УДК 330

Огієнко М.М.
кандидат технічних наук, доцент,
кафедра готельно-ресторанного та туристичного бізнесу,
Миколаївська філія
Київського національний університету культури і мистецтв

Гуріна О.В.
кандидат економічних наук, доцент,
кафедра менеджменту організацій та ЗЕД,
Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського

ВПОРЯДКУВАННЯ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ ЯК ФАКТОР ПОЛІПШЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

ENCOURAGING MIGRATION PROCESSES IN UKRAINE AS FACTOR OF HUMAN CAPACITY ADAPTION

АНОТАЦІЯ

Доведено, що в результаті міграційних потоків цілий ряд промислово розвинених країн знівелювали спад приросту населення, в першу чергу це стосується країн Західної Європи. Метою нашого дослідження стало дослідження напрямів впорядкування міграційних процесів в Україні як фактор поліпшення людського потенціалу. За роки незалежності України дуже активізувалися процеси трудової міграції, зокрема міждержавної. Один з головних спонукальних мотивів міграції – вищий рівень заробітної плати в країнах прибуття. Міждержавна трудова міграція має чимало позитивних сторін: вона допомагає сім'ям мігрантів виживати у складний період переходу до ринкової економіки, майже вдвічі знижує рівень безробіття на українському ринку праці. В останні роки однозначно висвітилась зовнішньополітична орієнтація України в напрямку інтеграції в європейську спільноту. Такий напрямок передбачає більшу відкритість ринку праці України для іноземної робочої сили, що призводить до підвищення конкуренції між найманими працівниками. В свою чергу, це зумовлює необхідність проведення відповідними уповноваженими органами державної влади послідовної та виваженої політики на ринку праці, яка забезпечувала б необхідний баланс між інтересами держави, роботодавців та інтересами найманих працівників.

Ключові слова: людський потенціал, трудові ресурси, глобалізація, людський розвиток, міграційні процеси, міграційна політика.

АННОТАЦИЯ

Доказано, что в результате миграционных потоков целый ряд промышленно развитых стран нивелировали спад прироста населения, в первую очередь это касается стран Западной Европы. Целью нашего исследования стало исследование направлений упорядочения миграционных процессов в Украине как фактор улучшения человеческого потенциала. За годы независимости Украины очень активизировались процессы трудовой миграции, в частности межгосударственной. Один из главных побудительных мотивов миграции – высокий уровень заработной платы в странах прибытия. Межгосударственная трудовая миграция имеет немало положительных сторон: она помогает семьям мигрантов выживать в сложный период перехода к рыночной экономике, почти вдвое снижает уровень безработицы на украинском рынке труда. В последние годы однозначно высветилась внешнеполитическая ориентация Украины в направлении интеграции в европейское сообщество. Такое направление предполагает большую открытость рынка труда Украины для иностранной рабочей силы, что приводит к повышению конкуренции между наемными работниками. В свою очередь, это предопределяет необходимость проведения соответствующими уполномоченными органами государственной власти последовательной и взвешенной политики на рынке труда, которая обеспечивала бы необходимый баланс между интересами государства, работодателей и интересами наемных работников.

Ключевые слова: человеческий потенциал, трудовые ресурсы, глобализация, развитие общества, миграционные процессы, миграционная политика.

ANNOTATION

It is proved that as a result of migratory flows, a number of industrialized countries dampened the decline in population growth, especially in Western Europe. The purpose of our study was to study trends in the management of migration processes in Ukraine as a factor in improving human potential. During the years of Ukraine's independence, the processes of labor migration, in particular the intergovernmental, have become more active. One of the main motives for migration is higher wages in the coming countries. Intergovernmental labor migration has many positive sides: it helps migrant families survive in the difficult transition period to a market economy, almost twice the unemployment rate in the Ukrainian labor market. In recent years, Ukraine 's foreign-political orientation towards integration into the European community has been unambiguously highlighted. Such a direction involves greater openness of the labor market of Ukraine for the foreign labor force, which leads to increased competition between employees. In turn, this leads to the need for consistent and balanced policies on the labor market by the appropriate authorities of the state to ensure the necessary balance between the interests of the state, employers and the interests of employees.

