

Загалом, проведений аналіз дозволяє стверджувати, що між вибором ВНЗ і спеціальності та виділеними сегментами споживачів ОП є тісна залежність. Виділені сегменти абітурієнтів досить чітко демонструють різну поведінку щодо вибору вузу. Отже, виділені сегменти дійсно мають маркетинговий сенс, а не є просто скупченням близьких значень, об'єднаних в один кластер. Крім того, розробка подібних взаємозв'язків дозволить прогнозувати можливий вибір ОП старшокласниками.

Таким чином, проведене дослідження дозволило зробити висновок, що для ДонНУ найближчим цільовим сегментом виявилися «заможні кар'єристи». ДонНУ – престижний і, відповідно, дорогий ВНЗ м. Донецька. Щоб вступити до нього потрібна хороша підготовка, а отже і значні фінансові ресурси. В той же час у Донецьку диплом ДонНУ котиється вище всіх інших донецьких ВНЗ, тому його вибір представляє оптимальний варіант для «заможних кар'єристів».

На цьому висновку ґрунтується розробка маркетингової політики ДонНУ, що дозволить залучити даний найбільш зацікавлений в послугах ДонНУ сегмент покупців ОП.

Таким чином, основними складовими маркетингового плану заходів є, по-перше, агітація в школах, заснована на розробленій типології абітурієнтів. Зокрема, з урахуванням результатів сегментування, агітація у елітних профільних школах, ліцеях, гімназіях, де навчається значна кількість майбутніх покупців послуг ДонНУ. При цьому необхідно повно і в цікавій формі донести до абітурієнтів і їхніх батьків інформацію як про переваги навчання (високий рівень викладацького складу, доступ до однієї з найбільших бібліотек в регіоні, можливість для студентів брати участь у міжнародних конференціях та вигравати гранти на навчання в найкращих вузах Європи та США, різноманітна позанавчальна діяльність (громадська, спортивна тощо), так і про переваги диплома ДонНУ (акцент необхідно робити на престижності ВНЗ, значущості його імені для потенційних роботодавців, котирування за кордоном, можливість розпочати кар'єру ще навчаючись на старших курсах університету тощо). Пропонується використовувати нові, цікаві типи агітації, які вже самі по собі піднімають рейтинг навчального закладу в очах потенційних покупців освітньої послуги. Наприклад, необхідно використовувати презентації з допомогою технічних засобів, проводити цікаві екскурсії найкращими факультетами, аудиторіями, бібліотечними відділами, конференц-залами вузу та ін.). Крім того, доцільно скористатися усім різноманіттям сучасних рекламних засобів, зокрема, рекламою на білбордах, відео та аудіо рекламою у транспорті та місцях перебування потенційних покупців ОП (молодіжні кафе, магазини, торгівельно-розважальні центри тощо) та їх батьків.

#### СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Азоев Г. Краткосрочные формы бизнес-образования / Г.Л. Азоев, В.Е. Яхин // Маркетинг и маркетинговые исследования в Украине. – 2011. - № 3.
2. Попов Е. Услуги образования и рынок / Е.Н. Попов // Украинский экономический журнал. – 2010. - № 6.
3. Белый И. Принципы формирования товарной политики вуза / И. М.Белый, И.Б. Романова // Маркетинг в России и за рубежом. – 2010. – №6. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dis.ru/market/arhiv/2002/6/9.html>.

#### РЕЗЮМЕ

У роботі було проведено сегментацію споживачів освітніх послуг Донецька. Використовувалися логічний, діалектичний методи наукового пізнання. Був зроблений висновок, що основною складовою маркетингового плану заходів є агітація в школах, яка заснована на розробленій типології абітурієнтів.

**Ключові слова:** сегментація, цільовий сегмент, аналіз, споживачі, маркетингова політика.

#### РЕЗЮМЕ

В работе было проведено сегментирование потребителей образовательных услуг Донецка. Использовались логический, диалектический методы научного познания. Был сделан вывод о том, что основной составляющей маркетингового плана мероприятий является, агитация в школах, основанная на разработанной типологии абитуриентов.

**Ключевые слова:** сегментация, целевой сегмент, анализ, потребители, маркетинговая политика.

#### SUMMARY

The paper was carried out segmentation of consumers of educational services in Donetsk. We used a logical, dialectical methods of scientific knowledge. It was concluded that the main components of the marketing plan, the campaign in schools, based on the typology developed by the applicants.

**Keywords:** segmentation, target market, analysis, consumers, the marketing policy.

УДК 331.556.4

### ІНСТИТУЦІЙНА РЕФЛЕКСІЯ ТРАНСФОРМАЦІЇ МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

Гуменюк Ю.П., к.е.н., доц. кафедра міжнародної економіки Тернопільський національний економічний університет

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Основною проблемою становлення ринкових відносин є прозорість законодавства. Підвалини капіталістичного устрою були закладені не лише протестантською етикою, їх формувало тисячолітнє поєднання застосування римського права та мілітарного устрою германських племен, відомого як «германський синтез». Саме дотримання букви закону було вирішальним при формуванні «японського економічного дива» та «азійських тигрів». Прозора законодавча система формує конкурентне середовище та домінування в суспільстві мерітократичних засад функціонування державних інституцій. За капіталізму людство вперше відмовилося від не економічного примусу до праці та створило «суспільство двох третин», яке є атрактом для більш ніж двохсот мільйонів трудових мігрантів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням інституційного регулювання міжнародної міграції робочої сили присвятили свою дослідницьку діяльність знані зарубіжні та вітчизняні вчені О.Перес, А.Сток'єро, С.Мартін, К.Дж.Лонрот, М.Орозко, І.Валлерстейн, Р.Еренберг, Л.Сжаастад, А.Шварц, Е.Госс, Дж.Боржас, А.Гайдуцький, Я.Столярчук, О.Ступницький та ін. проте проблеми трансформації процесу міжнародної міграції робочої сили, розглянуті ними частково та потребують науково-практичного вирішення.

**Цілі статті.** Метою написання статті є моніторинг еволюції міжнародних інституцій регулювання міжнародної міграції робочої сили та заходів з реалізації їх принципів.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Міграція з метою працевлаштування нині є серйозною глобальною проблемою, яка стосується більшості країн світу. Її поширення є результатом впливу на ринок робочої сили двох основних чинників: значна кількість економічноактивних агентів не може знайти роботу в країні походження, або ж існуючі робочі місця не забезпечують їх родинам гідних побутових умов. Разом із тим, в низці країн світу відчувається брак робочої сили за для заповнення вакансій в різних секторах економіки. Існують й інші чинники такі як демографічні зміни, соціально-економічні та політичні кризи, нарощення розривів у величині заробітної платні на національних ринках праці різних за рівнем розвитку країн та поміж ними.

Внаслідок вищезазначених чинників відбувається значне міжкраїне переміщення економічноактивного населення в структурі якого вже, по суті, досягнута гендерна рівність. За певних вимог селективного спрямування, міжнародна міграція робочої сили містить низку позитивних моментів як для країн-ремітерів та країн-ремітентів робочої сили, так і власне трудових мігрантів. Праця трудових мігрантів

сприяє економічному зростанню країн залучених в процес глобального обігу робочої сили. Разом із тим, зустрічаються чисельні випадки надання гірших умов працевлаштування та дискримінації на гендерній, расовій чи статусній основі мігранта. Кожна країна в межах свого суверенітету вибудовує міграційну стратегію, яка відповідає векторові її соціально-економічного розвитку. Разом з тим, дана проблема змушує світову спільноту загострити безпосередню увагу на потребі прийняття узгоджених і всеохоплюючих заходів з ефективного управління міграцією робочої сили та захисту прав трудових мігрантів. Способи перетину державних кордонів трудовими мігрантами в умовах самоізоляції країн нині ефективно не вирішуються, що потребує посилення міжнародної співпраці у сфері регулювання міграції робочої сили. Посилення ж бар'єрів міжнародного руху робочої сили, не вирішуючи проблеми, натомість поглиблює її у сфері захисту прав людини та трудових прав, призводять до росту незаконної міграції робочої сили, торгівлі людьми та нелегальної переправки мігрантів через кордони. Існуючі Міжнародні договори, які швидше моніторять міграцію робочої сили не відповідають тенденціям перманентного ускладнення та розширення масштабів міжкраїнного переливу економічноактивного населення.

