

Л. М. Матророва,
доктор економічних наук, професор
Луганський національний університет імені Т. Шевченка

ОСОБЛИВОСТІ Й СТАН ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ ТА ДОНБАСІ

Вступ. Проблема трудової міграції в Україні за останні роки набула актуальності, оскільки вона суттєво впливає на соціально-економічний розвиток як країн-донорів, так і країн-реципієнтів. Як складне економічне явище, трудова міграція змінює склад трудових ресурсів, створює нову ситуацію на ринках праці, загострює демографічну ситуацію в країні. Це зумовило необхідність дослідження зазначеної проблеми в межах поданої статті.

Постановка проблеми. Трудова міграція є однією з форм адаптації населення, зокрема його працевлаштованої частини, до змінюваних умов життя в суспільстві. Головна причина трудової міграції — це пошук роботи, а основна мета — підвищення рівня життя за рахунок більш привабливих та вигідних умов працевлаштування. Оскільки проблема трудової міграції не вирішена за рахунок створення нових робочих місць або покращення умов та підвищення рівня зарплатні в Україні, необхідно проаналізувати сучасний стан цих процесів, а також розробити заходи щодо більш ефективного використання трудового потенціалу країни. Тому важливим напрямом є дослідження наслідків трудової міграції, які мають негативні і позитивні риси.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми, яка досліджується. Проблеми трудової міграції знайшли своє висвітлення у працях українських науковців. Досліджені такі проблеми, як характерні риси української трудової міграції, класифікація міграцій, міграційна політика держави, міграційний капітал тощо [1; 2; 4; 10; 12; 14; 20].

Формулювання мети статті. У поданій статті визначена така мета: розглянути трудову міграцію з точки зору її впливу на соціально-економічний розвиток країни, проаналізувати її наслідки та запропонувати заходи, що спрямовані на поліпшення управління міграційними потоками населення, вдосконалення міграційної політики держави на регіональному і національному рівнях.

Викладення основного матеріалу. У структурі трудової міграції громадянин України за ступенем легальності можна виділити якісно відмінні рівні:

1) офіційна трудова міграція — переміщення українських громадян, які, виїжджаючи за кордон, декларують участь у трудовій діяльності як мету виїзду і є легальними трудовими мігрантами в приймаючих країнах (саме їх і фіксує офіційна статистика);

2) неофіційна легальна міграція — поїздки наших співвітчизників за кордон з декларованою метою туризму, відвідування родичів тощо, з подальшим працевлаштуванням та реєстрацією в країні-реципієнті; учасники таких поїздок не можуть бути відстежені вітчизняною статистикою, але при цьому стають цілком легальними трудовими мігрантами в країнах-реципієнтах;

3) успішна нелегальна міграція — поїздки за кордон, пов'язані з незареєстрованою зайнятістю видами діяльності, дозволеними законодавством відповідних країн;

4) міграція жертв злочинних угруповань — торгівля людьми та інші випадки перебування громадян України в нелюдських умовах або зайнятість протиправою діяльністю за кордоном не з власної волі;

5) до трудової міграції також потрібно віднести виїзд українських жінок, які займаються проституцією в країнах ЄС, Близького Сходу та Росії. (Згідно з даними міжнародної організації «Ла Страда», їх кількість нараховує 500 тис. осіб) [3];

6) особливо потрібно виділити міграцію українських військовиків як найманців за кордон відповідно до свого фаху.

Трудова міграція як соціальне явище в більшості випадків характеризується, як уже було зазначено, прагненням до більш високого рівня життя. Але є й інші фактори. Наприклад, Міжнародна організація праці (МОП) виділяє п'ять основних її типів:

1) особи, які переїзджать на постійне місце проживання;

2) особи, які працюють за контрактом, у якому чітко визначений час перебування в країні, що їх приймає;

3) професіонали, які мають відповідну освіту й практичний досвід роботи;

4) нелегальні мігранти;

5) особи, які вимушені іммігрувати зі своїх країн з причин загрози своєму життю (іноземні випускники ВНЗ США та Європи, які залишаються на тривалий час, а іноді й назавжди, працювати в країні перебування) [4].

Слід зазначити мотиви, що зумовлюють трудові поїздки громадян за кордон:

- заробіток задля поліпшення житлових умов (купівлі квартири чи побудови будинку), придбання машини або інших дорогих товарів тривалого вжитку;

- заробіток задля задоволення поточних життєвих потреб — харчування, придбання необхідних товарів повсякденного вжитку (одягу тощо);

- накопичення коштів для оплати навчання дітей у вищих навчальних закладах;
- накопичення стартового капіталу для створення власного бізнесу або розвитку своєї справи;
- мотиви нематеріального характеру (побачити світ, здобути певні трудові навички, поліпшити знання мови тощо).

Наведений перелік щодо систематизації мотивів трудової міграції не є вичерпним (існують й інші варіанти), але є найбільш поширеним.

Вплив трудової міграції на соціально-економічний розвиток країни необхідно розглядати, диференціюючи окремо країни, що поставляють трудових мігрантів, та ті країни, що їх приймають.