Keywords: human potential, labor resources, globalization, human development, migration processes, migration policy.

Постановка проблеми. Світовий досвід свідчить, що трудова міграція забезпечує безперечні перешкоди як країнам, що приймають робочу силу, так і країнам, які її постачають, разом з тим, міжнародна міграція робочої сили породжує й гострі соціально-економічні проблеми.

Країни, що приймають робочу силу, отримують при цьому такі переваги: внаслідок зменшення витрат виробництва підвищується конкурентоспроможність товарів, які виробляються країною, що пов'язано з більш низькою ціною іноземної робочої сили; іноземні робітники, створюючи додатковий попит на товари та послуги, стимулюють зростання виробництва і додаткову зайнятість у країні перебування; при імпорті кваліфікованої робочої сили країна, що її приймає, економить на витратах на освіту та професійну підготовку; іноземні робітники часто розглядаються як певний амортизатор у

випадку кризи та безробіття;іноземні робітники не забезпечуються пенсіями і не враховуються при реалізації різного роду соціальних програм.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні дослідники значну увагу приділяють впливу міграційних процесів на формування та розвиток людського потенціалу, серед них З. Варналій, М. Долішній, О. Грішнова, С. Злупко, П. Гудзь, О. Красноносова, О.В. Крушельницька, А. Колот, В. Куценко, Е. Лібанова, С. Мельник, Т. Ткаченко та інші. Але все ж таки дослідження присвячені впорядкуванню міграційних процесів для позитивного впливу на формування людського потенціалу в глобалізованому світі залишаються особливо актуальними.

Метою нашого дослідження стало дослідження напрямів впорядкування міграційних процесів в Україні як фактор поліпшення людського потенціалу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Міжнародна міграція населення відіграє важливу роль у демографічному розвитку окремих країн і регіонів. У результаті міграційних потоків цілий ряд промислово розвинених країн знівелювали спад приросту населення, в першу чергу це стосується країн Західної Європи.

Залучення іноземної робочої сили призводить до зростання конкуренції на внутрішньому ринку праці до певної міри стимулює зростання продуктивності праці та ефективності виробництва в країні.

Необхідно також зазначити, що економіка цілого ряду промислово розвинених держав була створена за рахунок масового залучення робочої сили ззовні. Практично стовідсотковий внесок у створення та розвиток економіки таких країн, як Канада, Австралія, Нова Зеландія, Ізраїль, зробили іммігранти. Ними зроблено значний внесок і в розвиток економіки США, ПАР, Аргентини та інших країн.

Але імпорт робочої сили має і «зворотний бік». Так додаткова конкуренція на ринку праці призводить до зростання безробіття. Крім того, масову імміграцію завжди супроводжують зростання соціальної напруженості в суспільстві, конфлікти на расовому, національному та регіональному ґрунті, зростання злочинності та інших негативних явищ.

Необхідно також зазначити, що трудящі-іноземці, як правило, зазнають у країні – імпортері робочої сили різних форм дискримінації, починаючи з умов прийняття на роботу, оплати праці і закінчуючи сферою медичного обслуговування, страхування.

Країни, що експортують робочу силу, також отримують цілий ряд як переваг, так і додаткових труднощів. До переваг можна віднести таке:

– експорт робочої сили є важливим джерелом надходжень ВКВ у країну;

– експорт робочої сили означає зменшення тиску надлишкових трудових ресурсів і, відповідно, соціальної напруженості в країні;

– безкоштовне для країни-експортера навчання робочої сили новим професійним навичкам, знайомство з передовою організацією праці тощо [1, с. 145].

Водночас країни – експортери робочої сили стикаються з певними негативними явищами. Головне – це «відплив інтелекту», тобто кваліфікованих, ініціативних кадрів, які так необхідні національній економіці.

