

ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ

Проведена оцінка зовнішньої трудової міграції, її кількісний та якісний склад, визначено її масштаби та обсяги. Проведено аналіз розподілу трудових мігрантів за країнами перебування та за структурою виконуваних робіт.

In the article is conducted the estimation of external labour migration, their quantitative and qualitative composition, its scales and volumes are determined. The analysis of distributing of labour migrants is conducted after the countries of staying and after the structure of executable works.

Кінець ХХ ст. став переломним етапом в історії України. Становлення ринкової економіки та розбудова незалежної держави призвели до кардинальних змін в усіх сферах суспільного життя. На цьому тлі значних трансформацій зазнали і міграційні процеси. Зокрема, протягом останнього десятиліття помітно знизилась інтенсивність стаціонарної міграції. Водночас широкого розвитку набула майже відсутня за радянських часів форма міграційного руху населення – трудова міграція. Тому дослідження проблеми трудової міграції населення України є досить актуальною на сьогодні.

Вагомий внесок у процес дослідження теорії і практики міжнародної трудової міграції, удосконалення організаційних, економічних та правових важелів її регулювання зробили провідні вітчизняні вчені: О.Власюк, В.Геєць, С.Злупко, А.Кравченко, Е.Лібанова, О.Малиновська, Н.Марченко, А.Мокій, С.Писаренко, О.Позняк, А.Сумянцева, Є.Савельєв, Л.Симів, А.Філіпенко та зарубіжні – І.Абея Дж.Борхас, А.Сой, К.Макконел, Я.Мінсер та ін.

Метою статті є проведення аналізу трудової міграції з метою вдосконалення регулювання міграційної політики в Україні.

Причинами міграції робочої сили є чинники як економічного, так і неекономічного характеру. До перших можна віднести: незадовільні економічні умови життя працездатного населення в країнах еміграції; порівняно стабільно високий рівень заробітної плати в основних імміграційних центрах (США, Західна Європа); порівняно вищий технічний рівень умов праці в країнах імміграції; соціальні умови для більш повної реалізації своїх можливостей у країнах імміграції. До причин другого порядку відносяться: природні катаклізми в країнах еміграції і вищий рівень охорони навколишнього середовища у країнах імміграції; політичні, військові, релігійні, національні, культурні причини. Друга половина ХХ ст. характеризується різким зростанням міжнародної міграції з економічних причин. Хоча сучасним міграціям властиві, порівняно з великим переселенням народів у минулому, відносно скромніші розміри, але міжнародна міграція робочої сили набуває дедалі глобальнішого характеру.

Сьогодні вона охоплює більшість країн світу. Інтенсивне переміщення трудових ресурсів відбувається між країнами Європи, Північної і Південної

Америци, Африканського материка, Південно-Східної Азії. Наприкінці 90-х років в загальносвітовий міграційний процес включились країни Центральної та Східної Європи. Тут працює біля 15 млн. іноземних громадян (ця цифра коливається залежно від економічної кон'юнктури) [3, с. 201].

За роки незалежності в Україні дуже активізувалися процеси трудової міграції, зокрема міждержавної. В середньому на строк від 1 місяця до 1 року за кордон виїжджають на заробітки близько 5 млн. людей [11]. Останнім часом виїзд відбувається не тільки з міст, а також із сільської місцевості, особливо прикордонних областей.

Згідно з даними звіту державної статистики форми 1 ФМ (що є заниженими і значно відрізняються від наявного стану речей) можна зробити висновки щодо поширеності міграцій за видами економічної діяльності. На першому місці серед галузей для українських мігрантів виступає транспорт і зв'язок, що складає 85% від загальної кількості мігрантів, на другому – будівництво – 4%, на третьому місці – готельно-ресторанний бізнес та рибне господарство – 3%, сільське господарство, мисливство та лісове господарство, колективні, громадські та особисті послуги складають 2% від загальної чисельності осіб, що беруть участь в трудових міграційних процесах, обробна промисловість складає 1%, оптова і роздрібна торгівля, охорона здоров'я та соціальна допомога, а також послуги домашньої прислуги займають незначне місце у формуванні трудової еміграції [9].

У розрізі статево-вікової структури в 2008 році за наймом були працевлаштовані з 18-28 років 24% чоловіків та 4% жінок, з 28-40 років працевлаштовано 32% чоловіків та 1,3% жінок, після 40 років працевлаштовано 37% чоловіків та 1,7% жінок [9].