Позитивним моментом процесу трудової еміграції для країн-донорів є зокрема еміграція некваліфікованих робітників. Вона дозволяє знизити рівень безробіття і скоротити пов'язані з ним витрати. Окрім цього, численні емпіричні дані свідчать про те, що еміграція робочої сили сприяє підвищенню середнього рівня заробітної плати й доходів найменш забезпечених верств населення таких країн. Як ще одну вигоду від трудової еміграції можна назвати поповнення вітчизняної економіки валютними ресурсами за рахунок грошових переказів трудових емігрантів.

В Україні чисті валютні надходження (доходи, заробітна плата за мінусом тієї частини, яку громадяни України, працюючи закордоном, витрачають у країні-реципієнті) від експорту робочої сили оцінюються у 7,5—8 млрд дол. на рік. Ця цифра наближається до доходів цілих експортних галузей України. Так, експорт товарів чорної металургії, хімічної промисловості, продуктів переробки нафти та цілого ряду сільськогосподарських товарів (м'ясо, пшениця, олія, цукор) становить близько 7 млрд дол. [5].

Частина емігрантів отримує за кордоном освіту, професійну підготовку, досвід роботи, що також є позитивним моментом для країни-донора. Спостерігається зростання рівня кваліфікації робітників, які виїжджають в інші країни з метою працевлаштування, оскільки за кордоном мігранти залучаються до передових технологій, стандартів трудової дисципліни і організації виробництва. У випадку реалізації працівниками набутих за кордоном професійних знань, умінь та навичок це сприяє підвищенню цінності й економічної ефективності трудового потенціалу країн-донорів і в кінцевому результаті впливає на процес їх подальшого соціально-економічного розвитку. Разом з тим, такий позитив має місце далеко не завжди. Так, трудові мігранти з України — це, найчастіше, освічені люди, з вищою освітою, які виконують за кордоном далеко не престижну, проте більш високооплачувану роботу, ніж робота за фахом (учителем, лікарем, інже-

нером) у себе на батьківщині. У такому випадку відбувається їх повна дискваліфікація.

Трудова еміграція має позитивні наслідки для країн, до яких спрямовані потоки робочої сили (країн-реципієнтів). Країни-реципієнти використовують іноземну робочу силу як умову ефективного функціонування національної економіки. Зокрема, у трудомістких галузях виробництва, які не користуються попитом серед місцевого населення, використовується іноземна робоча сила, яка забезпечує нормальний хід виробничого процесу. Наприклад, у Франції питома вага іноземної робочої сили становить 33,0% зайнятих в автомобілебудуванні, у Бельгії — 50,0% шахтарів [5]. Українці в Європі працюють прибиральниками приміщень, посудомийками, будують шляхи й будинки та виконують безліч інших видів важких, часто небезпечних видів робіт.

Позитив від імпорту іноземної робочої сили для країни-реципієнта полягає також у тому, що місцеві підприємці певною мірою стримують темпи зростання заробітної плати своїх працівників. Відсутність дешевої робочої сили в трудомістких і непривабливих галузях виробництва, навпаки, спонукала б підприємців підвищувати рівень заробітної плати. Використання «дешевої» праці трудоемігрантів приносить користь для споживачів продуктів, вироблених цією працею. Оскільки заробітна плата знижується, а зайнятість у цій ситуації зростає, то кількість товарів і послуг, створених іноземною робочою силою, збільшується, а вартість їх зменшується.

Трудові емігранти в період високих темпів економічного зростання дають змогу промислово розвинути країнам провести переміщення трудових ресурсів з меншими витратами та знизити диспропорцію у їх розподілі між країнами й галузями виробництва. Розвиток трудової еміграції дозволяє країнам-реципієнтам заощаджувати витрати на підготовці кадрів для власного ринку праці. Учені констатують, що за останню чверть ХХ століття економія для США в галузі освіти і наукової діяльності становила до 15 млрд дол. Прибутки від використання іноземної робочої сили в Канаді — у сім разів, а у Великій Британії — у три рази перевищують суми, які виділяються як допомога країнам, що розвиваються [6]. Для країн, які значно випереджають за темпами економічного розвитку менш розвинуті країни, набагато дешевше залучати спеціалістів, ніж навчати їх у себе.

Трудові мігранти у країні перебування самі споживають товари та послуги, стимулюючи розвиток її національної економіки. Низькі витрати виробництва за рахунок використання дешевої робочої сили іноземних працівників сприяють підвищенню конкурентоспроможності національних товарів на світовому ринку. І, нарешті, трудова міграція — важливе джерело поповнення ринку праці країн з низьким рівнем

народжуваності, засіб його пристосування до потреб ринкової економіки. Отже, забезпечуючи сусідні держави Європи, Російську Федерацію, Туреччину та інші країни дешевою робочою силою, Україна, таким чином, сприяє їх економічному процвітання, вирішенню багатьох проблем на ринку праці цих країн. Такий стан справ має розглядатися як тимчасовий («вимушений») в умовах соціально-економічної кризи перехідного періоду. Слід обернути «лихо» на «благо», максимально легалізувавши трудову міграцію. Це дозволить хоча б поповнити бюджет держави за рахунок валютних надходжень з-за кордону.