За роки незалежності України 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. чол. Останнім часом виїзд відбувається не тільки з міст, а також із сільської місцевості, особливо прикордонних областей. Як правило, покидають свою домівку особи в найбільш трудоактивному віці – 35-40 років, більш як половина з них (60-65%) – це чоловіки. По суті, йде масштабний експорт праці. Вітчизняна наука ще не звернула належної уваги на це явище, з усіма його позитивними і негативними особливостями, і не виробила якихось конструктивних рекомендацій. А потреба в них – величезна [2, с. 128].

На заробітки до країн СНД виїжджають переважно представники робітничих професій – шахтарі, будівельники, водії, трудівники сільського господарства, до країн далекого зарубіжжя – висококваліфіковані фахівці (науковці, програмісти, перекладачі), моряки, молодь, яка має вищу освіту і розраховує на роботу в сфері послуг. Найбільше трудових мігрантів з України працює в Греції, Чехії, Словаччині, на Кіпрі, в Німеччині, Швейцарії [2, с. 130].

Один з головних спонукальних мотивів міграції – вищий рівень заробітної плати в країнах прибуття. Міждержавна трудова міграція має чимало позитивних сторін: вона допомагає сім'ям мігрантів виживати у складний період переходу до ринкової економіки, майже вдвічі знижує рівень безробіття на українському ринку праці, який сьогодні сягає, за офіційними даними, 4,3%, а з урахуванням прихованого безробіття він насправді є набагато вищим.

Значна частина трудових мігрантів, перебуваючи за кордоном, підвищує свою кваліфікацію, освоює нові професії, сучасні технології і системи організації виробництва. Повернувшись додому, дехто з них поповнює прошарок підприємців та фахівців, чия праця відповідає світовим стандартам; їм легше влаштуватися на спільні підприємства.

Держава намагається впливати на міграційні процеси. Ліцензії на посередництво у працевлаштуванні за кордоном отримали 724 суб'єкти підприємницької діяльності. Але справа ця слабо контролюється, умови ліцензування постійно порушуються, що призводить до багатьох болючих наслідків. Неврегульованість практичних питань міждержавної трудової міграції спричинює соціальну незахищеність українських громадян, які працюють за

кордоном; вони зазнають дискримінації з боку іноземних роботодавців щодо платні, умов, охорони праці тощо. Із загальної кількості мігрантів менш як 1% (28 тис. чол.) працюють легально, проте і вони дуже слабо захищені. 310 укладених міждержавних угод про регулювання трудової міграції фактично виконуються лише угоди з Чехією та Словаччиною [3, с. 106].

У зв'язку із запровадженням у ряді сусідніх держав візового режиму оформлення в'їзних документів може стати для громадян України нереальним, а стихійне повернення нелегалів на батьківщину збільшить напруженість на регіональних ринках праці, особливо в прикордонних районах Львівської, Волинської, Чернівецької, Закарпатської, Луганської, Харківської областей. Так, застосування візового режиму в Чехії, Польщі, Словаччині, Угорщині, Російській Федерації та Бєларусі призведе до депортації та згортання виїзду до цих країн не менш як для 2 млн. нелегальних мігрантів з України [4, с. 206].

Складнощі полягають також у тому, що нелегальний статус українців за кордоном знижує ціну їхньої праці, створює умови для численних зловживань, формує у свідомості роботодавців країн прибуття уявлення про Україну як недемократичну, неправову державу. Водночас нелегальна трудова міграція не приносить доходів державі, не поповнює соціальні фонди, ускладнює взаєморозрахунки між державами з цього приводу.

Оскільки більшість громадян виїздить на роботу за кордон не на підставі відповідної візи, а за допомогою туристичних, гостьових віз, ваучерів чи запрошень, розбіжність між статистичними й оціночними даними переконливо засвідчує необхідність посилити увагу держави до цієї проблеми. Саме відсутністю такої уваги і користуються роботодавці за рубежем, запрошуючи висококласних спеціалістів використовуючи їхній величезний потенціал за мізерну винагороду.