Трьохстороння структура, мандат з питань робочої сили, високі компетенції у розробці стандартів, досвід сприяння встановленню соціальної справедливості у сфері трудових відносин, зобов'язує Міжнародну організацію праці (МОП) й надалі відігравати виняткову роль у вдосконаленні глобальної «великої хартії» міграції робочої сили. Зокрема Світова комісія із соціальних аспектів глобалізації зазначила, що відсутність багатосторонньої основи регулювання міжнародної міграції дозволило поширитися таким негативним явищем, як експлуатація трудомігрантів, нелегальній міграції, торгівлі людьми та «витоку інтелекту» з країн, що розвиваються. Насамперед необхідно зазначити, що в даному напрямку вже організована діяльність ряду авторитетних міжнародних організацій, зокрема: Програми гідної праці та створення робочих місць за місцем проживання; програми та діяльність з питань міграції Організації Об'єднаних Націй, відповідних спеціалізованих установ та Міжнародної організації з міграції; Світової комісії з соціальних аспектів глобалізації та Світової комісії з міжнародної міграції, тощо.

Міжнародна конференція праці (МКП) у 2004 р. на базі комплексного підходу провела обговорення доповіді «За справедливе ставлення до трудящих-мігрантів у глобальній економіці» результатом якого стало прийняття резолюції щодо зобов'язання МОП та вищезазначених МО розробити та реалізувати план дій стосовно трудових мігрантів. Восени 2005 р. МОП провела трьохсторонню нараду експертів на якій в результаті дискусії були прийняті «Багатосторонні основи МОП з питань міграції робочої сили, неов'язкові у правовому відношенні норми та керівні принципи підходу до міграції робочої сили, засновані на дотриманні прав людини». В їх основу лягли результати досліджень та досвід організації та регулювання трудової міграції у всіх регіонах світу. Вони розроблені із врахуванням рекомендацій, викладених у відповідних міжнародних документах, керівних принципах міжнародної та регіональної політики, в т.ч. у Міжнародній повістці дня з регулювання міграції. Положення основ не обмежують і жодним чином не вливають на зобов'язання, які виникають через ратифікацію будь-якої з Конвенцій МОП. Вони покликані надати практичні орієнтири урядам та організаціям працедавців і трудящих з питань розвитку, зміцнення та здійснення національної і міжнародної політики щодо умов протікання міграції робочої сили. Багатосторонні основи з аспекту визнання та підтримки умов забезпечення всіх гідною працею, спрямовані на активізацію співробітництва та проведення консультацій між трьохсторонніми учасниками МОП і Бюро. Вони також мусять посилити співпрацю з іншими міжнародними організаціями, які сприяють проведенню ефективнішої політики у сфері регулювання міграції робочої сили [1].

Доцільно й надалі сприяти розширенню можливостей чоловіків та жінок працездатного віку, в т.ч. трудомігрантів, отримати гідну й продуктивну працю в стані особистої свободи, за умов справедливості, безпеки та поваги людської гідності. Програма гідної праці всім сприяє вільному доступу до вибору роботи, визнанню основних прав на робочому місці, отриманню такого доходу, який гарантуватиме особі забезпечення та виконання нею основних матеріальних, соціальних та родинних потреб і обов'язків, а також належний рівень соціального захисту трудящих і членів їх родин. За для досягнення даного принципу доцільно провести розробку та здійснити реалізацію соціально-економічної політики, яка створювала б гідні та продуктивні робочі місця. Необхідно також сприяти реалізації заходів передбачених Глобальною повісткою дня з питань зайнятості на національному рівні.

Зокрема у Франції застосовується підхід спільного розвитку, який пов'язує міграційну політику та політику в області розвитку в країнах походження трудових мігрантів, сприяючи поширенню циркуляційної міграції. Він спрямований на підтримку соціально-економічного розвитку в країнах Магрибу з метою зниження еміграційного тиску на країну-реципієнт. Аналогічні програми існують між ФРН та Туреччиною, Італією та Сенегалом, Іспанією та Еквадором. Бенефіціарами реалізації цих програм є всі учасники процесу трудової міграції. Країнам-реципієнтам вони сприяють у задоволенні потреби в робочій силі, в послабленні демографічних проблем та посиленні контролю за нелегальною міграцією. Країни-ремітери отримують доступ до віз, через зростання інсайдерського потоку грошових переказів вони покращують стан платіжного балансу, за умови організації та гарантування безперервної циркуляції робочої сили. Трудові мігранти, в свою чергу, отримують кошти, кредити та інвестиційні можливості. [S.Martin; P.Martin; P.Weil: "Fostering cooperation between source and destination countries", : Migration Information Source, 1 October 2002].

В 1989 р. МОП та міністерство праці Японії розробили Міжкраїнний проект стратегічних підходів до сприяння зайнятості (PEP) в країнах Азії. Одним із його завдань було послаблення еміграційного тиску з боку окремих азійських країн, яке вважається основним джерелом притоку нелегальних мігрантів в розвинуті країни Східної Азії. Перший етап PEP розпочався в Таїланді та на Філіппінах того ж року, наступний етап, який відбувся в 1993 р. охопив Бангладеш та Пакистан, останній етап 1996-2004 рр. проходив в КНР. Головна мета проекту полягала в розробці та пропаганді стратегії у сфері зайнятості для окремих країн, яка дозволяла вирішити проблеми мікро- та макrorівня на основі активної політики на ринку праці. Основна увага приділялася розширенню можливостей отримання гідної праці в сільських та міських районах, де проживає біднота, безробітні та частково безробітні. В результаті реалізації проекту була започаткована діяльність на базі місцевих громад, впроваджені маловитратні схеми отримання доходу, і таким чином, пропонувалися варіанти еміграції, надавалася підтримка співпраці НУО та державними органами, також був посилений потенціал міністерств праці в розробці та здійсненні мікроінтервенції з метою створення робочих місць [K.J. Lonroth (1995): "Active labor market policies in labor-sending countries: What role in reducing the need for emigration?", : International Migration Papers", #5, Geneva, ILO].

Барселонська декларація та Програма дій, які були прийняті на Європейсько-середземноморській конференції у 1995 р. передбачають широкий спектр сумісних дій та стратегій, які включають сприяння торгівлі, економічному росту та зайнятості в країнах походження, що мусять призвести до скорочення міграційних потоків. Країни ЄС та південного Середземномор'я домовилися про надання легальним мігрантам всіх прав передбачених чинним законодавством, країн, що підписали декларацію.

