

СУТНІСТЬ ЯВИЩА ТРАНСКОРДОННОЇ МАЯТНИКОВОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

Цибульська Ю.О.

Інститут регіональних досліджень НАН України

Невідповідність попиту та пропозиції на ринку праці регулюється шляхом міграції населення, при цьому такі потоки робочої сили особливо інтенсивні між прикордонними регіонами сусідніх країн. Це пояснюється різницею в рівнях соціально-економічного розвитку регіонів, заробітної плати, можливостей для самореалізації і нерівномірності розміщення робочої сили. У той же час, інтенсивна міграційна політика сусідніх країн, спрямована на залучення потенціалу трудових мігрантів, вимагає адекватної відповіді з боку уряду України. Оскільки міграція у межах транскордонного регіону є явищем об'єктивним та пов'язаним з бажанням трудового мігранта самоствердитися і поліпшити своє матеріальне становище, будь-які заборони і перешкоди тільки активізують нелегальні потоки, що, у свою чергу, буде викликати зловживання з боку роботодавців. Часто міграційні потоки набувають постійного і систематичного характеру, що обумовлює особливу актуальність необхідності поглиблення розуміння явища маятникової трудової міграції в транскордонному просторі.

Теоретико-методологічні засади функціонування транскордонного ринку праці та розвитку інфраструктурного забезпечення транскордонних ринків праці досліджуються, насамперед, працівниками відділу проблем ринкової інфраструктури та транскордонного співробітництва Інституту регіональних досліджень НАН України - Мікулою Н.А., Матвєєвим Є.Е., Тимечко І.Р., Демедюк О.П., Цісінською О.Б., Цибульською Ю.О. При цьому вивчення особливостей маятникової трудової міграції знаходиться на початковому етапі і потребує подальшого поглиблення.

Транскордонна трудова маятникова міграція між сусідніми країнами характеризується більш короткочасними і регулярними поїздками на меншу відстань від місця постійного проживання з метою роботи по інший бік кордону. Транскордонний маятниковий мігрант характеризується з двома критеріями: політичному і часовому [1]. За політичним критерієм транскордонним маятниковим мігрантом є особа, яка проживає по одну сторону кордону, а їздить на роботу на суміжну. За критерієм часу маятниковий мігрант повинен повертатися на місце проживання хоча б раз на тиждень. Однак, з огляду на тенденцію до зростання кількості сезонних маятникових мігрантів, враховуються особи, які періодично повертаються на місце проживання.

За тривалістю перебування по іншу сторону кордону можна виділити щоденних, щотижневих та довготермінових маятникових мігрантів. Центром притягання транскордонного маятникового мігранта може бути територія прилегла до прикордонного регіону, де проживає мігрант, так і більш віддалена територія в межах сусідньої країни. Розширення зони притягання мігранта можливе лише за умови найвищого рівня розвитку прикордонної інфраструктури, яка дозволить досягати місця праці з мінімальними трансакційними витратами. У іншому випадку, транскордонний маятниковий мігрант збільшуватиме тривалість перебування за кордоном, аж до повного переїзду на постійне місце проживання.

Рівень транскордонної мобільності робочої сили залежить від багатьох факторів. Згідно з неокласичною теорією, основним фактором впливу на рішення трудового мігранта є заробітна плата - трудові ресурси переміщуватимуться в напрямку регіонів з вищим рівнем заробітної плати, аж до вирівнювання фактору винагороди [2]. Такий підхід не враховує значну кількість факторів нематеріального характеру, які часто можуть визначальний вплив. У теорії людського капіталу міграція розглядається як спосіб інвестицій в людський капітал і враховуються вигоди як матеріального, так і психологічного характеру [3]. При цьому, ієрархія мотивів транскордонних мігрантів починається з бажання покращити житлові умови, задовольнити повсякденні потреби, накопичити кошти для навчання або започаткування власного бізнесу та аж до задоволення вищих нематеріальних мотивів (саморозвиток, бажання побачити світ, вивчити мову тощо.).

Істотним є вплив макроекономічних факторів на інтенсивність маятникових міграцій. Так, згідно з твердженням Дж. Борхаса, який у своїй праці «Економіка праці» розраховує доцільність міграції працівника та наголошує на тому, що як працівники, так і компанії шукають ринки, де вони можуть отримати найвищу ціну, можна зробити висновки: покращення економічних умов в країні призначення збільшує вірогідність міграції, тоді як покращення ситуації на ринку праці в країні походження мігранта та збільшення міграційних втрат знижує ймовірність міграції. Окрім того, збільшення диференціації доходів на 10% збільшують ймовірність міграції на 7%, у той час коли збільшення рівня зайнятості на 10% у країні походження мігранта, знижує ймовірність міграції на 2%, а збільшення відстані до країни призначення – на 50%. Також, у випадку, коли висококваліфікована робоча сила у країні коштує не суттєво більше ніж низькокваліфікована (наприклад, Великобританія та Швеція), еміграція висококваліфікованої робочої сили зростає. Зі зростанням диференціації у оплаті праці працівників з різним рівнем кваліфікації (Мексика), спостерігається вплив низькокваліфікованої робочої сили [4].

У транскордонному регіоні трудова міграція стимулюється наявністю угоди про малий прикордонний рух. Фізична наявність кордону та особливості візового режиму є основними бар'єрами для вільного руху робочої сили на транскордонному ринку праці, що зумовлює виникнення формального і неформального (нелегального) ринку праці. Нелегальні схеми працевлаштування є ризиковими, в той час як при легальному працевлаштуванні працівник отримує всі соціальні гарантії тієї країни, в якій він працює. Наявність візового режиму та неналежний стан інфраструктурного забезпечення кордону та під'їзних шляхів зумовлює збільшення тривалості перебування трудового мігранта за кордоном та стимулює постійну чи довготермінову міграцію.

Насамкінець необхідно зауважити, що розвиток транскордонних ринків праці та транскордонна міграція в пошуках більш високої заробітної плати може приносити вигоду і для регіону проживання мігранта. Внаслідок високої мобільності транскордонних мігрантів, приплив коштів у регіон відбуватиметься постійно. У подальшому кошти можуть вкладатись у покращення житлових умов, освіту дітям і започаткування власної справи.

1. *Scientific Report on the Mobility of Cross-Border Workers within the EU-27/EEA/EFTA Countries* [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?advSearchKey=Scientific+Report+on+the+Mobility+of+Cross-Border+Workers&mode=advancedSubmit & langId = en&search=Search> 2. *Annekatrin Niebuhr, Silvia Stiller / Integration and Labour Markets in European Border Regions : (HWWA Discussion Paper 284)* [Електронний ресурс] / *Annekatrin Niebuhr, Silvia Stiller//Hamburg Institute of International Economics (HWWA)*. – 2004. – 29p. – Режим доступу до док.: <http://ageconsearch.umn.edu/bitstream/26188/1/dp040284.pdf> 3. *Нестерова А. Ретроспективный взгляд на теории международной миграции рабочей силы* [Електронний ресурс] / *А. Нестерова // Журнал Международного права и международных отношений*. - 2010. - №1. - Режим доступу до журн.: <http://evolutio.info/content/view/1671/232/> 4. *Лапишина І.А. Теоретичні моделі переміщення трудових ресурсів між країнами // Міграційні явища та процеси: поняття, методи, факти: довідник / В.С. Кравців, У.Я. Садова та ін.; НАН України. Інститут регіональних досліджень. – Львів, 2009. – 228 с. 6. Зовнішні трудові міграції населення України / За наук. ред. Лібанової Е., Поляка О. – К. : РВПС України, 2002.*