За індексами потенціальної міждержавної трудової міграції можна виділити такі соціально-статусні категорії: висококваліфіковані робітники, самозайняті громадяни, випускники вузів, науковці, вчителі, медичні працівники, спеціалісти і службовці підприємств, безробітні, керівники підприємств та їхніх підрозділів, підприємці, державні службовці.

Користуючись цими та іншими даними соціологічних досліджень, можна не лише оцінити фактичний стан справ у трудовій міграції, а й дійти певних наукових та практичних висновків, зробити прогнозні розрахунки.

Незважаючи на різноманітність указаних оцінок, всі вони свідчать про те, що трудова й комерційна міграція за кордон є вельми поширеною. Вона перетворилась у поведінкову стратегію багатьох українців, основним або додатковим джерелом доходів значної кількості сімей і набула у зв'язку з цим великого суспільного значення. Вона впливає на стан ринку праці, рівень добробуту, попит на товари та послуги, структуру споживання, а також на формування особистості, демографічну поведінку, сімейні відносини, виховання дітей. Результати міграції позначаються на стані суспільства в цілому, його стабільності, стані соціально-економічних реформ. Такий обґрунтований висновок роблять згадані автори. Проте слід зробити і такий висновок, порівнюючи офіційні дані з даними досліджень та експертними оцінками, що значна частина міграції не є організованою, а ситуація з прикордонною міграцією взагалі неврегульована, а тому такі мігранти – громадяни України – кинуті напризволяще і не можуть позитивно впливати на інтеграцію України у світовий ринок праці.

Соціальна незахищеність зовнішніх трудових мігрантів. Переважна більшість зовнішніх трудових мігрантів (81,8%) та членів їхніх сімей за період роботи за кордоном за медичною допомогою не зверталися; 1,3% за медичною допомогою звертались, однак не отримали. Ніхто з них не отримував якихось соціальних виплат по хворобі, сімейної допомоги тощо. Трудові мігранти з України в інших країнах не лише майже не звертаються по захист своїх прав, а й не намагаються створити для такого захисту громадських організацій [4, с. 205].

Умови праці та побуту в період роботи за кордоном. Переважна кількість (69,5%) трудових мігрантів з України за кордоном працювали за усною домовленістю. Тобто фактично вони не мали жодних юридичних гарантій щодо оплати праці, її умов, режиму праці й відпочинку тощо; не мали основи для захисту своїх громадянських прав. Тим часом, за даними соціологічних досліджень Інституту соціології НАН України, середня тривалість робочого часу за кордоном у зовнішніх трудових мігрантів становила 11,5 години, а 3,4% з них працювали 17 та більше годин на день [5].

Отже, національний ринок праці для збереження та розвитку трудового потенціалу потребує специфічних заходів щодо його захисту. Для цього має бути розроблена нова міграційна політика держави з урахуванням умов, що складалися у зв'язку з розширенням ЄС. Двосторонні договори з окремими країнами повинні мати всебічні аспекти захисту прав громадян і соціального захисту трудових мігрантів та членів їх сімей з усіма країнами, де працюють громадяни України.

Урядом України здійснюються заходи щодо поліпшення ситуації. Так, порушено питання про розробку програми співробітництва між Радою Європи, Європейською Комісією та Україною, до якої планується включити заходи щодо співробітництва з імплементації Європейської соціальної хартії.

На жаль, офіційна інформація про дійсну кількість громадян України, які тимчасово перебувають за кордоном, про мету і підстави

їхнього виїзду сьогодні відсутня; немає також достатньої законодавчої бази для захисту наших співгромадян за кордоном; не створено й адміністративних органів, які б забезпечили такий захист

В сучасних умовах, коли національну конкурентоспроможність визначає не тільки нагромадження матеріальних активів, а й розвиток «людського капіталу», велику загрозу економічній безпеці країни становить «відплив умів». Мається на увазі і внутрішній перелив інтелекту з освіти, науки, культури в менш інтелектуальні сфери діяльності, а також «відплив умів» за кордон, який здійснюється двома основними шляхами.

Таким чином, властива сучасному світу мобільність наукових кадрів у нас виявляється як односторонній процес знекровлення вітчизняної науки.