Глобальна повістка дня у сфері зайнятості (GEA) одна із ініціатив МОП з розробки узгодженої та скоординованої міжнародної стратегії сприяння вільнообраному продуктивному працевлаштуванню, в якій питання зайнятості є основою соціально-економічної політики. У відповідності із Цілями декларації тисячоліття в області розвитку завданням GEA є створення продуктивної зайнятості в результаті якої передбачається покращення умов життя значної частки армії безробітних, або тих зайнятих, оплата праці яких недостатня для гідних умов проживання. GEA, діючи в рамках загальної повістки дня МОП із забезпечення гідної зайнятості, намагається вирішити проблему неспроможності сучасних стратегій глобалізації створювати робочі місця в країнах походження, сприяючи національним та міжнародним стратегіям зайнятості з метою пониження еміграційного тиску в країнах, що розвиваються.

Пріоритетними формами міжнародної співпраці у сфері міграції робочої сили доцільно обрати консультації урядів з організаціями працедавців та трудящих стосовно підтримки регульованої міграції з метою працевлаштування. Урядам і організаціям працедавців та трудящих доцільно взаємодіяти з МОП з метою сприяння процесу узгодженості політики у сфері міграції робочої сили на регіональному та міжнародному рівнях. Дотримання низки керівних принципів сприятиме практичній реалізації міжнародної співпраці у сфері трудової міграції. Зокрема потребує вдосконалення процес обміну інформацією між урядами з питань міграції робочої сили на основі діалогу і співробітництва. Необхідно сприяти укладенню двох- та багатосторонніх угод між країнами-ремітерами та країнами-реципієнтами робочої сили, які торкатимуться процедури адаптації, можливості возєднання родин, політики інтеграції та реєміграції. Надавати допомогу в розробці проектів і програм із створення чи розширення можливостей гідної праці для трудящих незалежно від статі в країнах, що розвиваються. Сприяти укладанню двох- та багатосторонніх угод з обміну інформацією та переказу членських внесків між організаціями

трудящих в країнах походження та в приймаючих країнах. Сприяти зростанню ролі МОП як найавторитетнішої установи з питань міграції робочої сили, в т.ч. у взаємодії з іншими регіональними і міжнародними органами, напряду чи опосередковано пов'язаними з питаннями міграції робочої сили.

Весною 2005 р. за підтримки МОП Малайзійський конгрес профспілок організував Субрегіональний семінар для трудових мігрантів з метою роз'яснення та популяризації статусу іноземних робітників в Малайзії та їх захисту зі свого боку.

Переселення громадян ЄС та отримання права на працю в інших країнах-членах регулюються низкою угод та нормами національного законодавства, які лягли в основу еволюції формування регіонального угруповання. В 1968 р. Постановою 1612/68 Ради ЄС були встановлені керівні принципи стосовно мобільності робочої сили, спрямовані на узгодження політики держав-членів у питаннях возз'єднання родин, надання рівних умов працевлаштування, умов праці, соціальних та податкових пільг, прав профспілок, професійної підготовки та освіти. Закон про єдину Європу 1985 р. ліквідував внутрішні кордони та закрив підвалини законодавства, яке гарантувало надання Європейським співтовариством переважних прав найму та працевлаштування всім робітникам та членам їх родин з країни-члена. Результатом підписання Маастрихтської угоди в 1992 р. стало впровадження низки документів, спрямованих на спрощення міжнародних переказів та взаємне визнання дипломів відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня. Європейською радою також визнається потреба координації підходу до потоків нелегальної міграції, яка задовольняє, не запитаний громадянами країн-членів, попит на робочу силу. Визначаючи майбутні наслідки демографічного спаду та старіння населення для економіки на початку 2005 р. ЄС впровадив Зелену книгу, покликану поліпшити управління економічною міграцією. В ній окреслені основні проблеми та запропоновані варіанти законодавчої бази ЄС стосовно економічної міграції, разом із тим визнається, що кожна країна мусить визначити потреби власного ринку праці. Регулювання трудової міграції на рівні ЄС нині обмежується питаннями короткострокового перебування та в'їзду та його територію. Разом із тим варіанти законодавчої бази запропоновані в Зеленій книзі не містять чіткої системи прав для трудових мігрантів з третіх країн. Для них доцільно вводити положення про надання рівних умов праці та пільг із громадянами країн ЄС.

Глобальна комісія з міжнародної міграції була створена восени 2003 р. урядами Швеції та Швейцарії за підтримки урядів Бразилії, Марокко та Філіппін з метою формування основи узгодженого, всеосяжного та глобального реагування на проблеми міграції. Її мандат передбачає включення питань міжнародної міграції в глобальну повістку дня, аналіз прогалин міграційної політики, вивчення зв'язків з іншими проблемами та надання рекомендацій Генсеку ООН, урядам та іншим зацікавленим сторонам.

Міжнародна програма у сфері міграційної політики (ІМР) це – глобальна міжурядовицька програма, яку спільно спонсорують МОП, Міжнародна організація з міграції (МОМ), Фонд ООН з питань народонаселення (ЮНФПА) та Навчальним і науково-дослідним інститутом ООН (ЮНІТАР), яка спрямована на налагодження міждержавного діалогу та нарощення потенціалу на регіональному міграційному просторі. Протягом 1998-2003 рр. в заходах ІМР взяли участь понад 800 посадових осіб вищої та середньої ланки державного управління з 115 країн світу. ІМР розробила чітку методологію навчання та ведення діалогу, об'єднавши учасників із спільного міграційного простору, які мали справу з аналогічними або загальними проблемами у галузі трудової міграції.

Міжнародна професійна мережа UNI – міжнародна організація профспілок, яка надає професійні послуги та обслуговує трудових мігрантів, які є членами профспілок в країні походження. Такі трудові мігранти можуть бути прийняті до профспілки, члена UNI та отримати списки місцевих контактів, інформацію про умови праці, банківську систему, режим оподаткування, житло, школи, медичне обслуговування, пенсійне забезпечення та інші соціальні трансфери. Їм надаються консультації з питань праці та юридична підтримка у випадку суперечностей із працедавцем, власникам документів UNI також надається можливість професійної підготовки.

Оскільки знання та інформація мають нині вирішальне значення для розробки, здійснення та оцінки політики і практики стосовно міжнародної міграції робочої сили доцільно надати пріоритетного значення їх генерації та застосуванню. За для цього необхідно вдосконалювати потенціал урядів та їх структур зі збору та аналізу даних, які стосуються міграції робочої сили. Сприяти міжнародному обміну даними, які стосуються міжнародної міграції робочої сили, сприяння та підтримка досліджень з питань міграції робочої сили, таких як вплив еміграції на країни походження та вклад імміграції в розвиток країни-реципієнта та поширення отриманих результатів. Розвиток багатостороннього обміну інформацією про ринки праці, збір та обмін на постійній основі інформацією про позитивну практику міграції робочої сили.

