

— С. 78-84.

4. Егорова М. С. Природа межіндивідуальної варіативності показателів когнітивного стилю. Дис. на соиск. уч. степ. канд. психол. наук. — М.: НИИ ОПП АПН, 1983.

5. Егорова М. С. Психология индивидуальных различий. М., 1997. — 338с.

6. Козлова И. Н. Личность как система конструктов. Некоторые вопросы психологической теории Дж. Келли // Системные исследования. Ежегодник. — М.: Наука, 1975. — С. 128-148.

7. Скотникова И. Г. Реализация когнитивного стиля в познавательных стратегиях как проявление его содержательной стороны // Когнитивные стили. Тезисы научно-практического семинара / Под ред. В. Колги. — Таллинн, 1986. — С. 51-55.

8. Холодная М. А. Когнитивные стили. О природе индивидуального ума. 2-е изд. — СПб.: Питер, 2004. — 384 с.

9. Холодная М. А. Когнитивные стили и интеллектуальные способности // Психологический журнал, 1992. - Т. 13. № 3. — С. 84-93.

УДК 331.556.4

ЗОВНІШНЯ ТРУДОВА МІГРАЦІЯ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ: ПРИЧИНИ ТА НАСЛІДКИ

**Федорець М.Г.
Куліш О.А.**

Глобалізаційні тенденції позначаються на різних аспектах функціонування та розвитку українського суспільства. При цьому у світовій міграційній системі Україна є країною походження, транзиту та прибуття мігрантів. Однак якщо у загальній структурі міграційних потоків розглядати лише інтелектуальних мігрантів, то наша країна виступає переважно лише як донор високоосвічених та кваліфікованих кадрів. Все це робить проблеми, пов'язані з інтелектуальною міграцією, надзвичайно актуальними, а їх вирішення – нагальною потребою сучасного суспільства.

У вітчизняній науковій літературі опубліковано значну кількість робіт, присвячених міграційній проблематиці. Варто зазначити праці таких учених, як: О.Г. Бабенка, В.І. Банниха, В.Г. Буткевича, А.С. Довгерта, О.В. Кузьменко, О.А. Малиновської, Н.В. Плахотнюка, О.І. Піскуна, І.М. Прибиткової, В. Трощинського, С.Б. Чеховича та ін.

Метою статті є оцінка сучасного стану трудової міграції в Україні, визначення основних її проблем та розробка напрямків державної політики щодо регулювання цього процесу.

В останні роки Україна стала одним з головних експортерів робочої сили в Європі, що залишило свій відбиток на українському суспільстві і змінило сприйняття трудових мігрантів. Українські експерти дають різні оцінки кількості мігрантів, які зараз працюють за кордоном – від 2 млн. до

приблизно 7 млн. (рис. 1).

