

Н. В. Блюк

Навчально-науковий інституту права та психології
Національного університету “Львівська політехніка”,
аспірант кафедри адміністративного та інформаційного права

ПРО ДЕЯКІ ПИТАННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ

© Блюк Н. В., 2016

Досліджено сутність трудової міграції в Україні. Проаналізовано ситуацію на ринку праці та відтворення робочої сили в Україні та світі, динаміки рівня безробіття та розміру заробітної плати. Проаналізовано динаміку грошових переказів з-за кордону.

Ключові слова: трудова міграція, ринок праці, міграція населення, фактори впливу на міграцію.

Н. В. Блѣк

О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В УКРАИНЕ

Исследована сущность трудовой миграции в Украине. Проанализирована ситуация на рынке труда и воспроизводства рабочей силы в Украине и мире, динамики уровня безработицы и размера заработной платы. Проанализирована динамика денежных переводов из-за границы.

Ключевые слова: трудовая миграция, рынок труда, миграция населения, факторы влияния на миграцию.

N. V. Blok

ABOUT SOME QUESTIONS OF LABOR MIGRATION IN UKRAINE

The article considers the essence of labor migration in Ukraine. The article analysed the current situation on the labor market and the reproduction of the labor force in Ukraine and abroad, the dynamics of unemployment and wage rates. The article analysed dynamics of remittances from abroad.

Key words: labor migration, labor market, migration of population, factors of migration.

Постановка проблеми. Україна вважається однією з найбільших країн-донорів робочої сили в Європі, де зовнішня трудова міграція стала об'єктивною реальністю сьогодення. Великі потоки заробітчанства сформувалися в умовах низької заробітної плати в секторі економіки, високого рівня безробіття та вимушеної неповної зайнятості, поширення бідності та розшарування населення на багатих і бідних, значного розриву у рівнях оплати праці в Україні порівняно з іншими країнами. Спроба розвинути економіку в Україні так і не призвела до вирішення проблеми реального покращення умов життя населення та зростання попиту на робочу силу. Більшість показників соціально-економічного розвитку свідчать про все більше зубожіння українського народу. Можливості працевлаштування на офіційному ринку праці України є незначними, до того ж зайнятість в секторі економіки держави не гарантує добробуту та не забезпечує потреб відтворення робочої сили працюючого.

Мета дослідження – з'ясувати закономірності розвитку зовнішньої трудової міграції в Україні.

Стан дослідження. Значний внесок у дослідження трудової міграції, удосконалення організаційних, економічних та правових важелів її регулювання зробили провідні вчені, серед котрих можна виділити: Є. Малиновську, А. Хомра, Ю. Римаренка, В. Євтуха, М. Шульгу, А. Шлепакова, О. Шиманську, Г. Старченкова, Н. Бортник, Е. Плетньова, Л. Солонську, М. Чугуєвську, І. Гнибіденко, В. Воронина, О. Журбу, О. Пуригіну, Л. Рибаківського, С. Чеховича, М. Романюка, О. Позняка та ін.

Виклад основних положень. Відповідно до Закону України “Про зовнішню трудову міграцію”, трудова міграція – це переміщення громадян України, пов’язане з перетинанням державного кордону, з метою здійснення оплачуваної діяльності в державі перебування [1].

При дослідженні трудової міграції слід вважати, що трудова міграція – це насамперед переміщення у просторі, що здійснюють індивіди з метою підвищення рівня життя на основі вигіднішого використання власної робочої сили без зміни постійного місця проживання. Під трудовою міграцією треба розуміти “переміщення людей всередині країни або між країнами заради заповнення незайнятих робочих місць”. Наявність незайнятих робочих місць у регіонах (країнах) прибуття мігрантів є підґрунтям, макроекономічним базисом для трудових переміщень, однак люди здійснюють міграції не заради заповнення існуючих вакансій, мотивацією є власні інтереси особи, потреби, що можна задовольнити внаслідок працевлаштування у регіоні, відмінному від постійного місця проживання особи [2, с. 124].