Міжнародна програма з питань міграції веде онлайн базу даних з міжнародної трудової міграції (ІІМ), яка містить часові ряди статистичних даних з 86 країн з міграції робочої сили, отриманих з обстежень, які проводять через поштове розповсюдження анкет. Попри дані Євростату, база даних охоплює показники, які характеризують міграційний стан низки країн, що розвиваються. МОП також розробила методичні вказівки та довідники зі збору даних про міграцію та надає країнам-членам технічну допомогу у вдосконаленні процесу отримання даних. Міжнародний валютний фонд є основним джерелом даних, які стосуються міжнародних переказів мігрантів в глобальних масштабах. «Статистичний щорічник платіжного балансу» МВФ містить офіційні національні дані про грошові перекази. Міжнародна організація з міграції починаючи з 2000 р. регулярно публікує «Доповідь про стан міграції у світі», в якій наводиться інформація про останні тенденції у сфері міжнародної міграції та надаються огляди ситуації за регіонами. Джерело інформації з питань міграції (MIS), веде Інститут міграційної політики – приватна організація, штаб-квартира якої розташована у Вашингтоні. За своєю суттю це – інтернет-портал який містить інформаційні ресурси якісного та кількісного характеру та призначений надавати доступну для різних категорій користувачів інформацію. До нього входить аналіз тривалих дебатів з питань міграції та перспективи розв'язку проблем сфери трудової міграції. <http://www.migrationinformation.org>

ОЕСР також здійснює збір даних з питань міграції через Систему постійного спостереження за міжнародною міграцією (SOPEMI), яка базується на мережі національних кореспондентів в її країнах-членах, призначених секретаріатом організації. Ці дані щорічно публікуються в доповіді «Тенденції у міжнародній міграції, SOPEMI», яка стала авторитетним інформаційним виданням з міграції в країнах ОЕСР та містить аналіз тенденцій по регіонам і країнам. <http://www.oecd.org/>; OECD, 2005 Trends in international migration – SOPEMI, 2004 edition (Paris, OECD)

Всі держави світу мають незаперечне і суверене право визначати власну політику стратегічного управління міграцією робочої сили. Міжнародні трудові норми та інші міжнародні документи мусять відігравати важливу роль у забезпеченні узгодженості, ефективності та справедливості політики стосовно трудових мігрантів. Практичній реалізації зазначеного принципу може сприяти дотримання наступних рекомендацій, зокрема: розробка та здійснення узгодженої, всеосяжної, послідовної та прозорої політики з метою ефективного управління міграцією робочої сили, у спосіб, який би приносив користь трудовим мігрантам, їх родинам, країнам походження та приймаючій стороні.

Забезпечення узгодженості між політикою у сфері міжнародної міграції робочої сили та зайнятості із врахуванням її соціально-економічних наслідків з метою підтримки процесу надання всім бажаним гідної праці та вільнообраної продуктивної зайнятості. Формування та провадження національної політики стосовно міжнародної міграції робочої сили на основі міжнародних трудових норм та інших відповідних міжнародних документів, які стосуються трудових мігрантів. Забезпечення вирішення конкретних проблем незахищеності певних груп трудових мігрантів, в т.ч. тих, які працюють нелегально. Врахування гендерних факторів та запобігання конкретним формам жорстокого поводження з жінками в процесі міграції. Надання конкретним структурам міністерств, установ та організацій, які займаються питаннями регулювання міжнародної міграції робочої сили, необхідних повноважень та можливостей для розробки, формування та проведення трудової міграційної політики та визначення джерел її фінансування.

До прикладу, Іспанія застала три офіційні структури для участі соціальних партнерів у розробці законодавства та політики стосовно міграції робочої сили: Форум соціальної інтеграції іммігрантів, Міжміністерська комісія зі справ імміграції та провінційні виконавчі комісії. Поза тим, в структурі Міністерства праці існує Управління з міграції робочої сили. У 2000 р. в рамках Глобальної програми регулювання та координації зі справ іноземних громадян та імміграції в Іспанії був сформований державний секретаріат, який займається сприянням інтеграції іммігрантських громад, акцентуючи увагу на їх внеску в економічне зростання [N.Ortega Peres: Forging an immigration policy, Migration Information Source, 2003 : [www.migrationinformation.org](http://www.migrationinformation.org); <http://www.mtas.es/migraciones/>; ILO migration survey 2003: Country summaries (Geneva, ILO, 2004).].

На Філіппінах провадиться орієнтована на зайнятість еміграційна політика з акцентом на тимчасовій міграції робочої сили, захисті прав трудящих та максимізації значення грошових переказів для цілей розвитку. Уряд моніторить та виявляє ніші на зарубіжних ринках праці та організовує планомірну пропозицію робочої сили через контрольований найм громадян іноземними працевлаштувачами, агентствами зайнятості та зарубіжними представництвами на основі двохсторонніх угод. Філіппінська адміністрація з працевлаштування за кордоном (POEA) є спеціалізованим закладом при міністерстві праці та зайнятості, яке займається регулюванням еміграції робочої сили. POEA видає ліцензії резидентам приватним агентствам зайнятості, які зобов'язані вкладати із громадянами, угоди про працю за кордоном згідно філіппінської юрисдикції. POEA затверджує ці угоди, відстежує випадки зловживань та переслідує в судовому порядку порушників правил найму робочої сили. Адміністрація розробляє еміграційну політику, провадить кампанії проти торгівлі людьми, надає необхідну інформацію до від'їзду, розглядає випадки порушення трудових прав за кордоном та надає підтримку громадянам в країнах-реципієнтах. Трудовим мігрантам, які користуються офіційними каналами працевлаштування за кордоном, надається перед еміграційною підготовкою з питань соціальних умов та умов праці, страхування життя та пенсійного забезпечення, медичного страхування та сприяння у навчанні мігрантів та членів їх родин. Реемігрантам пропонуються стимули та позики на відкриття бізнесу за пільговими ставками та право на отримання субсидійованих стипендій [<http://www.poea.gov.ph>].

У ФРН програма із селекції іноземних сезонних робітників узгоджується із Меморандумами про взаємопорозуміння із країнами походження та реалізовується державною службою зайнятості Німеччини та її контрагентами. Трудових мігрантів приймають на термін до трьох місяців за умови відсутності серед громадян ФРН тих, хто бажає працювати у сільському господарстві, лісовому господарстві, готелях та громадському харчуванні, на переробці овочів та фруктів, в тартаку, тощо. Працевлаштувачі зобов'язані надавати до місцевих бюро зайнятості угоди про найм особи, які мусять містити відповідний рівень оплати та умов праці, в т.ч. проживання, харчування та за потреби відряджень. Вони виплачують службі зайнятості збір за кожного робітника, який не мають права вираховувати із зарплатні. [<http://www.Arbeitsagentur.de/vam/vamControllor/CMSCConversation/anzeigeContent>].

Комплексна система інформації про міграцію (IMIS) це – проект, який реалізує MOM в Єгипті за фінансової підтримки уряду Італії. Система має онлайн базу даних у міністерстві зі справ робочої сили та міграції для єгиптян, які бажають емігрувати до Італії з метою працевлаштування. Організація пошуку та підбору роботи для громадян Єгипту, які бажають працевлаштуватися в італійських резидентів, забезпечує доступ до інформації про кон'юнктуру італійського ринку праці та можливість подавати в режимі онлайн запити на працевлаштування в Італії. [A.Stocchiero: Fostering Egyptian local development through diasporic networks in Italy, CeSPI Policy Paper on the Integrated Migration Information System (IMIS) Project, Rome, 2004, доступно за адресою: [http://www.emigration.gov.eg/StaticFiles/Abstract\\_e.asp](http://www.emigration.gov.eg/StaticFiles/Abstract_e.asp)]

Необхідно розглядати питання розширення каналів легальної трудової міграції із врахуванням потреб ринків робочої сили та демографічних тенденцій в країнах-реципієнтах. За для реалізації даного принципу варто серед іншого створити системи та структури, які б періодично аналізували кон'юнктуру національних ринків робочої сили. Акцент уваги дослідження доцільно зосередити на секторальних, професійних та регіональних аспектах браку робочої сили та джерелах її пропозиції. Впровадження прозорої політики стосовно прийому, працевлаштування та місця проживання трудових мігрантів на основі чітких критеріїв потреби ринку робочої сили. Забезпечення відповідності програм тимчасової зайнятості потребам усталеного ринку робочої сили та дотримання в цих програмах принципу надання трудовим мігрантам рівного режиму із громадянами приймаючої країни.