Щодо негативних наслідків трудової еміграції, то вони більшою мірою впливають на соціально-економічний розвиток країни — експортера робочої сили. Суть полягає в тому, що в країні, яка експортує робочу силу, часто погіршується ситуація на ринку праці, знижується її інтелектуальний потенціал. У цьому випадку втрачаються всі капітальні витрати, пов'язані з підготовкою цих кадрів. За оцінками ООН, тільки фінансові втрати країн, що розвиваються, від «відпливу мізків» за останні 30 років перевищили 60 млрд дол. [6].

Через нестачу на вітчизняному ринку праці трудового, інтелектуального й творчого потенціалу країна-донор не лише погіршує свій теперішній стан, а й втрачає перспективи розвитку у майбутньому. «Відплив мізків» призводить також до зниження технологічного потенціалу країни — експортера робочої сили, падіння її культурного та наукового рівня.

Водночас національна економіка країни — експортера робочої сили, у нашому випадку — України, втрачає наймобільнішу і, як правило, найконкурентоспроможнішу частину працездатного населення. За кордон з метою працевлаштування виїжджають, в основному, молоді люди з досить високим рівнем освіти. Унаслідок цього відбувається зміна структури трудових ресурсів. Крім цього, робота, яка виконується трудовими емігрантами, як уже зазначалося, в основному є некваліфікованою (різноробочі на будівництві, у важких та шкідливих галузях промисловості, сільському господарстві тощо), отже, часто-густо відбувається суттєва втрата працівниками професійних навичок і знань. До того ж праця емігрантів за кордоном у більшості своїй здійснюється без дотримання законодавчих норм про працю, що часто спричиняє виникнення низки серйозних і небезпечних проблем (ненормований робочий день, неможливість отримання кваліфікованої медичної допомоги через відсутність страхування, сексуальне насильство над жінками тощо).

До негативних наслідків трудової еміграції для країн-донорів також слід віднести подальше розшарування їх суспільства за матеріальним становищем, оскільки на заробітки виїжджають більш заможні грома-

дяни, а ті громадяни, які проживають за межею бідності, не мають коштів для виїзду. Через збільшення валютних ресурсів окремих сімей відбувається зростання цін на товари та послуги на внутрішньому ринку без відповідного збільшення купівельної спроможності основної маси населення, що теж не найкращим чином впливає на соціально-економічний розвиток зазначених країн.

Трудова еміграція має негативні наслідки й для країн-реципієнтів. Зокрема, наплив робочої сили із-за кордону ускладнює проблему зайнятості для власних працівників, оскільки через її надлишок підвищується тиск на внутрішній ринок праці. Окрім цього, на ринку праці виникає конкуренція не лише серед місцевих працівників, а й серед іммігрантів. У випадку притоку трудоемігрантів збільшуються витрати з державного бюджету країни-імпортера на соціальне забезпечення та захист іноземної робочої сили. Негативним явищем для країн-реципієнта також є вплив національної валюти за кордон у вигляді грошових переказів мігрантів. Поряд з економічними, виникають соціальні, правові та інші проблеми, пов'язані з трудовою еміграцією. У країнах-імпортерах робочої сили підвищується напруженість та загострюється криміногенна ситуація у зв'язку з негативним ставленням місцевого населення до іммігрантів. Це призводить до проведення країнами-реципієнтами більш жорсткої імміграційної політики.

Таким чином, трудова еміграція в умовах глобалізації економічного розвитку є складним і масштабним явищем, яке викликає неоднозначні результати: ліквідує дефіцит робочої сили в ряді галузей та регіонів, вона загострює конкуренцію на ринку праці; даючи можливість отримання надприбутків, створює додатковий тиск на соціальну сферу країн-реципієнтів. Еміграція, з одного боку, відкриває можливості для взаємозбагачення культур, а з іншого — створює проблему збереження національної самобутності як іммігрантів, так і місцевого населення. Для країн-донорів трудова еміграція сприяє вирішенню проблеми безробіття і, в той же час, повертається втратою якісно кращої національної робочої сили. Отже, вплив трудової міграції на економічний розвиток країн неоднозначний і в кожному окремому випадку потребує ретельного дослідження.

В Україні облік громадян, які тимчасово працюють за кордоном, здійснюється з 1 липня 1996 року за формою державної статистичної звітності, яка містить інформацію про чисельність та склад трудових мігрантів [7]. За затвердженою Держкомстатом України формою звітності дані мають подавати:

- посередницькі організації, які реалізують діяльність пов'язану з працевлаштуванням громадян України за кордоном;
- підприємства, що уклали договори підряду із закордонними підприємствами;

- регіональні (міські, районні) центри зайнятості;
- Державний центр зайнятості.

Така статистична звітність дозволяє визначити структурним підрозділам Мінпраці України кількісний та якісний склад українських працівників, які легально виїхали працювати за кордон упродовж останніх років.

