньої міграції робочої сили в Україні : автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. управл. : спец. 25.00.02 «Механізми державного управління» / М.П. Бублій. – Харків, 2008. – 21 с.
21. Брич В. Шляхи вдосконалення регулювання зовнішньої трудової міграції / В. Брич, П. Шушпанов // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 4. – С. 28-30.
22. Мельниченко О. Теоретичні засади регуляторного впливу держави на трудову міграцію [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/putp/2010-2/doc/3/06.pdf>.
23. Малиновська О.А. Міграційна політика в Україні: формування, зміст, відповідність сучасним вимогам [Електронний ресурс] / О.А. Малиновська // Аналітична записка М 1 2014. – Режим доступу : http://www.ier.com.ua/files/publications/Policy_Briefing_Series/PB_01_migration_2013_ukr.pdf.
24. Адміністративно-правові основи державної міграційної політики в Україні : навч. посіб. / С.О. Мосьондз ; Університет економіки і права «КРОК». – К. : Магістр-XXI сторіччя, 2005. – 208 с.
25. Про Концепцію державної міграційної політики : Указ Президента України від 30.05.2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/622/2011>.
26. Проект Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dmsu.gov.ua/images/files/nakazy/Strategia.pdf>.
27. Малиновська О.А. Міграційна політика Європейського Союзу: виклики та уроки для України / О.А. Малиновська. – К. : НІСД, 2014. – 48 с.
28. Поліщук О.В. Міжнародна організація праці (МОП) в системі міжнародного правового регулювання трудової міграції [Електронний ресурс] / О.В. Поліщук. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/CCN/Pravo/4_polischukov.doc.htm.