Вагомий вплив на рішення мігранта про переїзд має освіта. Серед мігрантів значний відсоток складають респонденти з повною вищою освітою – 35,2% та професійно-технічною – 34,6%. Така ситуація свідчить про неможливість держави задовольнити потреби висококваліфікованих спеціалістів і може привести до зниження якісного потенціалу країни. Причому роботодавці надають перевагу саме особам з вищою освітою, хоча за всіма об'єктивними ознаками не потребують від виконавців високої освітньої підготовки.

За 2006-2008 рр. зросла кількість трудоемігрантів, які мають базову загальну середню освіту (з 11,7% у 2006 році до 14,9% у 2008 році від загальної кількості емігрантів). Особи з низьким рівнем освіти мають заздалегідь невеликі можливості працевлаштування за кордоном через низьку кваліфікацію (табл. 1).

Таблиця 1

**Розподіл громадян України,
які тимчасово працюють за кордоном, за рівнем освіти**

Рівень освіти	2006 рік		2007 рік		2008 рік	
	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%
Повна вища	91919	35,8	25349	34,7	28183	35,2
Базова вища	6527	10,7	9123	12,5	9909	12,4
Професійно-технічна	23972	39,2	26361	36,1	27662	34,6

Повна загальна середня	7190	11,7	10695	14,7	11942	14,9
Базова загальна середня	1549	2,5	1273	1,7	2297	2,8
Початкова	47	0,1	189	0,3	36	0,1
Всього	61204	100	72900	100	80029	100

Примітка: Складено за джерелами 7, 8, 9.

До найважливіших позитивних результатів трудової міграції треба віднести зменшення напруги на вітчизняному ринку праці. У 2008 році в Україні було зареєстровано 844,9 тис. безробітних [6] або 3,82% працездатного населення у працездатному віці. Водночас, показник реального безробіття, розрахований за методологією МОП, сягав 6,44%. Таким чином не мали роботи 1425,1 тис. осіб. Навіть якщо скористатись мінімальною оцінкою трудової міграції в 1 млн. осіб, це означає, що внаслідок виїзду безробіття в країні зменшилося принаймні на чверть.

Важко підрахувати обсяги інвестицій, які отримує Україна завдяки заробітчанству. За деякими оцінками, середньомісячні доходи громадян, які працюють за кордоном, сягають 2 млрд. грн., що можна порівняти з третиною номінальних грошових доходів усього населення [1]. На думку інших фахівців, вони становлять 4-6 тис. доларів США на одного мігранта на рік [4]. Множення цієї цифри навіть на мінімальну оцінку кількості заробітчан дає результат у 5 млрд. доларів. Накопичивши певні кошти, частина мігрантів вклала їх у мале підприємництво. Як показало дослідження 2008 року, власний бізнес мали члени 19% домогосподарств, тобто практично кожен п'ятий [9].

Значні кошти, які надходять від заробітчан, підвищують платоспроможний попит і таким чином стимулюють виробництво. Вони сприяють розвитку малого бізнесу, прискоренню формування середнього класу. Зовнішня трудова міграція є також джерелом досвіду, знань, міжособистісних контактів, школою бізнесу та ринкової поведінки.

Разом з тим, наслідки трудової міграції далеко не однозначні. Збільшення грошової маси призводить до зростання цін. Орієнтовані на споживання гроші мігрантів лише незначною мірою мають інвестиційне та кредитне використання. Вплив заробітків за кордоном на розвиток малого бізнесу є вкрай скромним внаслідок податкового тиску, відсутності дешевих кредитів, труднощів з реєстрацією підприємства, невіри громадян у перспективи малого бізнесу. Зовнішня трудова міграція руйнує трудові колективи, здатна спричинити дефіцит робочої сили у певних галузях і регіонах. Вона призводить до втрати кваліфікації, оскільки особи з високим рівнем професійної підготовки здебільшого виконують за кордоном малокваліфіковану роботу.

Відплив молоді спричиняє негативні наслідки, що обумовлюються руйнацією сімейних відносин несприятливою для народження і виховання дітей специфікою "мігрантського" способу життя. Наприклад, у Чернівецькій області, охопленій значною трудовою міграцією, кількість укладених шлюбів на тисячу населення за останні 10 років скоротилася в 1,3 рази. Водночас, абсолютна кількість розлучень збільшилася майже у півтора рази. Ще складнішою сімейною проблемою, яка переростає у соціальну, є виховання дітей мігрантів, залишених в Україні, особливо у випадках тривалої

відсутності обох батьків. Як наслідок, Україна стикається з новим видом соціального сирітства, необхідністю брати під державну опіку частину дітей мігрантів.