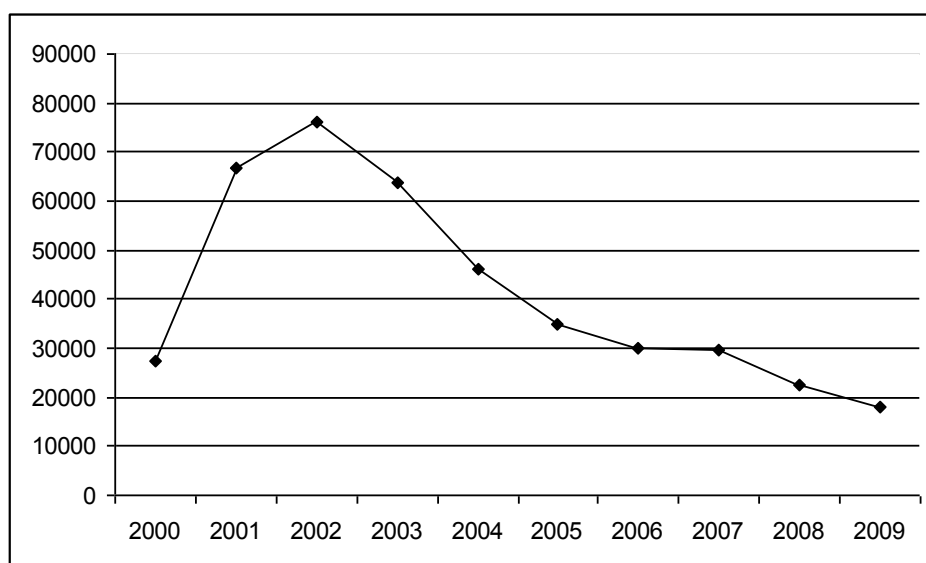


Рис. 1. Чисельність громадян, які виїхали за кордон (осіб) [2]

При цьому набагато більше уваги привертає трудова міграція до країн Європейського Союзу як завдяки її значним розмірам, так і відносній новизні. За оцінками українського МЗС у 2005 р. приблизно 300 тис. українців працювали в Польщі, 200 тис. – в Італії, до 200 тис. – у Чеській республіці, 200 тис. – в Іспанії і 150 тис. – у Португалії. Необхідно відмітити, що в усіх цих країнах вони мають лише обмежені можливості працювати законно, незважаючи на деякі зміни законодавства, кампанії з легалізації та міждержавні угоди. На сьогодні основними сферами, де зайняті працівники-мігранти є: будівництво, сільське господарство (збирання врожаю), домашнє господарство (прибирання домівки, готування їжі, доглядання дітей та немічних людей похилого віку), сфера торгівлі та сервісу (у т.ч. – готельний бізнес).

Взагалі причини трудової міграції носять майже виключно економічний характер. Проте якщо на початку 1990-х рр. виїзди на заробітки за кордон зумовлювалися зупиненням підприємств, тривалими затримками з виплатою заробітної платні, зростаючим безробіттям, то на даний момент їхньою метою є підвищення добробуту, вирішення житлового питання, фінансування навчання тощо. Тобто внаслідок певного покращення економічної ситуації відбувається зміна основних факторів міграції.

Розриви у розмірах заробітних плат між Україною та Російською Федерацією, між Україною і прикордонними європейськими країнами становить 5-10 разів. Так, за даними Євростату, розмір мінімальної заробітної плати в європейських країнах становить: в Ірландії – 1652 євро, Франції – 1321, Великобританії – 1168, Болгарії – 112, Чехії – 329, Польщі – 334. Таким чином, розмір мінімальної заробітної плати є спонукальним мотивом для українців шукати роботу за межами нашої країни. [4]

Незважаючи на значну кількість мігрантів у європейські країни,

головним реципієнтом української міграції є Російська Федерація. Ця група мігрантів становить приблизно 1 млн. чол. та включає переважно чоловіків, які працюють у будівництві індустріальних центрів.

Як відомо, трудова міграція має свої негативні і позитивні сторони. Позитивними факторами трудової міграції, насамперед називають економічні фактори, серед яких відзначають додаткові грошові надходження в економіку України. За неофіційними даними, щомісяця кожен заробітчанин передає своїй сім'ї в середньому 100 дол. Звідси завданням держави є підтримка заробітчанин, які вкладають зароблені за кордоном гроші у розвиток власної справи (при цьому гроші необхідно вкладати у виробництво, а ні в сферу торгівлі та послуг). Але слід мати на увазі, що значна сума грошей вливається у «тіньовий» обіг, що загострює наявні соціальні диспропорції та викликає зростання цін на товари і послуги на внутрішньому ринку (особливо відчутним її вплив виявився на ринку житла). Також позитивним фактором міграції є те, що вона зменшує навантаження на ринок праці, але водночас трудова міграція може призвести до соціально несприятливої ситуації.