Зважаючи на те, що державна статистика реєструє у 70—100 разів [8] менше населення, що фактично працює за наймом за межами України (недооцінює навіть легальну міграцію), приходимо до висновку: нині в Україні відсутня достовірна адміністративна статистика трудових мігрантів. Причому це стосується як статистики громадян України, які тимчасово працюють за кордоном, так й іноземців, які тимчасово працюють в Україні.

Щодо нелегальної трудової міграції, то її реальні обсяги значно більші ніж легальної і визначити їх ще важче. Найбільш дієвим способом визначення масштабів нелегальної трудової міграції хоча б у першому наближенні є проведення вибіркового обстежень (опитувань) населення.

У багатьох засобах масової інформації обсягам нелегальної трудової міграції даються досить різні оцінки. Так, за даними представника Міністерства закордонних справ України, кількість нелегальних мігрантів майже втричі перевищує кількість легальних [3]. Тобто основна маса громадян України, які працюють за кордоном, виїжджають на заробітки нелегально. Частина з них легалізує свою присутність в країнах імміграції через міграційні служби цих країн.

Між тим, в Україні існують цілком реальні й офіційні шляхи працевлаштування за кордоном. Їх два: через державні центри зайнятості та через ліцензовані посередницькі організації.

Інтереси громадян України, які тимчасово працюють за кордоном, захищаються підписаними Україною двосторонніми міждержавними угодами у сфері працевлаштування.

Країн, у яких наші трудові мігранти хоч якось захищені такими угодами, поки що небагато: Білорусь, Вірменія, В'єтнам, Латвія, Литва, Молдова, Польща, Росія, Словаччина, Лівія, Португалія, Азербайджан та Іспанія. Легальні трудові мігранти з України в цих країнах мають такі самі соціальні права, як і місцеві громадяни. При цьому весь період легальної роботи українців у зазначених країнах зараховується до пенсійного стажу. До того ж легальна робота передбачає неодмінне укладання трудової угоди, що є додатковим захистом.

Щодо стану виконання підписаних Україною двосторонніх міждержавних угод у сфері працевлаштування, то сьогодні реально працюють лише Угоди з Чехією і Словаччиною [9]. Тобто відповідні органи цих країн подають до Державного центру зайнятості України відомості про існуючі там вакансії. Офіційна чесь-

ка квота на працевлаштування українських громадян складає 30 тис. осіб, словацька — 2,3 тис. осіб. Таким чином, можливості легального працевлаштування громадян України за кордоном досить обмежені як у кількісному обсязі, так і в професійному розрізі.

Посередницькі організації, що мають ліцензію на працевлаштування громадян України за кордоном, працюють за цим напрямом діяльності малоефективно. Із 800 ліцензійованих організацій реальним працевлаштуванням займаються в основному лише кілька десятків фірм, що вербують моряків для роботи на іноземних судах [9]. Наприклад, у Севастополі функціонує 30 таких фірм.

Не маючи можливості легально працевлаштуватися за кордоном, громадяни України шукають нелегальні шляхи працевлаштування.

Найпростішим з них є підхід, коли громадяни України виїжджають за кордон, легалізують там свою присутність через міграційну службу країни імміграції і отримують дозвіл на легальне працевлаштування. Так в основному працевлаштовуються громадяни України в Російській Федерації та Чеській Республіці.

Інші шляхи нелегального працевлаштування громадян України за кордоном пов'язані з фірмами (або окремими особами) — посередниками, які за певну платню гарантують роботу за кордоном. Громадяни України, які користуються послугами таких посередників, не мають гарантії держави та країни імміграції щодо свого соціального захисту і мають проблеми як із роботодавцями, так і з органами охорони правопорядку.

Третій шлях можливості нелегального працевлаштування українських громадян за кордоном — це працевлаштування за допомогою Інтернету.

Четвертий шлях — отримання роботи за кордоном громадянами України, що здійснюють зовнішні переміщення міждержавних кордонів через екскурсійні агентства та бюро подорожей. Відомо, що віза для виїзду за кордон у цих випадках видається на один місяць. На свій ризик громадяни України протягом цього часу шукають собі роботу й залишаються в країні в'їзду. Крім того, що вони порушують закони цієї країни, не маючи дозволу на проживання в ній після закінчення терміну візи, вони практично позбавлені захисту з боку своєї держави. Щорічно консульські організації України оформляють документи на повернення із зарубіжних країн більш як 12 тис. громадян України, які нелегально виїхали за кордон [3].

П'ятий шлях — це працевлаштування за кордоном громадян, які виїхали за гостьовими візами. Порядок їх працевлаштування та подальшого перебування в країні імміграції розвивається за попередньою схемою. Деяким з них вдається перебувати в країні імміграції досить значний час.

Необхідно зазначити, що функціонування інфор-

маційного забезпечення міграційних процесів, насамперед, пов'язаних з трудовою діяльністю, знаходиться в Україні на дуже низькому рівні, тому що вона як колишня складова політично і економічно закритої радянської держави не відчувала потреби як в існуванні самостійного інституту регулювання міграцій, так і в його інформаційному забезпеченні.