Головною причиною «відпливу умів», особливо з академічної фундаментальної науки, є усталена тенденція щорічного зменшення бюджетних витрат на науку. Темпи скорочення витрат на науку в останні роки були в 1,5-2,8 рази більші, ніж темпи скорочення валового внутрішнього продукту та фактичних обсягів державного бюджету [6].

Падіння асигнувань на розвиток науки призвело до згортання багатьох науково-дослідних програм, падіння престижності наукової роботи, швидкого та некерованого скорочення чисельності наукових кадрів, зниження рівня матеріального стимулювання науковців.

Розрив у заробітній платі українського і, наприклад, американського спеціаліста однакової кваліфікації вимірюється десятками й сотнями разів. Запрошені в Японію українські вчені-фізики отримують 6,5 тис. дол. на місяць. Еміграція українських інтелектуалів підриває науковий потенціал країни: адже варто науковому закладу втратити лише 2-3 «генераторів ідей», як розпадається робота цілих творчих колективів, а іноді й інститутів.

З метою створення громадянам України умов для зайняття трудовою діяльністю за кордоном Україна приєдналася до декількох міжнародних Угод, зокрема, Гаазької конвенції 1961 року, що скасовує вимогу легалізації іноземних офіційних документів, Угоди про партнерство та співробітництво між Україною та Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами 1994 року, якою визначено, що статус українських громадян, які на законних підставах працюють на території держави-члена, не допускає ніякої дискримінації з причин громадянства стосовно умов праці, винагороди за працю або звільнення з роботи порівняно зі своїми власними громадянами, Конвенції про правову допомогу та правові відносини у цивільних, сімейних і кримінальних справах, від 22 січня 1993 року та Угоди про співробітництво в сфері трудової міграції і соціального захисту трудящих-мігрантів держав-учасниць СНД від 15 квітня 1994 року.

З метою засвідчення прагнення Уряду України досягти демократичних ідеалів, сприяючи встановленню спільних для всіх держав-членів Ради Європи соціальних стандартів, в інтересах українського народу у вересні позаминулого року було ратифіковано Європейську соціальну хартію (переглянуту), а для посилення правового та соціального захисту громадян України за кордоном, які працюють в країнах Ради Європи відповідно до законодавства приймаючої сторони в березні минулого року було ратифіковано Європейську конвенцію про правовий статус трудящих-мігрантів».

На сьогодні Урядом України продовжується робота щодо опрацювання нового базового договору між Україною та Європейським Співтовариством, а також Європейського кодексу соціального забезпечення розробленого за ініціативою Ради Європи. Урядом України опрацьовано проект Конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів та членів їхніх сімей держав-учасниць СНД [7, с. 167], прийнятий Закон України «Про зовнішню трудову міграцію», який почав діяти з 1 січня 2016 р.

Важливим завданням Уряду на сьогодні є не тільки створення умов через правові та економічні механізми для легального працевлаштування громадян України за кордоном, а і, провадження насамперед політики повернення громадян України – трудових мігрантів на Батьківщину, зокрема через реалізацію Програми облаштування осіб з числа закордонних українців, що повертаються в Україну, на період до 2025 року.

В цих умовах особливе значення Уряд України приділяє виробленню гнучкої і дієвої державної політики в сфері регулювання міграційних процесів та здійсненню комплексного підходу до вирішення проблем у цьому напрямку, зокрема, запобігання нелегальної міграції і захисту українських громадян за кордоном.

З цією метою на сьогодні в Україні розроблено проект Концепції державної міграційної політики, метою якої є формування засад державної міграційної політики України згідно із її національними інтересами та визначення пріоритетів і напрямів державного регулювання міграційних процесів.

Визначаються сутність державної міграційної політики, її стратегічні завдання, формування загальнодержавного бачення і розуміння процесів, пов'язаних із міграціями [8, с. 138].