Негативний аспект міграції – втрата «мізків» та кваліфікованих кадрів. За даними уповноваженої Верховної Ради України з прав людини Н.Карпачової, до 30% українських вчених працює в інтересах науки і економіки зарубіжних країн. Тобто Україна перетворилася на постачальницю дешевої кваліфікованої робочої сили для зарубіжжя. Внаслідок еміграції загальна кількість населення України щорічно скорочується в середньому на 90 тис. осіб з числа активних, ініціативних і освічених громадян. Однак офіційна статистика не фіксує значного відтоку людей з вищою освітою за кордон. Разом з висококваліфікованими кадрами за кордон у пошуках роботи виїжджають і молоді люди без певного рівня кваліфікації, які згодні на будь-яку роботу і низьку зарплатню без усяких гарантій. Негативним для економіки країни та формування її науково-технічного потенціалу є також виїзд за кордон науково-технічних кадрів та підготовлених на сучасному рівні молодих спеціалістів. Зовнішня трудова міграція руйнує трудові колективи, здатна спричинити дефіцит робочої сили у певних галузях та регіонах. Вона призводить до втрати кваліфікації, оскільки особи з високим рівнем професійної підготовки здебільшого виконують за кордоном малокваліфіковану роботу. Ще одним не меш важливим фактором є те, що виїжджають переважно ті, хто вчився на бюджетній основі, тобто держава спочатку вклала гроші на навчання з майбутньою перспективою того, що такі випускники будуть працювати на благо країни, а фактично – Україна таким чином спонсує інші країни.

Переміщення великих мас населення спричиняє збільшення числа громадян інших держав і одночасно питомої ваги власних громадян. У результаті міграції посилюється залежність від трудових ресурсів чужих держав, вплив на зовнішньополітичні орієнтації громадян, їхній спосіб життя, національні традиції. У результаті може виникнути певна загроза політичній та економічній безпеці України. Дані процеси не можуть

залишатися поза полем зору державної політики. Розуміння цієї аксіоми призводить до необхідності в системі державної внутрішньої і зовнішньої політики такого структурного елемента як міграційна політика. Її метою є впорядкування міграційних потоків, ліквідація негативних наслідків неорганізованої й неконтрольованої міграції, забезпечення умов для реалізації прав мігрантів, біженців, інтеграція тих, хто прибуває в Україні, в національну, соціально-культурну і економічне середовище.

Особливо гостро для України стоїть сьогодні проблема нелегальної міграції. Відомо, що її східні кордони „прозорі”, там практично відсутній міграційний контроль, здійснюється безвізовий в'їзд, що дозволяє в'їжджати на територію України великої кількості нелегалів не лише з сусідніх держав, але й іноземцям-особам без громадянства. За даними західноєвропейських аналітиків, 60-70% нелегальних мігрантів розглядають Україну як проміжну ланку на шляху до Центральної і Західної Європи. Тільки в минулому році і за перший квартал нинішнього СБУ спільно з Держкомкордону та МВС України перекрыла 90 каналів. І все ж нелегальна міграція прогресує. Накопичувачами гострих проблем, що можуть призвести соціальним вибухом, є також компактні етнічні громади. За різними даними, в Україні живе близько 100 тис. громадян найбільш бідніших країн Азії і Африки. В Одеській області існують індійська (понад 1000 осіб), в'єтнамська (більше 700 чол.), китайська (майже 500 чол.) колонії.

14 січня 2009 р. Фонд «Open Ukraine» оприлюднив нові дані про українських заробітчан за кордоном під час круглого столу «Українська трудова міграція: реалії, виклики та відповіді». Як показали результати, в Україні можна виділити два типи територій – з великим та малим тиском на ринок праці. До першого типу відносяться переважно західні області, які характеризуються поганою економічною ситуацією та обмеженими можливостями знайти гідне місце роботи, але й незначними демографічними проблемами, швидким відтворюванням населення, а тому зростанням в майбутньому пропозиції праці. До другого типу відносяться східні області, де спостерігається краща економічна ситуація, в переважній більшості через розвинену промисловість, але низький рівень відтворювання населення та висока щільність розселення. [5]

Таким чином, стимулом міграції є нерівномірність розвитку регіонів. Однак, з іншого боку, існує декілька факторів, що обмежують внутрішню міграцію: 1) висока вартість житла та проживання на новому місці; 2) недостатність професійних знань для працевлаштування на новому місці; 3) більша фінансова привабливість еміграції за кордон. Все це призводить до значного зростання зовнішньої міграції, особливо працездатного населення, що означає подальше погіршення ситуації на ринку праці та демографічної ситуації. Дослідження також виявило потенційну загрозу виникнення значної нестачі пропозиції праці, в першу чергу жінок через старіння та низький рівень економічної активності. На відміну від української, західна трудова міграція більш рівномірно збалансована між жінками й чоловіками (у деяких регіонах жінки навіть представлені більше) і залучає непропорційно більше

людей із Центральної та Західної України.