Науковцями вже обґрунтовано необхідність і можливість створення системи постійного моніторингу міграційних процесів (СПММП) на основі сучасної державної статистики про територіальний рух населення та соціально-економічний і демографічний розвиток регіонів [10]. На їхню думку, основними завданнями СПММП мають бути:

- накопичення інформації про масштаби, напрямки та характер територіальних переміщень населення;
- виявлення і відстеження тенденцій зовнішніх і внутрішніх стаціонарних і трудових міграцій;
- визначення причинно-наслідкових зв'язків міграцій з економічними, соціальними і демографічними процесами в країні і світі;
- прогнозування міграційних ситуацій і моделювання міграційної поведінки людей в різних умовах соціально-економічного розвитку України;
- підготовка аналітичної інформації, необхідної для розробки і реалізації заходів міграційної політики щодо територіального збалансування попиту і пропозиції робочої сили залежно від стану регіональних ринків праці.

Помітні масштаби й можливі негативні наслідки міграції працездатного населення вимагають керованості, ефективності якої зумовлює необхідність розробки концепції державної міграційної політики, а також методичного та статистичного забезпечення та організації постійно діючого моніторингу міграцій.

Слід зазначити, що оцінка обсягів трудової еміграції, дуже відрізняється за різними джерелами. Так, за даними О. Позняка, мінімальна чисельність громадян України, які працюють за кордоном, становить приблизно 1 млн осіб [11]. Ще одне джерело подає, що за межі України з метою працевлаштування щорічно виїжджає від 3 до 7 млн осіб [12]. Дещо більші цифри щодо громадян, які шукають заробітку за кордоном, містяться у науково-дослідницькій роботі з питань трудової міграції ДУ НДІ соціально-трудових відносин України. Це 5 — 7 млн громадян України, або 20,0 — 25,0 % від загальної чисельності трудових ресурсів.

Аналіз даних зазначеної статистичної звітності, здійснений фахівцями ДУ НДІ соціально-трудових відносин Мінпраці України, показав, що в статеві-віковому розрізі серед зовнішніх трудових мігрантів значно переважають чоловіки та особи у віці 28—40 років, їх частка в загальній чисельності українських трудових емігрантів складала близько 90,0 та 50,0% відповідно [7].

Диспропорція за віком викликана тим, що особи, які бажають отримати роботу за кордоном, намагаються виїздити без членів сім'ї, щоб заощадити бюджет та розширити межі робочого часу. Що стосується вікових характеристик, то, як видно із результатів аналізу, основна маса зовнішніх трудових мігрантів виїздить на роботу за кордон у працездатному віці.

Офіційна статистика відображає тенденцію останніх років щодо збільшення чисельності трудових мігрантів з України. Так, за період з 1998 по 2002 рік чисельність мігрантів з України збільшилася у 1,8 рази. Причому збільшення числа мігрантів з України стосується як осіб вікової групи 18—40 років (у 1,6 рази), так і осіб, які вже старші за 40 років (у 2,3 рази) [8, с. 42].

Українці за кордоном працюють переважно в промисловості, будівництві, сільському господарстві, у сфері транспорту та зв'язку, торгівлі та громадському харчуванні. Останнім часом зростає прошарок трудових мігрантів з України, зайнятих на роботах, що потребують високої кваліфікації, — у медицині, науці, сфері високих технологій, фінансовому секторі. Щодо категорій працівників, які тимчасово працювали за кордоном, то більше половини з них працювали на робочих місцях за професією, 36,6% працювали на посадах керівників, фахівців, службовців, і тільки 11,5% працювало на місцях, які не потребують наявності професії або спеціальності. Ці дані свідчать про високі вимоги до професійного рівня громадян України, що виїжджають на роботу за кордон, з боку роботодавців.

Міждержавні угоди у сфері працевлаштування громадян України укладено тільки з такими країнами, як Білорусь, Вірменія, В'єтнам, Латвія, Литва, Молдова, Польща, РФ, Словаччина, Лівія, Португалія, Азербайджан та Іспанія [13, с. 38]. Між тим географія застосування праці українських трудових мігрантів дуже широка. В основному це Російська Федерація, Чехія, Словаччина, Польща, Угорщина, країни колишньої Югославії, Німеччина, Туреччина, Греція, Італія, Бельгія, Португалія, Іспанія, США, Франція, Канада тощо [13, с. 34—35].

Щодо внутрішньої трудової міграції в Україні, то основними центрами тяжіння для економічно активного населення є столичний регіон, індустріальне розвинені Харківська, Донецька, Дніпропетровська області, АР Крим та Одещина — інвестиційне привабливі й розвинені регіони. Основними «постачальниками» трудових мігрантів є райони, відсталі в соціально-економічному розвитку, — Кіровоградська, Чернігівська, Сумська, Хмельницька, Тернопільська, Вінницька. Дуже несприятливі тенденції щодо трудової міграції мають місце в Луганській області, яка має значну кількість депресивних територій — головним чином колишніх шахтарських поселень — і продовжує поставляти велику кількість

трудомих мігрантів до інших регіонів України та Росії.