Оцінюючи результати трудової міграції, важливо враховувати перспективи її розвитку. Як доводять соціологічні дослідження, орієнтація на виїзд за кордон для постійного проживання більше притаманна особам, які мають досвід трудової міграції, ніж тим, хто такого досвіду не має, а з числа заробітчан – тим мігрантам, котрі частіше і довше перебували за кордоном. Таким чином, трудова міграція виступає фактором, що підвищує ризик еміграції. Тобто, нинішні тимчасові поїздки на заробітки у майбутньому можуть перетворитися у незворотні втрати населення. Причому ця перспектива стає більш реальною із збільшенням строків заробітчанських поїздок, кращою адаптацією мігрантів за кордоном, покращенням внаслідок цього їх заробітків та умов проживання.

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

Основою державної еміграційної політики мають стати міждержавні угоди з країнами – потенціальними споживачами нашої робочої сили, які базуватимуться на міжнародному праві, що забезпечить політичні та соціальні гарантії працівникам-емігрантам виходячи з таких принципів: юридичної й економічної свободи громадян будь-якої країни; економічної доцільності обміну трудовими ресурсами; визнання міждержавного обміну робочою силою важливим елементом міжнародних економічних відносин; ротації основної маси мігрантів.

Такі угоди, крім правового й соціального захисту наших співвітчизників за кордоном (тих, хто зберіг українське громадянство), мають передбачати планомірний цілеспрямований добір на роботу, їх професійну підготовку на місці, міждержавні гарантії щодо мінімальних умов проживання тощо. До речі, у країнах Західної Європи (Німеччина, Швейцарія, Франція) беруть на роботу насамперед тих, хто прибув за міжурядовими угодами.

Накопичений західними країнами досвід у сфері обміну трудовими ресурсами втілюється у відповідному міжнародному порядку й законодавстві, які потрібно уважно вивчати, оскільки Україна є новачком у цьому процесі. Хоча протягом останніх років Україна уклала міждержавні угоди щодо регулювання міграції з Чехією, Польщею, Німеччиною, Росією, Словаччиною, Молдовою, Вірменією, Ізраїлем та деякими іншими державами, вони поки що не приведені у відповідність з міжнародними правовими нормами і фактично не реалізуються.

Для забезпечення ефективного регулювання міграційних процесів трудових ресурсів, координації дій усіх заінтересованих відомств і організацій в Україні необхідно створити Національну службу міграції. Функції її мають полягати в обліку міграцій населення, укладенні міждержавних угод щодо умов працевлаштування та роботи українських громадян за кордоном, а також у виданні трудових ліцензій іноземним громадянам на роботу в Україні. На цю службу доцільно покласти вирішення всіх проблем міграції, зокрема трудової як усередині країни, так і за кордоном. До завдань Національної служби міграції, які вона мала б виконувати разом з Державною службою зайнятості, могли б увійти:

- запровадження (за допомогою регіональних відділень) обов'язкового страхування українських громадян перед їх виїздом на роботу за кордон, що дало б змогу налагодити чіткий облік міждержавних трудових переміщень населення, чого досі не зроблено;
- збирання інформації про наявність вакансій робочих місць в інших регіонах України та за її межами;
- допомога зовнішнім трудовим мігрантам в одержанні документів, необхідних для роботи за кордоном, медичних довідок, віз, дозволів тощо;
- тісна співпраця з аналогічними організаціями у країнах, що приймають, з метою регулювання трудової міграції та захисту працівників-мігрантів.

До розв'язання проблеми регулювання трудової міграції населення за кордон можна буде залучати і приватні агентства та організації, що здійснюють експорт робочої сили, забезпечивши контроль за їхньою діяльністю державної міграційної служби.

Необхідно також внести зміни до двосторонніх угод з основними країнами-реципієнтами щодо розширення міграційних квот, визначивши ступінь їхньої дієвості і ефективності в регулюванні трудової міграції, а з рештою країн – укласти такі угоди. Наявність угод та внутрішніх нормативно-правових документів, а також інші заходи міграційної політики дадуть змогу ефективніше регулювати міграційні процеси, стримувати нелегальну міграцію, зберегти висококваліфікований працересурсний потенціал, забезпечивши йому надійний соціальний захист і, водночас, поповнити державний бюджет країни.