У період з 1 по 28 листопада 2008 р. фондом «Open Ukraine» було ініційовано дослідження потреб як потенційних трудових мігрантів з України, так і тих, хто вже має досвід закордонного заробітчанства. Для реалізації задачі було використано метод фокусованих групових дискусій (ФГД). Всього було проведено 6 ФГД в трьох обласних центрах: Харків, Ужгород та Тернопіль. В дослідженні взяли участь 50 респондентів у віці від 18 до 63 років. В результаті були з'ясовані основні, спільні для двох груп мігрантів, фактори, що змушують людину прийняти рішення про трудову міграцію: матеріальні проблеми і складність їх розв'язання в Україні; приклад заробітчанства інших людей, особливо знайомих і родичів; дискомфорт від загальної нестабільності в країні, поширеності корупційних практик, відсутності можливостей для розвитку та самореалізації, незахищеності від зловживань з боку владних структур.

До найголовніших потреб трудових мігрантів респонденти відносять потребу у правовому захисті; у вивченні мови країни перебування, особливостей трудового і міграційного законодавства; у безпечному та доступному переведенні коштів з-за кордону. Окремо виділено потреби у програмах психологічної підтримки та адаптації, програмах охорони здоров'я. Серед причин повернення в Україну респонденти найчастіше називають: погіршення стану здоров'я мігранта або його рідних; наближення пенсійного віку, відчуття виконання власного „обов'язку” щодо забезпечення родини; повернення молоді для завершення навчання. [1]

Таким чином, трудова міграція виступає фактором, що підвищує у майбутньому ризик еміграції та незворотних втрат населення. При чому ця перспектива стає більш реальною зі збільшенням строків заробітчанських поїздок, кращою адаптацією мігрантів за кордоном, покращанням внаслідок цього їх заробітків та умов проживання.

Стратегії держави щодо протидії впливу висококваліфікованих працівників за межі країни ґрунтуються на заходах забезпечення прав людини та гідної праці з достойною заробітною платою. З метою зменшення еміграції робочої сили з України (особливо нелегальної) необхідне впровадження системи заходів, які повинні мати чітке внутрішнє і зовнішнє спрямування. До числа перших належать заходи макроекономічної стабілізації та оздоровлення економіки – створення робочих місць, розширення іноземного інвестування тощо. Зовнішні заходи мають забезпечити цивілізовані форми виїзду працівників за кордон та можливість їх вільного повернення з-за кордону, ввезення валюти, а також гарантії нашим співвітчизникам захисту їхніх трудових прав за кордоном. Одним з важливих методів регулювання імміграції працівників є укладання міжнародних угод, які можуть бути дво- та багатосторонніми. Їх основна мета полягає в тому, щоб ввести кількісні обмеження у процес трудової міграції. В даний час промислово розвинені країни розробили системи стимулювання відтоку робітників-мігрантів. За певних обставин заходи з обмеження в'їзду іммігрантів доповнюються різними способами

стимулювання їх репатріації. [5]