Необхідно також сприяти налагодженню та проведенню соціального діалогу, що матиме суттєве значення для розробки оптимальної політики у сфері міжнародної міграції робочої сили. За для цього необхідно сприяти участі організацій працевлаштувачів та робітників у роботі міжнародних форумів стосовно міжкраїнного переливу робочої сили, діалогу та консультаціям стосовно труднощів найму іноземних працівників.

Форум із справ мігрантів в Азії (MFA) це – координаційна рада основних НУО в Азії, які репрезентують мережу груп із надання допомоги та захисту прав мігрантів в азійських країнах-ремітерах та реципієнтах робочої сили. З часу заснування у 1994 р. MFA став регіональним органом, який боронить права трудових мігрантів та членів їх родин незалежно від статусу в приймаючій азійській країні. MFA та Азійський центр із справ мігрантів поширює дані досліджень, які стосуються трудових мігрантів. [<http://www.mfasia.org>; Asian migrant yearbook 2002-2003: Migration facts, analysis and issues (Hong Kong, Asian Migrant Centre, 2004); M.L.L. Alcidi: "The multilevel approach to promoting Asian migrant workers' rights: The MFA experience", в: International Migration, December 2004, Vol.42, #5, pp.169-176].

Уряди і соціальні партнери мусять проводити консультації з організаціями громадянського суспільства та об'єднаннями мігрантів з питань міграційної політики, яка б ґрунтувалась на дотриманні прав та благополуччі трудових мігрантів. Зокрема на всіх іноземних працівників мусять поширюватися принципи та права, які передбачені Декларацією МОП про основоположні принципи та права у сфері праці 1998 р. та протоколах до неї, які отримали відображення у восьми основних конвенціях МОП, та відповідних конвенціях ООН про права людини. Трудовим мігрантам необхідно надавати інформацію щодо їх прав людини і обов'язків та гарантуватися їх захист. Необхідно провести процедуру прийняття, здійснення та забезпечення застосування законодавства і політики спрямованих на захист трудових мігрантів від примусу до праці, включаючи боргову залежність та торгівлю людьми. Дане положення переважно стосується груп осіб, які не мають легального статусу в країні працевлаштування. Передбачається ліквідація всіх форм дискримінації трудових мігрантів у сфері виробництва та надання послуг.

На регіональній зустрічі на вищому рівні НУО з проблем іноземних трудових мігрантів, зайнятих у домогосподарствах у 2002 р. в Коломбо була прийнята Декларація, яка закликала до розробки стратегій, планування та заходів щодо розвитку, спрямованих на вирішення проблем визнання, захисту та поваги гідності трудових мігрантів, зайнятих хатньою роботою. Декларація Коломбо засвідчує, що право на гідне перебування і пересування територією та перетин кордонів між державами є заставним для людської цивілізації і що трудові мігранти, які виконують функції домашньої прислуги вносять свою частку в соціально-економічний розвиток країни-реципієнта [Report of the Regional Summit on Foreign Migrant Domestic Workers, 26-28 August 2002, Colombo, Sri Lanka, доступно за адресою: [http://caramasia.gn.apc.org/page\\_type\\_2.php?page=regional\\_summit/Regional\\_Summit-MainPage&title=CARAMASIA.ORG%20Regional%20Summit%20Main%20Page](http://caramasia.gn.apc.org/page_type_2.php?page=regional_summit/Regional_Summit-MainPage&title=CARAMASIA.ORG%20Regional%20Summit%20Main%20Page)]

Захист прав трудових мігрантів потребує формування та функціонування міцної національної правової основи, яка б увірнула положення міжнародного права та врахувала існуючі міжнародні угоди та документи стосовно регулювання міграції робочої сили. Національне законодавство і політика мусять також узгоджуватися із стандартами МОП у сфері зайнятості, контролю за умовами праці, соціального забезпечення, охорони материнства, заробітної платні, безпеки та гігієни праці в секторах де переважно працевлаштовуються трудові мігранти. За для реалізації зазначеного принципу доцільно надавати легальним трудовим мігрантам можливість користуватися положеннями таких міжнародних норм як, гарантування доступу до соціального захисту, рівного режиму працевлаштування, можливість професійної перепідготовки та пошуку роботи у випадку її втрати. Дотримання національним трудовим законодавством, законодавчими та нормативними актами, які стосуються соціального забезпечення вимог охоплення ними трудових мігрантів незалежно від статі та виконуваної роботи. Вкладання багатосторонніх угод, стосовно надання соціального забезпечення та допомоги як легальним, так і, за певних обставин, нелегальним трудовим мігрантам, прийняття заходів щодо надання рівного режиму доступу до медичного обслуговування. Проведення дій спрямованих на трансформацію неформальної економічної діяльності в офіційну діяльність та забезпечення дотримання стосовно нелегальних трудових мігрантів прав і свобод перелічених у вищезазначених принципах.

Платформа міжнародної співпраці стосовно мігрантів, які перебувають на території країни без потрібних документів (PICUM) по суті є мережею організацій, які надають допомогу нелегальним мігрантам в країнах Європи. PICUM займається збором інформації про законодавство та практику стосовно соціальних прав нелегальних трудових мігрантів, накопичує досвід та знання в цій сфері, зміцнює контакти між організаціями, які займаються проблемами нелегальних мігрантів в країнах Європи. На цій основі PICUM розробляє рекомендації щодо покращення правового та соціального становища нелегальних трудових мігрантів. Доповідь PICUM «Десять способів захисту трудових мігрантів, які перебувають на території країни, без потрібних документів» містить деталізовану інформацію, отриману від

НУО, профспілок та інших організацій, що контактують з нелегальними іммігрантами в США та країнах Європи та борються їх права. Надані згруповані за десятьма напрямками дій методи, які сприяють повазі гідності нелегальних мігрантів як особистостей та працівників [<http://www.picum.org>].

Права всіх трудових мігрантів мусять бути захищені у спосіб ефективного застосування та забезпечення виконання національних законодавчих та нормативних актів у відповідності з міжнародними трудовими угодами. Реалізації зазначеного принципу сприятиме надання трудовим мігрантам послуг з перекладу, юридичного супроводу під час адміністративних чи судових впроваджень стосовно умов зайнятості та міграції. Сприяння використанню письмових угод найму, як основи визначення зобов'язань і обов'язків та механізму реєстрації таких угод з метою захисту трудових мігрантів. Поширення інспекції праці на всі робочі місця де працюють іноземці, з метою ефективного моніторингу умов праці та нагляду за дотриманням умов угод найму.

Проте, лише Боснія і Герцеговина та Буркіна-Фасо ратифікували всі три міжнародні конвенції, які безпосередньо стосуються трудових мігрантів. Разом із тим, Трудовий кодекс Франції констатує, що всі трудові мігранти, включаючи тих, які працювали нелегально мають право на оплату праці у відповідності з законами. В Італії втрата роботи чи звільнення за власним бажанням легальних трудових мігрантів не з країн ЄС автоматично не означає позбавлення їх права на проживання. Вони мають право на реєстрацію в списках на працю встановлення до закінчення терміну дії виду на проживання.

Уряди мусять виробити та здійснювати заходи щодо запобігання зловживань, нелегальній переправці мігрантів та торгівлі людьми, одночасно протидіючи всім проявам нелегальної міграції. За для цього необхідно прийняття та реалізація законодавства і політики, спрямованих на запобігання нелегальній міграції робочої сили та ліквідацію негуманних способів міграції. Посилення заходів спрямованих на виявлення та встановлення зловживань стосовно трудових мігрантів в т.ч. фізичного та сексуального домагання чи насильства, обмеження свободи пересування, боргової залежності, примусової праці, затримки оплати праці, притримання паспортів, поведінки особи чи проїзних документів та погроза доносу в органи влади, особливо в секторах, які перебувають за межами регулярних каналів регулювання та захисту. Застосування політики, спрямованої на вирішення проблем кореневих причин та наслідків торгівлі людьми, сприяння припиненню пропаганди, яка дезорієнтує у прийнятті рішення про трудову еміграцію. Застосування санкцій та покарань до осіб, відповідальних за зловживання стосовно трудових мігрантів.