Велике значення для налагодження ефективних міграцій має співробітництво з Міжнародною організацією з міграції (МОМ), членами якої є 46 держав і яка за 5 років своєї діяльності брала участь у долях майже 5 млн. осіб. Ця організація забезпечує впорядковану і планову міграцію, має сформовану організаційну структуру, веде обмін досвідом і надає потенціальним мігрантам і державним організаціям інформацію про ситуацію на ринку праці тієї чи іншої країни, в тому числі щодо професій, кваліфікацій, умов найму.

Серйозною соціально-економічною проблемою у сфері міграції є розробка системи виплати пенсії при роботі за кордоном, а також уніфікація пенсійного законодавства в цілому. Україна досі не уклала двосторонніх угод навіть із країнами СНД. Крім того, для правового забезпечення міждержавної міграції

Україна має приєднатися до міжнародних угод, конвенцій з цивільного і кримінального права, медичного обслуговування, страхування. А втім, тут потрібно зважати на той факт, що політика західних країн нерідко має кон'юнктурний характер.

Необхідний перехід до гнучкої еміграційної політики. Вона передбачає, насамперед, створення спеціалізованих бірж праці, які б перебрали на себе посередницькі функції при найманні українських громадян для роботи за кордоном, відповідали за забезпечення їх інтересів на зарубіжних ринках праці, добирали місця праці, укладали контракти (індивідуальні й колективні), гарантували дотримання зобов'язань стороною, що приймає. Аби запобігти обману українських громадян і їхній дискримінації, доцільно було б одночасно зі створенням спеціалізованих бірж праці з міжнародною сферою діяльності заборонити і поставити під суворий міжнародний контроль всіляку іншу посередницьку діяльність із наймання наших громадян за кордоном. Влаштована недобросовісною рекламою ця діяльність стимулює еміграційні очікування і часто обертається незаконною торгівлею “живим товаром” з порушенням прав особистості.

І ще одна проблема: щоб бути конкурентоспроможним, іммігрантові необхідно знати мову країни, в яку він в'їжджає. Дослідження показують, що тільки один відсоток серед бажаючих працювати за кордоном за контрактом тією чи іншою мірою володіє іноземною мовою. І тут держава також може надати допомогу, організувавши спеціальні курси для тих, хто виїжджає працювати за кордон.

Після приєднання України до Європейської конвенції з прав і основних свобод людини, яка встановлює, зокрема, право громадянина залишати рідну країну, в тому числі і з метою працевлаштування, постала нагальна потреба в тому, щоб виробити необхідні правові гарантії інтересів тих, хто перебуває на роботі за кордоном. Такі гарантії можуть бути забезпечені або приєднанням до багатосторонніх міжнародних угод з укладанням двосторонніх договорів стосовно трудової міграції, або шляхом удосконалення відповідного внутрішнього законодавства.

Після підписання у повному обсязі та ратифікації Європейської соціальної хартії наступним кроком може стати приєднання до Європейської конвенції про правовий статус працівників-мігрантів (1977), яку наразі підписали і ратифікували вісім країн-членів Ради Європи (Франція, Італія, Нідерланди, Норвегія, Португалія, Іспанія, Швеція, Туреччина) і підписали, але ще не ратифікували Бельгія, Греція, Люксембург, Німеччина.

Приєднання до загальноприйнятих міжнародних механізмів регулювання міграційних процесів – в інтересах і українських працівників-мігрантів, і держави, яка, реалізуючи стратегію інтеграції до європейських структур, повинна спрямувати свої зусилля на те, щоби привести своє законодавство у відповідність до європейських принципів та стандартів.

Разом з тим можна вважати передчасним приєднання України до Конвенції ООН про захист прав усіх працівників-мігрантів і членів їхніх сімей (1990), яку підписали лише 12 країн, що розвиваються. За існуючих умов наші громадяни

не можуть скористатися передбаченим у цьому документі механізмом захисту, бо основні потоки трудової міграції з України спрямовані до розвинутих індустріальних країн. Актуальним залишається прийняття закону щодо імміграції, без якого неможливо встановити порядок прибуття в Україну іноземців та осіб без громадянства з метою працевлаштування.