Трудова міграція може бути початковим етапом постійного переселення; ці процеси треба розглядати як два різновиди єдиного цілого – міграційної мобільності населення. На відміну від стаціонарної міграції, для цього виду міграції властиве збереження постійного зв’язку мігранта зі своєю родиною як у інформаційно-особистісних формах, так і у економічних. Говорячи про міграцію, слід перш за все розрізняти дві її основні форми: стаціонарну міграцію, що пов’язана зі зміною місця проживання і реєструється державною статистикою, та трудову міграцію – тимчасові поїздки на роботу за межі свого населеного пункту без зміни місця проживання. Стаціонарні міграції, залучаючи здебільшого молодь, змінюють вікову структуру регіонів виходу та вселення і виступають чинником формування життєвого та трудового потенціалу населення; трудова міграція є напрямом реалізації останнього. Для позначення явища трудової міграції широко використовують поняття “зовнішня зайнятість”. Однак можна розрізняти ці поняття, вказуючи, що різниця між термінами є суттєвою. Поняття “трудова міграція” краще застосовувати для характеристики стихійних, нелегальних трудових виїздів, тоді як термін “зовнішня зайнятість” підкреслює роль держави в керуванні міграційними потоками [3, с. 96].

Рішення про здійснення міграції приймають у два етапи. На першому етапі особа на основі наявної інформації формує своє уявлення про країну потенційного переїзду, а на другому – оцінює переваги та витрати, що пов’язані з міграційним переміщенням. Потенційний мігрант розраховує вигоди від міграції шляхом множення заробітної плати, що відповідає спеціальності та професійній кваліфікації особи у країні призначення, на ймовірність отримати роботу. У такий самий спосіб розраховують очікувані заробітки у країні походження, після чого очікувані заробітки у місці призначення та походження порівнюють.

Набагато складнішим є процес прийняття рішення про міграцію у разі сімейного переміщення, яке має бути вигідним для всіх працюючих членів сім’ї. Тому підвищена частка зайнятості жінок ускладнює механізм прийняття рішення про міграцію. Однак найчастіше у такій ситуації оцінюють сукупну вигідність переміщення для сім’ї загалом. Не всі особи приймають рішення про міграцію цілком свідомо, детально аналізуючи всі “за” і “проти”, деякі люди діють імпульсивно або під впливом інших осіб, у такому разі вигоди від переїзду потенційним мігрантом не оцінюються [4, с. 15].

Щоб реалізувати міграційні наміри, потрібно не лише бажання індивіда, а й різноманітні ресурси. Саме тому дослідники говорять про вибірковість міграцій, оскільки переміщення зазвичай

здійснюють не найбільш бідні та знедолені верстви населення, а ті, хто володіє необхідним набором ресурсів. Це не стосується біженців та інших осіб, які переміщувалися на недобровільній основі. Одним з таких ресурсів є людський капітал, що передбачає як вроджені здібності і таланти, так і накопичені знання, вміння, навички, досвід, освіту, кваліфікацію, інформацію, фізичне і психологічне здоров'я тощо. Дослідники міграції вважають, що мігранти мають більший людський капітал порівняно з тими, хто не наважується на переїзд [5, с. 118].

Окремим напрямом досліджень у рамках теорії людського капіталу стало питання про грошові перекази мігрантів як засіб перерозподілу доходів. Ця тема є дуже актуальною для країн-донорів робочої сили, зокрема і для України [6, с. 81].

Соціально-економічний вплив мігрантських переказів на розвиток держави є подвійним. З одного боку, вони збільшують купівельну спроможність населення, інвестуються в освіту, придбання житла, чим покращують розвиток відповідних галузей. Частина грошових переказів мігрантів використовується як стартовий капітал для заснування власного бізнесу. Однак, слід зазначити, що частка осіб, які використовують кошти в такий спосіб, є незначною. Серед негативних наслідків грошових надходжень з-за кордону слід згадати зростання цін та створення соціального напруження між прошарками населення, які отримують грошові надходження з-за кордону, та особами, які таких джерел доходу не мають.