Таким чином, назріло питання про розробку цілісної системи державного регулювання національного ринку праці з урахуванням впливу на нього світового ринку робочої сили. У міру залучення нашої країни у світовій міграційний кругообіг виникає потреба у створенні системи соціально-правового захисту емігрантів, організації консультаційної допомоги при укладенні трудових контрактів. Зараз майже у всіх країнах світу основним методом державного регулювання соціальних процесів є розробка національних програм, які містять концептуальні положення, визначають стратегічні і тактичні цілі регулювання на різних етапах реформування економіки, визначають національні пріоритети. Крім того, такі програми містять багатоваріантні прогнози чисельності населення, критеріальні оцінки національної, економічної та демографічної безпеки і т.д. Основне джерело фінансування Програм - державний бюджет, що є істотним важелем впливу на міграційні процеси. Бюджетно-податкова, цінова і грошово-кредитна політики визначають державні витрати на розвиток міграційної політики (виходячи з частки ВВП), податки, квоти, субсидії, допомоги, пільги, доплати і т.д. Виділені кошти використовуються для стимулювання міграційної активності або протидії небажаним міграціям (наприклад, для зниження припливу мігрантів, депортації нелегальних трудових мігрантів).

Досвід розвинених країн також свідчить про те, що регулювання міграційних процесів необхідно тісно пов'язувати із заходами, спрямованими на соціально-економічну та екологічну стабілізацію. Нехтування хоча б однієї складової веде до нестійкості не тільки демографічної, а й соціально-економічної. [3]

Принципова особливість державного регулювання трудової міграції полягає у впливі на людську поведінку. Звідси випливає, що пряме регулювання трудової міграції можливе лише в обмежених випадках. Методи прямого впливу застосовуються найчастіше у формі нормативно-правових важелів: встановлення законодавчих рамок (квот) для трудових мігрантів на відповідній території; депортації нелегальних трудових мігрантів, інститут прописки і т.д.

Методи непрямого регулювання мають різноманітні форми в залежності від об'єкта регулювання, відпрацьованості різних форм впливу на індивіда, завдань, що стоять перед органами влади в частині оптимізації трудових потоків. Організаційно застосовуючи ті чи інші регулятори, держава впливає на міграційне свідомість індивіда, а через нього - на його поведінку шляхом стимулювання прийняття рішень про вибір місць прикладання праці. Як показав аналіз, методи непрямого регулювання найчастіше базуються на економічне стимулювання. [3]

Головним інструментом державного регулювання трудової міграції мають стати демографічні програми, де поряд з іншими демографічними компонентами (народжуваність, смертність, міграція постійного населення і т.д.) важливе увага повинна бути приділена трудової міграції. Демографічні

програми, засновані на демографічних прогнозах, повинні бути ув'язані з усіма сторонами життя суспільства - економічними, соціальними, екологічними, політичними і т.д. При цьому вони повинні стати відправною точкою всіх великих народногосподарських програм, а цілі і завдання демографічного і народногосподарського розвитку повинні бути скоординовані як на макрорівні, так і в територіальному розрізі. Зокрема, програми мають передбачати створення нових та збереження наявних перспективних робочих місць. Особлива увага в них має бути приділена оптимізації міграційних процесів, і в тому числі - трудової міграції як важливої складової ринку праці країни. При цьому прогноз потоків трудової міграції на перспективу важливо розробляти, виходячи з ретельного аналізу ситуації, що склалася на ринку праці, попиту та пропозиції робочої сили, рівня реальної і прихованого безробіття, чисельності трудових ресурсів та їх приросту (скорочення) в перспективі, зайнятості по галузях і сферах конкретного сектора економіки, перспективних розрахунків балансів трудових ресурсів по республіці і областях країни і т.д. Тільки знання реальної ситуації на ринку праці країни дозволить створити необхідні регулятори для оптимізації трудової міграції як по в'їзду, так і по виїзду.

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 права мати роботу або власну справу, яка б дозволяла реалізувати себе, забезпечити добробут сім'ї.

Література

1. Мозоль А. Характеристика і аналіз міграційного законодавства та міграційних процесів в Україні // Право України, 2001, №4, С.119
2. www.ukrstat.gov.ua - Офіційний сайт державного комітету статистики.
3. "Passport to a Career" (Паспорт в кар'єру) № 5 (17) май 2000г.
4. <http://www.iom.int> – Міжнародна організація по міграції
5. www.openukraine.org/ua/programs/migration/research-program/ - Open Ukraine «Українська трудова міграція: реалії, виклики та відповіді»