З метою оптимізації системи державного управління у сфері міграції, Урядом України розглядається питання щодо доцільності утворення центрального органу виконавчої влади з питань міграції. Крім того, розглядається питання і щодо необхідності створення єдиної державної інформаційної мережі обліку мігрантів.

В останні роки однозначно висвітилась зовнішньополітична орієнтація України в напрямку інтеграції в європейську спільноту. Такий напрямок є стратегічно важливим для самоствердження у світовій когорті високо розвинутих промислових держав світу, що передбачає більшу відкритість ринку праці України для іноземної робочої сили, що призводить до підвищення конкуренції між найманими працівниками.

В свою чергу, це зумовлює необхідність проведення відповідними уповноваженими органами державної влади послідовної та виваженої політики на ринку праці, яка забезпечувала б необхідний баланс між інтересами держави, роботодавців та інтересами найманих працівників.

Одним із важелів проведення такої політики є створення необхідних умов для захисту національного ринку праці та наявність чіткого механізму впливу держави на цьому ринку, з відповідними елементами контролю за використанням іноземної робочої сили в Україні та з одночасним повним дотриманням інтересів найманих працівників, як громадян України так і іноземців.

Основним нормативно-правовим актом у сфері зайнятості іноземців в Україні є стаття 26 Конституції України, яка закріплює за іноземцями, що на законних підставах перебувають в Україні, рівні з громадянами України права, зокрема, в сфері праці та зайнятості, а також соціального захисту, за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України.

Іноземці, які іммігрували в Україну для працевлаштування на певний термін, можуть займатися трудовою діяльністю на підставі отриманого в установленому порядку дозволу на працевлаштування. Порядок оформлення іноземцями та особами без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні затверджено Урядовою постановою. На іноземців поширюються всі загальні положення трудового законодавства, які стосуються робочого часу, часу на відпочинок тощо.

Для спрощення працевлаштування в Україні робітників та службовців, які відносяться до категорії «внутрішньокорпоративних цесіонаріїв» та «осіб, що надають послуги без комерційної присутності в Україні» та з метою реалізації специфічних зобов'язань України у сфері послуг в рамках вступу до Світової організації торгівлі прийнято Урядову постанову.

Одночасно слід зазначити, що однією з актуальних проблем, що стоїть перед світовою спільнотою, є проблема торгівлі людьми. Саме тому питання запобігання трудової експлуатації громадян України, які працюють за кодоном, знайшли своє відображення в Державній програмі протидії торгівлі людьми на період до 2020 року, затверджену урядовою постановою.

Означена програма передбачає загальнодержавні цільові оперативно-профілактичні заходи, спрямовані на викриття злочинних угруповань, причетних до торгівлі людьми.

З метою здійснення превентивних заходів щодо запобігання можливої торгівлі людьми, пов'язаної із використанням праці трудящих-мігрантів, Уряд активно співпрацює з профільними міжнародними організаціями, такими як Міжнародна організація праці, Міжнародна організація міграції, Організація з безпеки та співробітництва в Європі.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Романюк Т. М. Стан і проблеми обліку українських трудових мігрантів державною статистикою / Т. М. Романюк // Вісник Прикарпатського університету. – 2016. – № 3. – С. 144–149.
2. Цимблер И. Справочник по трудоустройству за границей граждан Украины / Иосиф Цимблер, Игорь Грицаюк. – Тернопіль: Підручники і посібники, 2006. – 320 с.
3. Рудницька М. Міграція в Україні як індикатор соціальних змін // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2002. – № 2. – С. 205–210.
4. Огляд приватних грошових переказів в Україну [Електронний ресурс] // НБУ. – 2014. – Режим доступу: www.bank.gov.ua
5. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua
6. Офіційний сайт ООН [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.un.org
7. Офіційний сайт Світового банку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.econ.worldbank.org
8. П'ятковська О. Р. Вплив зовнішньої трудової міграції на добробут населення України / О. Р. П'ятковська // Соціально-економічні та етнокультурні наслідки міграції для України : зб. матеріалів наук.-практ. конф. / упоряд. О. А. Малиновська. – К. : НІСД, 2011. – С. 62–71.