На сучасному етапі особливої актуальності набуває дослідження трудових міграційних поїздок з України до інших країн. Постає необхідність формування державної політики щодо регулювання трудових міграцій, причому ефективності відповідних заходів буде досягнуто лише за умови, якщо їх розробка та впровадження спиратиметься на потужну аналітичну базу досліджень у цій сфері [7, с. 57].

Основними закономірностями розвитку зовнішньої трудової міграції в Україні на сучасному етапі є:

- формування в структурі робочої сили України численного контингенту осіб, для яких трудова міграція є основним видом зайнятості;
- диференціація рівня міграційної мобільності залежно від якісних характеристик індивідів – підвищений ступінь участі в зовнішніх трудових міграціях притаманний чоловікам (а серед жінок – тим, які мають дітей), особливо молодим, одруженим або розлученим, із середнім освітнім рівнем;
- трудова міграція, як правило, є альтернативою можливому постійному виїзду, а не підготовкою до нього, але зі збільшенням тривалості та частоти поїздок вірогідність повернення мігранта знижується;
- зайняття українськими трудовими мігрантами ніш на менш привабливих ринках праці країн перехідної економіки і Південної Європи;
- залежність обсягів трудових міграцій від віддалі, ємності ринків праці країн-реципієнтів та ментальних особливостей їх населення: основна частина трудових мігрантів виїжджає до сусідніх слов'янських країн, які досягли більших успіхів у справі переходу до ринкових відносин. Причому при здійсненні трудової міграції жителі прикордонних регіонів України переважно орієнтуються на сусідні з їх областю країни [8, с. 26].

Порівняно з учасниками стаціонарної міграції заробітчани переважно переміщуються на менші віддалі, внаслідок чого основні країни-приймачі осіб, які виїждять з України на постійне або тривале проживання, є Ізраїль, Німеччина, США [9, с. 105].

У вітчизняній науковій літературі з проблем демографії, економіки, соціології, державного управління зовнішнім трудовим міграціям приділяють більше уваги, ніж іншим складовим міграційного руху населення. Разом з тим окремим аспектам зовнішньої трудової міграції, зокрема проблемам її сегментації, майже не приділяли уваги. Першу спробу згрупувати мігрантів зробив у своїй доповіді Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, виділивши чотири категорії громадян України, які перебувають на території інших країн з метою працевлаштування залежно від їхнього правового статусу:

- особи, які мають дозвіл на постійне проживання на території іноземної держави, що одночасно дає право і на безстрокове працевлаштування (ці особи відповідно не входять до складу постійного населення України);

- особи, які мають тимчасовий дозвіл на перебування і працевлаштування;
- особи, які на законних підставах тимчасово перебувають на території іноземної держави (на лікуванні, навчанні, з туристичними або приватними цілями) і нелегально працюють;
- особи, які перебувають на території іноземної держави нелегально і нелегально працюють.

У складі останнього контингенту слід розрізнити осіб, які потрапили до країни-реципієнта легальним шляхом, але термін їхнього дозволу на перебування закінчився, та осіб, які потрапили на територію певної країни нелегально. Належність особи до тієї або іншої категорії є основним чинником, який визначає юридичні та соціальні права індивіда в країні перебування [10, с. 115].

Таке групування акцентує увагу на юридичному статусі трудових мігрантів, що ускладнює його використання в соціально-економічних дослідженнях: умови праці та наслідки міграції можуть бути схожими у осіб з різним юридичним статусом і, навпаки, становище на ринку праці країни-реципієнта рівних за юридичним статусом осіб може бути принципово різним.

Трудова міграція громадян України здійснюється за запрошенням безпосередньо з боку іноземних роботодавців, за допомогою організацій, які займаються посередництвом у працевлаштуванні громадян за кордоном (зокрема туристичних агенцій), внаслідок самостійного пошуку громадянами України роботи за кордоном (через осіб, які раніше виїхали на заробітки, за сприяння родичів і знайомих в країні-реципієнті, за допомогою Інтернету тощо).