У 2005 р. міністерство праці Саудівської Аравії анонсувало створення спецвідомства із захисту прав трудових мігрантів, зайнятих прислугою в домогосподарствах та покарання працевлаштованих, які порушують їхні права. Департамент із захисту прав трудящих приймає скарги від хатньої прислуги, які зазнали сексуального домагання, поганого ставлення чи не виплати винагороди за свою працю [Raid Qusti, Arab News: "Ministry cracks down on maid abuses", 25 July, 2005].

Балійський процес (Конференція на Балі в ранзі міністрів з проблем незаконного провезення людей і торгівлі ними та пов'язаної з цим транснаціональної злочинності) це – регіональний консультативний орган, в якому беруть участь представники 40 країн, переважно із Азійсько-Тихоокеанського регіону та спостерігачі і партнери з інших частин світу. Уряди обмінюються інформацією та проводять консультації з питань запобігання торгівлі людьми та нелегального їх ввезення, торкаючись основ зазначеного явища. Визнаючи, що основними причинами глобального збільшення масштабів нелегального провезення і торгівлі людьми є бідність, економічна нерівність, можливість ринку праці та конфлікти. Регіональний консультативний процес заклав до розробки колективних заходів у цій сфері. Міжнародному співтовариству було запропоновано сприяти країнам-ремітерам у ліквідації кореневих причин нелегального переміщення людей шляхом надання надзвичайної допомоги, сприяння у сфері розвитку, реалізації програм прямої підтримки переміщених осіб та покращення становища біженців [<http://www.baliprocess.net/>]

У ЄС Директивою Ради з проблем торгівлі людьми передбачається видача короткотермінового виду на проживання громадянам третіх країн, які стали жертвами торгівлі людьми, за умови їх співпраці з правоохоронними органами з метою арешту злочинців. Австрія, Бельгія, Італія та Нідерланди надають тимчасовий вид на проживання та дозвіл на працю жертвам торгівлі людьми, які дають свідчення проти работоргівців.

Необхідно сприяти організованому процесу міграції робочої сили в країнах-ремітерах та країнах-реципієнтах, надаючи допомогу трудовим мігрантам на всіх етапах процесу міжнародної міграції, зокрема на етапі планування та підготовки до міграції з метою працевлаштування, транзиту, прибуття та адаптації, повернення та реінтеграції до суспільства країни походження. Впровадженню зазначеного принципу сприятиме спрощення адміністративних процедур пов'язаних з процесом міграції та пониження його вартості. Урядам країн-ремітерів робочої сили за узгодженої із станом економіки потреби, сприяти поверненню трудових мігрантів через інформування про можливість реінтеграції ще в країні працевлаштування та надавати допомогу при переїзді. Сприяти визнанню та сертифікації практичних навиків і кваліфікації трудових мігрантів, а де це складно, надавати можливість трудовим мігрантам довести особистий рівень кваліфікації та практичні трудові навички.

Міністерство зі справ індійців, які проживають за кордоном (Pravasi Bhartia Karya Mantralaya) було створено у 2004 р. і з тих пір сприяє інвестуванню коштів зароблених емігрантами за кордоном. Воно реалізує положення Закону про еміграцію від 1983 р., створює і керує роботою центрів зі справ індійців, які проживають за кордоном в країнах із чисельною індійською діаспорою, розробляє та провадить політику сприяння у сфері зайнятості особам індійського походження та індійці, які не мають постійного місця проживання. Міністерство має своїх представників у Раді із залучення іноземних інвестицій та в Управлінні із освоєння іноземних інвестицій, взаємодіє з Комісією із інвестицій. Індія також ввела до національного законодавства норму про подвійне громадянство для осіб індійського походження в низці країн та для індійських громадян, які згодом можуть отримати громадянство цих країн. Ця норма сприяє зберіганню трудовими мігрантами зв'язків з батьківщиною та міжнародній циркуляції індійської робочої сили, в результаті якої покращується її якість [[indiandiaspora.nic.in/](http://indiandiaspora.nic.in/); [indiaday.org/government\\_policy/dual\\_citizenship.asp](http://indiaday.org/government_policy/dual_citizenship.asp)]

Уряди країн-ремітерів та країн-реципієнтів робочої сили мусять приділяти належну увагу ліцензуванню діяльності рекрутингових агенцій, які займаються працевлаштуванням за кордоном та удосконалювати систему моніторингу дотримання ними національного законодавства. За для цього необхідно створити механізми за яких рекрутингові агенції не вербували б потенційних емігрантів на робочі місця, які пов'язані з неприпустимими загрозами життю чи здоров'ю, ризиками чи дискримінаційним відношенням, надаючи їм доступну та вичерпну інформацію про умови найму. Створити систему захисту від збитків, які виникли через невиконання рекрутинговим агентством умов угоди про працевлаштування за кордоном.

В Пакистані діє Фонд соціального забезпечення, функцією якого є надання допомоги громадянам країни за кордоном. Фонд формують обов'язкові внески кадрових агентств та мігрантів з метою організації професійного навчання, навчальних закладів та закладів сфери обслуговування, а також комерційних промислових підприємств.

Уряди та соціальні партнери проводячи консультації мусять сприяти соціальній інтеграції іноземців, залученню їх до громадського життя, дотримуючись при цьому поваги до культурної різноманітності, запобігаючи їх дискримінації через застосування заходів боротьби з расизмом та ксенофобією. Таким чином, необхідно неухильно покращувати становище трудових мігрантів на ринку праці, зокрема через надання послуг професійного навчання та можливості отримання освіти. Доцільно сприяти впровадженню просвітницьких програм в систему освіти щодо міри вкладу іноземної робочої сили в економічний розвиток та полегшення процесу суспільної інтеграції іммігрантів.

Конфедерація профспілок – Французької демократичної конфедерації праці та профспілкового центру «Форс уврієр» – разом із працевлаштованими та представниками місцевих органів влади разом надають підтримку центру сезонної роботи для трудових мігрантів, який охоплює 19 сільськогосподарських громад. Трудящим надається інформація про їх права, трудове законодавство, можливість навчання, умови проживання та з питань легалізації їх статусу. Послуги, які надаються центом обопільно корисні як працевлаштованим (швидше знаходять працівників), так і робітникам (змінюють роботу в сезонних секторах з перервами на переїзд). Завдяки такій перманентній ротації стало можливим укладення довготермінових угод не лише про сезонну зайнятість, але й про постійне працевлаштування. Соціальні партнери переймаються побутовими умовами сезонних іноземних робітників, поширюють серед них брошури з інформацією про порядок найму,

типові трудові угоди, тривалість робочого часу, питання гігієни та безпеки праці, соціальному забезпеченні, тощо [Trade Union World, Briefing.#7 (ICFTU, Dec.2003)].