Оцінюючи трудову міграцію в цілому, не можна однозначно сказати гарно це чи погано. Як і будь-яке соціально-економічне явище, вона має суперечливий характер. З одного боку, продовжується відтік мобільної частини населення України і посилюється проблема скорочення трудових ресурсів країни. З іншого — трудові мігранти знаходять роботу за кордоном і пересилають в країну значні суми грошових переводів.

Слід зазначити, що в цілому світові масштаби грошових переказів стрімко зростають, причому набагато швидше, ніж чисельність трудових мігрантів. Так, за 1970 — 2005 роки кількість мігрантів зросла в світі в 2,4 рази (понад 191 млн осіб), а обсяги грошових переказів — в 13 разів (понад 230 млрд дол. США у 2005 році). Основна їх частина припадає на країни, що розвиваються: у 2006 році приток склав близько 200 млрд дол. США [12].

Аналіз довів, що точних даних про кількість українських трудових мігрантів немає. Ці цифри, як було зазначено вище, помітно різняться між собою. Проте, на думку експертів, мова йде приблизно про 11—12% населення країни, або майже 5 млн. осіб.

Кількість трудових мігрантів по країнам суттєво різниться: від 10 тис. осіб у Канаді до 2 млн осіб у Росії. До трійки країн — лідерів за кількістю мігрантів з України лідирують Росія — 2 млн осіб, Польща — 1 млн. осіб, Італія — 500 тис. осіб. У першу десятку країн входять також Греція, Португалія, Німеччина, США, Іспанія, Чехія, Словаччина.

Загальна сума прибутків українських мігрантів за рік оцінюється експертами в суму 35,3 млрд дол. США. Навіть якщо прийняти за більш достовірну цифру розмір грошових переказів в сумі понад 20 млрд дол., то це складає приблизно четверту частину ВВП України й значно більше притока сукупних іноземних інвестицій в країну. При цьому середньомісячна сума грошових переказів трудових мігрантів на батьківщину різниться у різних країнах світу. Наприклад, перше місце займає Індія, де ця величина у 2006 році перевищила 1100 дол. США на одну людину, друге — Пакистан (789 дол.), третє — Бангладеш (562 дол.). Україна була на п'ятому місці — 360 дол.

Ураховуючи великий обсяг трансфертів у країну, постає питання про ефективне використання цих коштів. Зараз вони в основному використовуються для купівлі товарів тривалого використання й нерухомості. Наприклад, за даними Нацбанку Молдови, менше 7% грошових переводів інвестуються в бізнес і лише 5% зберігаються на рахунках в банках. Аналогічна ситуація простежується й в Україні.

У зв'язку з цим мова йде про використання міграційного капіталу для розвитку підприємництва, вирі-

шення проблем депресивних регіонів країни, збільшення обсягу внутрішніх інвестицій на будівництво і реконструкцію житла, інфраструктури, охорони здоров'я, зростання споживацького попиту.

Оскільки центрами тяжіння для трудових мігрантів з України залишаються зарубіжні країни з більш високим рівнем життя або більшими можливостями для заробітків (країни Західної, Центрально-Східної Європи, Російської Федерації, Англо-Америци тощо), то обсяги міграційних потоків з України залежатимуть у значній мірі від політики щодо іммігрантів в цих країнах.

Тенденції демографічного розвитку в Європейських країнах характеризуються посиленням депопуляції, постарінням населення, збільшенням дефіциту трудових ресурсів. Задовольнити потреби у робочій силі в умовах низької народжуваності вони можуть лише за рахунок імміграції. Наприклад, у Німеччині від'ємний природний приріст населення спостерігається вже понад 30 років, однак її населення останні 20 років збільшується завдяки притоку іммігрантів [14, с. 148].

На початку вересня 2003 р. у м. Фрейзинг відбувся міжнародний конгрес, присвячений проблемам міграції. Як заявив на конгресі генеральний секретар Ради Європи В. Швиммер, мігрантів слід розглядати не лише як тягар, а навпаки — Західна Європа відчуває в них гостру потребу. Згідно оцінкам Відділу Народонаселення ООН, наведеним у Всесвітньому демографічному прогнозі, у найближчі 50 років населення Європейського союзу скоротиться на 37 млн — з 376 до 339 мільйонів осіб.

У цілому по Європейському союзу імміграційний приріст населення за 1990-і роки досяг близько 900 тис осіб на рік і склав близько 70 % загального приросту населення за цей період. На наступні 50 років міграційний приріст Європейського союзу має бути близько 950 тис. осіб на рік, щоб зберегти чисельність населення Європейського союзу на рівні 2000 року.

Для того, щоб кількість зайнятих не зменшувалась, країни Західної Європи після 2010 року повинні щорічно приймати 2,2 млн мігрантів.

За прогнозами ООН, розвиненим країнам Європи в найближчі роки знадобиться суттєвий приток іммігрантів для компенсації негативних демографічних тенденцій. Отже, останнім часом в Європі все більшого поширення набуває тенденція розглядати іммігрантів як необхідний ресурс для розв'язання проблеми депопуляції. Разом з тим в Європейському союзі йде боротьба між прибічниками відкритих і закритих кордонів для іноземців. Результати цієї боротьби в кінцевому підсумку визначатимуть можливості легального працевлаштування українських трудових іммігрантів, так само як відповідні заборони з боку окремих країн сприяти-

муть збільшенню в них обсягів нелегальної трудової міграції українців. Передбачається навіть, що заінтересована в трудових ресурсах і стрімко старіюча Європа віддаватиме перевагу християнам з України перед робітниками, що сповідують іслам.