Трудова міграція є складним, багатограним процесом, що неоднозначно впливає на соціально-демографічний та економічний розвиток.

Найпомітнішими негативними наслідками зовнішньої трудової міграції є:

- зміна чисельності та трансформація структури населення внаслідок перетворення трудової міграції на постійну;
- послаблення сімейних зв'язків, несталість шлюбів, поширення соціального сирітства, що негативно впливає на народжуваність та розвиток сім'ї;
- погіршення стану здоров'я трудових мігрантів внаслідок виснажливої праці та некомфортних умов перебування за кордоном;
- зниження кваліфікації працівників внаслідок зайняття за кордоном низькокваліфікованою роботою;
- загроза нівелювання соціальної значимості зайнятості в Україні через формування у молоді окремих регіонів стійкого стереотипу, згідно з яким досягти пристойного рівня життя можна лише завдяки трудовим поїздкам за кордон;
- переважно нелегальний статус мігрантів, що ускладнює соціальний захист цих осіб.

До позитивних аспектів трудової міграції слід віднести:

- покращення можливостей утримувати дітей, розширення доступу до якісного медичного обслуговування і відпочинку внаслідок "міграційних" заробітків;
- зниження напруження на ринку праці через виїзд частини трудово-активних контингентів та перехід до розряду економічно пасивного населення частини осіб, які нагромадили необхідні для життєдіяльності кошти внаслідок трудової міграції;
- розвиток підприємництва та покращення можливостей зайнятості внаслідок створення нових робочих місць колишніми трудовими мігрантами, що заробили достатні для відкриття власної справи суми грошей;
- засвоєння учасниками трудових міграцій ринкової свідомості, цінностей та норм цивілізованого суспільства;
- важливість "міграційних" грошей не лише як засобу добробуту окремих прошарків населення, а й як джерела економічного розвитку [11, с. 540].

Важливий вплив трудова міграція справляє на розвиток регіональних ринків праці і формування пропозиції робочої сили. Наслідком засвоєння учасниками трудової міграції ринкової свідомості, цінностей та норм цивілізованого суспільства стає поширення відповідних настанов серед осіб, які не мають досвіду зовнішньої трудової міграції.

Міграція населення належить до складних системних об'єктів дослідження. Її складність, багатоаспектність і соціологічний характер передбачають необхідність комплексного, всебічного вивчення. Дослідницька стратегія, покладена в основу комплексного підходу, ґрунтується на таких методологічних принципах: формулювання загальної теоретичної концепції; розроблення наскрізних понять і категорій, що забезпечують єдність підходу до об'єкта дослідження. На їх основі вивчають окремі аспекти і зв'язки міграційних процесів. Теоретичну концепцію слід поєднати з емпіричними розробками.

У структурі трудової еміграції громадян України за ступенем легальності та можливостями статистичного обліку можна виділити 4 якісно особливі рівні:

I. Офіційна трудова міграція – переміщення українських громадян, які, виїжджаючи за кордон, декларують мету участі в трудовій діяльності і є легальними трудовими мігрантами в країнах-реципієнтах.

II. Неофіційна легальна міграція – поїздки наших співвітчизників за кордон з декларованою ціллю туризму, відвідування родичів тощо з подальшим працевлаштуванням та реєстрацією в країні-реципієнті; учасники таких поїздок не можуть бути відстеженні вітчизняною статистикою, але при цьому стають цілком легальними трудовими мігрантами в країнах-реципієнтах.

III. Успішна нелегальна міграція – поїздки за кордон, пов'язані з незареєстрованою зайнятістю видами діяльності, дозволеними законодавством відповідних країн.

IV. Міграція жертв злочинних угруповань – торгівля людьми та інші випадки перебування громадян України в нелюдських умовах або зайнятість протиправною діяльністю за кордоном не з власної волі.

Представники першого елемента мають такі самі права, як і громадяни країни перебування. У них практично не виникає проблем щодо гарантій зайнятості, умов праці, соціального та медичного захисту, належної винагороди за працю. Мігранти, які формують другий елемент, мають мінімум соціальних та трудових гарантій. Хоча становище легальних і нелегальних працівників суттєво відрізняється, українці нерідко стикаються з порушенням їхніх прав навіть за умови легального працевлаштування. Щодо жертв злочинних угруповань, то вони по суті перебувають на становищі рабів.