Необхідно визнання та максимальне збільшення вкладу, який трудова міграція вносить у вирішення проблем зайнятості, економічного зростання, соціально-економічного розвитку та зниження рівня бідності, в країнах, між якими циркулює робоча сила. За для цього доцільна інтеграція та включення питань трудової міграції до національної політики зайнятості, ринку праці та розвитку. Доцільно також сприяти позитивному впливові міграції робочої сили на укріплення та поглиблення регіональної інтеграції. Сприяти формуванню стимулів створення та розвитку транснаціональних підприємницьких ініціатив та малого бізнесу трудовими мігрантами в країнах, які беруть участь в обігу робочої сили через продуктивне інвестування переказаних емігрантами коштів. Запровадити політику сприяння циклічній і повторній міграції та рееміграції до країни походження, шляхом підтримки схем тимчасової міграції та візової політики лояльної до циркуляційної міграції. Сприяти передачі капіталу, кваліфікації та технологій трудовим мігрантам через систему стимулів, налагодження зв'язків з транснаціональними громадами та підприємницькими ініціативами.

Трудовий кодекс 2003 р. передбачає вербування єгипетських робітників для працевлаштування за кордоном лише через міністерство із справ робочої сили та міграції (МОММ) або приватні агентства зайнятості. Відповідно з попитом працедавців на робочу силу в інших країнах подаються заяви єгипетських робітників а з відібраними кандидатами проводиться співбесіда на предмет терміну працевлаштування.

Заснована в Женеві в 1951 р., Міжнародна організація з міграції (МОМ) своєю головною метою вважає запобігання міжнародних конфліктів в зонах міграції та гарантування такого управління міграційними процесами, за якого вищою цінністю є людська гідність.

Глобальний звіт з міграції за 2011 рік констатував сумний факт: міграція залишається явищем суперечним, негативно забарвленим і абсолютно незрозумілим у наш час. Парадокс у тому, що сучасний світ, який характеризує стан безпрецедентної мобільності, лише нині починає усвідомлювати глибинне значення міграційних процесів в глобальній економіці, особливо, - ті їх сторони, про які часто замовчується. Міжнародна організація з міграції підкреслює, що за часів кризи, коли політичні кола, засоби масової інформації і громадська думка про природу і соціально-економічні наслідки міграції часто спотворюють дійсність, особливо важливо радикально перевернути громадські уявлення про цей суперечний феномен.

«Цілком зрозуміло що, міграцію найчастіше звинувачують щоб замаскувати невпевненість населення країни ремітента, його страхи перед безробіттям, проблемою житла, погіршенням соціальної атмосфери», - пояснив в прес-релізі з нагоди виходу доповіді генеральний директор МОМ У.Л. Свінг. Подібна ситуація, коли з міграції роблять цапа відбувалася, спостерігається у всі кризові періоди, за словами голови прес-служби МОМ Ж.-Ф. Шозі. У 30-і, 60-і роки і під час кризи в Азії спрацьовували однакові «захисні рефлексії», які чорнили імміграцію.

Разом із тим, проаналізувавши суспільну думку, експерти МОМ зробили висновок, що в країнах, які приймають мігрантів, населення переважно переоцінює – іноді майже на 300% – реальну чисельність іноземців. Так, в Італії частка мігрантів в 2010 р. складала 7% від загальної чисельності населення. Опитування ж громадської думки показали, що населення країни оцінювало її у 25%. В США опитування, проведені в 2010 р., засвідчили переконаність жителів країни в тому, що іноземці складають 39% населення, тоді як в дійсності чисельність мігрантів не перевищувала 14%.

В процесі дослідження з'ясувалося, що відношення до приїжджих переважно визначається професійними перспективами і застереженнями опитаних: поширена думка, ніби то мігранти відбирають роботу в корінного населення чи виснажують ресурси країни. В той же час, підкреслюється в звіті МОМ, ці опитування, як й інформація, що надається політиками та ЗМІ, часто не зважають на думку працедавців, які насправді рухають ключові важелі механізму світової трудової міграції. «В Італії з року в рік зростає кількість осіб похилого віку та критично бракує домашніх доглядальниць, - коментує Ж.-Ф. Шозі. – Проте, навіть в період кризи небагато корінних італійців, які шукають роботу, погодяться виконувати ці обов'язки».

Головний рушійний елемент міграційних потоків – це пропозиція робочих місць працедавцями. «Працедавець завжди зацікавлений у скороченні витрат, особливо в період кризи, тобто в послугах, які можна оплачувати за мінімальним рівнем. Якщо корінні жителі країни ніколи не переступлять через певний поріг зарплати, то мігранти переважно згодні виконувати малооплачувану і непривабливу роботу», – констатує Ж.-Ф. Шозі.

Проблеми і суперечки про статус та реальні наслідки міграції можна буде вирішити лише, інтегруючи мобільність, яка характеризує сучасне суспільство, і культурну різноманітність у відкритий діалог. Протіканню якого й сприяє робота Міжнародної організації з міграції. Дуже часто мігранти в уяві населення приймаючих країн є пасивними, знедоленими і навіть маргінальними особами. Таким чином, необхідно надавати правдиву інформацію про міграцію, оскільки управління міграційними потоками багато в чому залежить від громадської думки стосовно цього феномену. Такі проекти Міжнародної організації з міграції, як Migrants in the Spotlight, що фінансується Європейською комісією, дозволяють вести діалог, необхідний для розуміння того, що в сучасному світі міграція є реальністю і необхідністю. Якщо управляти нею виважено, поважаючи людську гідність іноземців, вона сприятиме розвитку суспільств країн між якими встановилися міграційні коридори.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Підсумовуючи, слід зазначити, що практика, яка стосується реалізації рекомендацій МОП, МОМ та інших МО, які опікуються питаннями міжнародної трудової міграції, чітко розмежується. Країни, що розвиваються, населення яких сформувало стійкі трудові міграційні коридори, намагаються ускладнити і без того громіздку структуру держпарату додатковими інституціями, які фінансуються за кошти емігрантів та платників податків. Мета переважної більшості таких інституцій отримати відрахування з доходів громадян, які вимушені через неефективність вітчизняних економік емігрувати з метою працевлаштування. Можливість ж їх контролю за умовами праці громадян за кордоном викликають щонайменше сумнів, оскільки жодна з країн-членів ОЕСР не ратифікувала всі Конвенції МОП.

Економічно розвинені країни-реципієнти іноземної робочої сили, спрямовують свою діяльність на адаптацію трудових мігрантів та їх рееміграцію, як носіїв капіталістичної економічної культури та транспарентного законодавства. Вони сприяють створенню ринку в країнах-донорах не лише через наповнення його грошовою масою, але й через розширення пропозиції, з аспекту ототожнення переказів з інвестиційним капіталом. Участь МОП у міжнародних форумах, повістка дня яких стосується трудової міграції мусить бути використаною для просування багатосторонніх основ, як засад партнерства з метою досягнення узгодженості дій, спрямованих на гуманізацію умов глобальної циркуляції робочої сили.

Разом із тим, інституційна трансформація – процес, який властивий переважно країнам, де домігантою розвитку є приватна власність на засоби виробництва, недоторканість якої гарантує транспарентне законодавство. Саме такі країни є реципієнтами більшої частки іноземної робочої сили, втягнутої в глобальний трудові міграційний обіг. Країни, економіка яких перебуває у фазі стагнації через опосередковане панування державної власності на засоби виробництва є ремітерами робочої сили. Національна економіка таких країн не має внутрішнього потенціалу розвитку (відсутній внутрішній ринок, через низькі доходи переважної більшості населення) та представлена низькотехнологічними експортноорієнтованими галузями. Законодавчим системам таких країн властиве вибіркове застосування правових норм, вони є світовими лідерами за рівнем корупції, а їх інституції насправді не вдосконалюються.

Разом із тим, трудові мігранти, які залучені до циркуляційної міграції робочої сили стають агентами поширення демократичних цінностей, зростають їх доходи, рівень самооцінки та бажання самореалізації на батьківщині. З них починається формування справжнього середнього класу, якому властива низка потреб трансформації політичної, економічної та законодавчої систем батьківщини.