Другим дуже важливим центром тяжіння для трудових мігрантів з України є Російська Федерація. Історичне минуле, «зрозуміла» мова, тісні родинні зв'язки і, головне, політика цієї держави щодо українських заробітчан, — усе це у значній мірі сприяє притоку сюди трудових мігрантів з України. Як вважають російські фахівці, це дозволить розв'язати проблему скорочення чисельності населення, отримати достатньо кваліфіковані і адаптовані до російської економіки трудові ресурси [15, с. 40]. Залучення трудових мігрантів, передусім етнічних росіян та інших слов'янських народів, з держав нового зарубіжжя в галузі і регіони у відповідності з економічними і геополітичними інтересами Росії повинне розглядатися, на думку росіян, як важлива стратегічна задача. Це особливо актуально для Росії у зв'язку з масштабним відтоком в європейську частину населення зі східних і північних районів — Сибіру, Далекого Сходу.

Такий інтерес Російської Федерації до трудових мігрантів, підсилений несприятливим внутрішніми обставинами в Україні (ними можуть бути, наприклад, погіршення соціально-економічної ситуації або проведення політики «насиленницької» українізації щодо російськомовного населення) може призвести до ще більшого зростання масштабів трудової еміграції українського населення на схід.

Успіхи регуляторної політики щодо трудової міграції в Україні залежатимуть також у значній мірі від успіхів реформування економіки та підвищення рівня життя громадян. Адже рівень добробуту, можливість працевлаштування й реалізації — це головний фактор «виштовхування» мігрантів.

У зв'язку з тим, що процес трудової еміграції в Україні на сьогодні фактично некерований, необхідно здійснити комплекс заходів щодо його регулювання. Шляхи вирішення проблем трудової міграції мають бути такими:

- створення місткого й привабливого внутрішнього ринку праці, посилення мотивації до легальної зайнятості;

- приєднання України до багатосторонніх міжнародних договорів з питань праці та соціального захисту трудових мігрантів та забезпечення їх реалізації;

- укладання міждержавних та міжурядових договорів працевлаштування мігрантів та забезпечення їх реалізації;

- співробітництво прикордонних регіонів держав, що межують з Україною, у питаннях розвитку прикордонних міграцій і взаємного врегулювання тру-

дової діяльності громадян, які працюють за межами своїх держав;

- укладання договорів та досягнення домовленостей щодо візового режиму, умов перетину кордонів та перебування українських громадян на території інших країн;

- розвиток інституту ліцензування господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні громадян України за кордоном з метою посилення їх соціального захисту та запобігання торгівлі людьми;

- посилення вимог до ліцензування фірм, що займаються працевлаштуванням за кордоном і силами міграційних інспекцій проводити перевірки фірм на предмет відповідності діяльності, яка заявлена, тій, яка здійснюється;

- створення системи державної інформаційної і консультаційної підтримки мігрантів і кандидатів у трудові мігранти в питаннях отримання дозволу на роботу за кордоном та забезпечення їх прав (підвищення юридичної грамотності зробить мігрантів більш освіченими й завадить їх звертанням до кримінальних структур);

- координація міжнародних акцій у захист прав гастрабайтерів;

- стимулювання створення гастрабайтерських профспілкових осередків тощо.

Отже, проблема оптимізації використання трудового потенціалу має розв'язуватись з урахуванням регіональної специфіки. У західних регіонах України, які мають аграрно-промислову спеціалізацію, із сезонним характером зайнятості і низькою оплатою праці робітників, перспективним є розвиток рекреаційної сфери та транспортного обслуговування. У регіонах з моногалузевою структурою економіки, до яких належать передусім вугледобувні області — Донецька і Луганська, де ліквідуються неперспективні вугільні шахти, проблема має вирішуватись шляхом диверсифікації структури економіки, створення альтернативних місць прикладання праці. Південні райони України характеризуються регулярним сезонним зростанням попиту на працю, що пов'язано з рекреацією та сільгоспроботами під час збирання врожаю овочів та фруктів. Для цих районів актуально залучення з інших праценадлишкових районів сезонної робочої сили з числа незайнятих і безробітних.

Складовими загальнодержавного впливу на зайнятість і регулювання ринку праці повинні бути регіональні програми, що охоплюють як міжобласні регіони, так і локальні ринки праці на рівні одного або кількох адміністративних районів. Зокрема, сформовані комплексні програми «Карпати», «Поділля», «Полісся», «Причорномор'я», «Донбас» та інші повинні мати чітко виражену компоненту із сукупністю заходів щодо регулювання ринку праці, який при всій загальності на національному рівні має регіональні й локальні особливості. Чим повніше враховані регіональні особливості, тим ефективнішою виявиться програма зайнятості.