Аналітичні дослідження трудової міграції переважно спираються на підхід, за якого як трудових мігрантів розглядають осіб, що брали участь у трудових міграціях протягом визначеного періоду спостереження, як правило, року (тобто хоча б один день протягом року, що розглядається, пропрацювали за кордоном, за умови, що їх діяльність не була пов'язана з торгівлею або виконанням робіт для вітчизняного роботодавця) [12, с. 92].

При дослідженні окремих аспектів процесу доцільною є опора на інший методологічний підхід, за якого кількісні параметри трудових міграцій фіксують станом на певну дату. В цьому випадку кількість працюючих за кордоном варто розглядати як сегмент зайнятого населення. Для розрізнення категорій мігруючого населення при проведенні специфічних досліджень доцільно усіх осіб, які здійснили поїздки протягом року, називати активними трудовими мігрантами, а осіб, які в певний момент працюють за кордоном, – актуальними трудовими мігрантами. Осіб, які припинили участь у трудовій міграції понад рік до моменту спостереження і не збираються в найближчому майбутньому виїздити працювати за межі України, слід розглядати як зворотних трудових мігрантів [13, с. 244].

Висновки. Узагальнюючи, слід зазначити, що під трудовою міграцією слід розуміти переміщення у просторі, що здійснюють індивіди з метою підвищення рівня життя завдяки вигіднішому використанню власної робочої сили без зміни постійного місця проживання. Причини зовнішньої трудової міграції мають майже виключно економічний характер. Зовнішніми причинами здійснення трудової міграції громадянами України за кордон є певною мірою

незумовлений ринок праці інших країн та матеріальне стимулювання результатів праці. Серед внутрішніх причин трудової міграції громадян України за кордон є: безробіття, низький рівень оплати праці, відсутність перспективи кар'єрного зростання працівника та інші соціально-політичні та економічні складові елементи, які гальмують розвиток суспільства та держави.

1. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 05 листопада 2015 року // Відом. Верх. Ради України. – 2016. – № 49-50. – Ст. 463. 2. Воронин В. Особливості процесів трудової міграції та розвиток імміграційної політики в країнах Західної Європи в період 60–80 років. Зарубіжний досвід соціально-економічної політики і проблеми зовнішньоекономічних зв'язків. – К., 1993. – 260 с. 3. Малиновська О. Мігранти, міграція та Українська держава: аналіз управління зовнішніми міграціями: Монографія. – К., 2004. – 236 с. 4. Чугуєвська М. Проблемні аспекти правового регулювання працевлаштування громадян України за кордоном: навч. посіб. – К.: Віче, 2012. – № 24. – 30 с. 5. Рыбалковский Л. Миграция населения (вопросы теории). – М., 2003. – 240 с. 6. Населення України. Трудова еміграція в Україні. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2019. – 233 с. 7. Журба О. Поняття та сутність праці за кордоном та сучасної української трудової міграції: Форум права. – 2008. – № 1. – 153 с. 8. Позняк О. Міграційні процеси в Україні: сучасний стан та перспективи. – Умань: СПД Сочінський, 2007. – 276 с. 9. Малиновська О. Регулювання проблеми біженців у країнах Західної Європи. Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ України. – К., 2003. – № 1. – 128 с. 10. Чехович С. Міграційне право України: Підруч. – К.: Школа, 2003. – 260 с. 11. Римаренко Ю. Міграційні процеси в сучасному світі: світовий, регіональний та національний виміри. – К., 1998. – 912 с. 12. Романюк М. Міграції населення України за умов перехідної економіки: Методологія і практика регулювання. – Львів: Світ, 1999. – 292 с. 13. Пуригіна О., Сардак С. Міжнародна міграція: навч. посіб. – К.: ВЦ “Академія”, 2007. – 312 с.