## РЕЗЮМЕ

Метою написання статті є моніторинг еволюції міжнародних інституцій регулювання міжнародної міграції робочої сили та заходів з реалізації їх принципів.

**Ключові слова:** міжнародні інституції, міжнародна трудова міграція/  
**РЕЗЮМЕ**

Целью написания статьи является мониторинг эволюции международных учреждений регулирования международной миграции рабочей силы и мероприятий из реализации их принципов.

**Ключевые слова:** международные учреждения, международная трудовая миграция.

**SUMMARY**

Monitoring of evolution of the international establishments of regulation of the international migration of labour and actions from realisation of their principles is the purpose of a writing of article.

**Keywords:** the international establishments, international labour migration

**СПИСОК ДЖЕРЕЛ:**

1. Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы. Необязательные в правовом отношении нормы и руководящие принципы подхода к миграции рабочей силы, основаного на соблюдении прав человека, Международное бюро труда, 2008. ISBN 978-92-2-419119-0 (web pdf)
2. Отчет миграционных процессов за 2011 год. <http://emigrant.name/novosti-immigracii/otchet-migracionnyx-processov.html>
3. S.Martin; P.Martin; P.Weil: "Fostering cooperation between source and destination countries",: Migratoin Information Source, 1 October 2002
4. K.J. Lonnroth (1995): "Active labor market policies in labor-sending countries: What role in reducing the need for emigration?,: International Migration Papers", №5, Geneva, ILO
5. <http://www.migrationinformation.org>
6. [www.migrationinformation.org](http://www.oecd.org/OECD, 2005 Trends in internation migration – SOPEMI, 2004 edition (Paris,OECD)</a></li>
<li>7. N.Ortega Peres: Forging an immigration policy, Migration Information Source, 2003 доступно за адресою: <a href=); <http://www.mtas.es/migraciones/>; ILO migration survey 2003: Country summaries (Geneva, ILO, 2004).
8. <http://www.poea.gov.ph>
9. <http://www.Arbeitsagentur.de/vam/vamController/CMSConversation/anzeigeContent>
10. A.Stocchiero: Fostering Egyptian local development through diasporic networks in Italy, CeSPI Policy Paper on the Integrated Migration Information System (IMIS) Project, Rome, 2004, доступно за адресою: [http://www.emigration.gov.eg/StaticFiles/Abstract\\_e.asp](http://www.emigration.gov.eg/StaticFiles/Abstract_e.asp)
11. <http://www.mfasia.org>; Asian migrant yearbook 2002-2003: Migration facts, analysis and issues (Hong Kong, Asian Migrant Centre, 2004); M.L.L. Alcidi: "The multilevel approach to promoting Asian migrant workers' rights: The MFA experience", в: International Migration, December 2004, Vol.42, №5, pp.169-176
12. Report of the Regional Summit on Foreign Migrant Domestic Workers, 26-28 August 2002, Colombo, Sri Lanka, доступно за адресою: [http://caramasia.gn.apc.org/page\\_type\\_2.php?page=regional\\_summit/Regional\\_Summit-MainPage&title=CARAMASIA.ORG%20Regional%20Summit%20Main%20Page](http://caramasia.gn.apc.org/page_type_2.php?page=regional_summit/Regional_Summit-MainPage&title=CARAMASIA.ORG%20Regional%20Summit%20Main%20Page)
13. <http://www.picum.org>
14. Raid Qusti, Arab News:"Ministry cracks down on maid aduses", 25 July, 2005
15. <http://www.baliprosess.net/>
16. <http://indiandiaspora.nic.in/>; [http://www.indiaday.org/government\\_policy/dual\\_citizenship.asp](http://www.indiaday.org/government_policy/dual_citizenship.asp)
17. Trade Union World, Briefing,№7 (ICFTU, Dec.2003)

УДК 658.8:339

**СТРАТЕГІЧНИЙ АНАЛІЗ КОНКУРЕНТНИХ ПОЗИЦІЙ L'OREAL**

*Димеденко І В.*, кандидат економічних наук, доцент кафедри управління фінансово-економічною діяльністю, Донецький національний університет

*Дудчак А.Ю.*, менеджер з зовнішньоекономічної діяльності ООО «Велма»

*Шевченко А.О.*, менеджер з зовнішньоекономічної діяльності ДП «Сантехкомплект»

**Постановка проблеми.** Світовий ринок косметики – один із найбільш стійких до зовнішніх впливів, на що вказує його незмінне зростання під час світових фінансової та економічної криз, а, отже, представляє особливий інтерес для вивчення.

Таким чином, актуальність даної статті визначається необхідністю систематизації тенденцій розвитку світового ринку косметики та компанії L'Oreal як найбільшого представника даного ринку в умовах посткризової економіки, а також необхідністю визначення нових шляхів покращення товарної структури компанії.

**Аналіз останніх досліджень й публікацій.** При дослідженні тематики було використано наукові праці фахівців з міжнародної економіки та фінансового аналізу, монографії, періодичні матеріали, матеріали мережі Internet. Необхідно відзначити таких авторів, як І. Вагнер, Н. Ершова, И. Ансофф, Г. Гольдштейн, О. Куницька [1], Т. Маселко [2], в роботах яких визначено основні методи аналізу в стратегічному плануванні підприємства та управління маркетинговою діяльністю, зокрема моделювання життєвого циклу товарних груп.

**Виділення невирішеної проблеми.** Невирішеними аспектами успішного функціонування й подальшого розвитку світового ринку косметики та компанії L'Oreal залишаються недостатньо вивчені склад товарного асортименту та вплив життєвого циклу товарних груп на досягнення стратегічних цілей компанії.

**Метою статті** є дослідження основних показників діяльності компанії L'Oreal і розробка пропозицій щодо покращення товарної структури за допомогою матриці БКГ.

**Результати дослідження.** Світовий ринок косметики стрімко розвивається, демонструючи неймовірну стійкість. За останні п'ятнадцять років його середній щорічний ріст складає близько 4%, а в 2011 рр. його обсяг збільшився до 150 млрд. дол США. Навіть в період світової економічної кризи 2008-2009 рр.. світовий ринок продовжував динамічно розвиватися [3].

Велика частина продажів косметики та парфумерії традиційно припадає на країни Західної Європи. Проте останнім часом цей регіон поступається Азії та Океанії, які вирвалися вперед і 2011 р. зайняли найбільшу частку світового ринку (31%). При цьому частка Західної Європи складає 24%. На третьому місці знаходяться США (20%), менш значна частка Латинської Америки, Східної Європи, Африки і Середнього Сходу, де, однак, швидко розвивається власна і цілком конкурентоспроможна косметична промисловість [4]. Найбільший за обсягами споживання сегмент світового ринку в 2011 р. – засоби догляду за шкірою (31%), за ним йдуть засоби догляду за волоссям (25%), декоративна косметика (17%), парфумерія (14%) та інші (рис. 2).

L'Oreal є найбільшою в світі компанією, що спеціалізується на виробництві косметичної продукції. На даний момент L'Oreal досягла стійкого зростання продажів і з кожним роком все більше зміцнює свої позиції в якості світового лідера в галузі краси.

У 2011 р. основним ринком збуту L'Oreal стає Західна Європа (39% від загального обсягу продажів), на другому місці знаходиться США (23%), на третьому, завдяки стрімким темпами зростання - Азія (19%) та Латинська Америка (9 %). Незважаючи на важливість уже традиційних для L'Oreal ринків, таких як Західна Європа і США, їх частка з кожним роком зменшується за рахунок нових і