Масштабність і соціальна значущість порушених у цій статті проблем вимагають системних заходів для їх вирішення. До цього часу в Україні відсутня цілісна система роботи з трудовими мігрантами, немає єдиного головного органу, який би відповідав за процеси міграції в державі. Щоб зрушити справу з місця необхідно:

- вивчити і поставити перед Верховною Радою України питання про ратифікацію ст.19 Європейської соціальної хартії з метою встановлення захисту прав трудових мігрантів та іммігрантів;
- удосконалити правове регулювання питань трудової міграції;
- визначити головну урядову структуру, відповідальну за стан трудової міграції в Україні (нею може бути Міністерство праці та соціальної політики України);
- активізувати укладення міждержавних угод про взаємне працевлаштування громадян, укласти міжрегіональні угоди щодо сезонного працевлаштування громадян з прикордонних регіонів України та сусідніх держав;
- організувати контроль за роботою підприємницьких структур, які займаються посередницькою діяльністю з працевлаштування за кордоном українських громадян, на предмет додержання ними чинного законодавства;
- провести вибіркові статистико-соціологічні дослідження трудової міграції для прийняття відповідних рішень на державному та регіональному рівнях.

Виконання цих та інших завдань дозволить упорядкувати міграційні процеси в державі і забезпечити соціальний захист трудових мігрантів.

Отже, наслідки міжнародної міграції робочої сили надто різноманітні. Вони проявляються як в країнах, що експортують робочу силу, так і в країнах, що імпортують її, приносячи певні вигоди та втрати обом сторонам, хоча вигод більше в країнах-імпортерах робочої сили, а в країнах експортерах в цілому втрати перевищують вигоди. Загалом світ виграє, оскільки свобода міграції дозволяє людям переміщуватись в країни, де вони можуть внести більший чистий дохід у світове виробництво.

Ситуація з міграцією, що склалася в Україні, є критичною. За кордон виїжджає найактивніше та освічене населення працездатного та відтворювального віку, тому забезпеченість України трудовими ресурсами зменшується. Для запобігання депопуляції нації необхідне негайне втручання уряду та проведення ним грамотних законодавчих, організаційних і господарських заходів у сфері соціально-демографічної політики, спрямованих на створення нових робочих місць з гідною заробітною платнею і відповідною соціальною захищеністю. Ці заходи повинні сприяти зменшенню числа

емігруючого населення і повернути, насамперед, українських молодих спеціалістів та досвідчених фахівців різних сфер діяльності, які набули досвіду за кордоном.

Література

1. Лахно С. Міграція: проблеми лишаються / С.Лахно // Політика і час. – 2003. - №7. – С.74-77.
2. Мельник С. Міграція населення України / С.Мельник // Економічний часопис. – 2004. - №4. – С.46-52.
3. Міжнародні економічні відносини / В.В.Козик, Л.А.Панкова, Н.Б.Даниленко. – К.: Знання, 2008. – 406 с.
4. Позняк О. Групові міграції в Україні: сучасний стан, проблеми, перспективи / О.Позняк // Економічний часопис. – 2007. - №2. – С.34-48.
5. Полякова Ю. Внутрішньорегіональні особливості міграційних процесів в Україні / Ю.Полякова // Регіональна економіка. – 2004. - №1. – С.91-98.
6. Україна у цифрах 2008 р. – К.: Державний комітет статистики України, 2008. – 268 с.
7. Державна статистична звітність, форма 1-ТМ “Звіт про чисельність та склад громадян України, які тимчасово працюють за кордоном за 2006 рік”.
8. Державна статистична звітність, форма 1-ТМ “Звіт про чисельність та склад громадян України, які тимчасово працюють за кордоном за 2007 рік”.
9. Державна статистична звітність, форма 1-ТМ “Звіт про чисельність та склад громадян України, які тимчасово працюють за кордоном за 2008 рік”.
10. Аналіз розвитку трудоворесурсної ситуації в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу [http://www.niss.gov.ua/Monitor/august 08/20. nfm/](http://www.niss.gov.ua/Monitor/august%2008/20.nfm/) - Назва з екрану.
11. Кокорева О.В. Аналіз внутрішньої трудової міграції населення України [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc-gum/Biznes/2009-2/2009/02/090207.pdf>. – Назва з екрану.