Насамкінець зазначимо, що проблеми оптимально-го використання трудового потенціалу країни та її регіонів будуть розв'язуватись більш успішно за умов поєднання зусиль держави, регіонів і кожного громадянина.

Висновки та пропозиції. За підсумками проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

1. Трудова міграція в Україні є об'єктивним і невід'ємним чинником ринку праці. Якщо розглядати цей процес у динаміці, то він має тенденцію до зростання.

2. Трудовими мігрантами є особи, які характеризуються мобільністю і прагненням до пошуку роботи, яка їх задовольняє за різними ознаками.

3. Оскільки зупинити трудову міграцію за короткий термін неможливо, варто використовувати її позитивні наслідки. Зокрема, легалізувати міграційний капітал та спрямувати його на соціально-економічний розвиток регіонів країни.

4. Для більш ефективного використання трудових ресурсів слід запровадити систему моніторингу міграційних потоків (руху) населення, удосконалити законодавче забезпечення й посилити контроль за працевлаштуванням українських громадян за кордоном.

5. З метою оптимізації державної регуляторної політики у сфері трудової міграції варто розробити комплекс заходів для сприяння розвитку підприємництва та самозайнятості населення, підвищення рівня оплати праці робітників, а також регулювати процеси відтворення робочої сили відповідно до потреб регіонів країни, забезпечити поступове зростання рівня життя українських громадян згідно до європейських стандартів.

Реалізація зазначених заходів буде сприяти покращенню ситуації у сфері трудової міграції та ринку праці України в цілому.

Література

1. **Гайдуцький А. П.** Міграційний капітал в Україні / А. П. Гайдуцький // *Фінанси України*. — 2007. — №5. — С. 24—37. 2. **Гайдуцький А. П.** Економічні відносини у процесі інвестування колективних трансфертів міграційного капіталу на цілі соціального розвитку / А. П. Гайдуцький // *Фінанси України*. — 2007. — №3. — С. 50—66. 3. **Стадильная Я.** Девушки иногда обращаются в консульство без ничего. В прямом смысле слова... Работа за рубежом: иллюзии и реальность / Я. Стадильная // *Голос Украины*. — 4 авг. 2000 г. — № 140. 4. **Тарлецкая Л.** Международная миграция и социально-экономическое развитие / Л. Тарлецкая // *Мировая экономика и международные отношения*. — 1998. — №7. — С. 78—84. 5. **Україна.** Президент. Послання Президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2001 році». — К. : Інформ.-видавн. Центр Держкомстату України, 2002. — 412 с.

6. **Ушкалов И. Г.** «Утечка умов» — масштабы, причины, последствия / И. Г. Ушкалов, И. А. Малаха. — М., 1999. — 176 с. 7. **Звіт** про науково-дослідну роботу «Трудова міграція: законодавче та нормативне вирішення проблем соціального захисту населення, роль та взаємодія органів державної влади в урегульованні трудової міграції. Концепція розвитку міждержавної трудової міграції в прикордонних регіонах України» // *НДІ соціально-трудова відносин Мінпраці України*. — Луганськ, 2000. 8. **Стасюк М.** Вплив міграційних процесів на основні демографічні показники в Україні / М. Стасюк, В. Крючковський // *Україна: аспекти праці*. — 2004. — № 5. — С. 40—45. 9. **Безкоровайна Г.** Закордону ми допоможемо. Заробітки «за бугром» можливі на цілком реальній основі / Г. Безкоровайна // *Україна молода*. — 13 вер. 2000 р. 10. **Петрова Т.** Міграційна політика держави її інформаційне забезпечення / Т. Петрова, В. Васильченко // *Україна: аспекти праці*. — 1996. — № 6. — С. 46—50. 11. **Позняк О.** Трудова міграція населення України: методологія дослідження та проблеми регулювання / О. Позняк // *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України*. — 2002. — Вип. 7. 12. **Гайдуцький А.** Евробатраки / А. Гайдуцький // *Бізнес*. — 2007. — № 16. — С. 23—27. 13. **Варецька О.** Соціально-економічне підґрунтя трудової міграції населення України / О. Варецька // *Україна: аспекти праці*. — 2005. — №5. — С. 34—39. 14. **Западнюк С. О.** Типи, види і форми міграцій населення / С. О. Западнюк // *Регіональні географічні дослідження України та суміжних територій* : зб. наук. пр. / відп. ред. Ю. О. Кисельов. — Луганськ : Альма-матер, 2006. — С. 116—117. 15. **Рыбаковский Л.Л.** Миграционная политика России в контексте ее национальных интересов / Л. Л. Рыбаковский, С. В. Рязанцев // *Народонаселение*. — 2002. — № 3. — С. 38—52. 16. **100 термінів** і понять соціально-трудова сфери : енцикл. словник / під заг. ред. С. В. Мельника. — Луганськ : ДУ НДІ соціально-трудова відносин, 2005. — 220 с. 17. **Гайдуцький А. П.** Характерні риси української трудової міграції за кордоном / А. П. Гайдуцький // *Економіка та держава*. — 2007. — № 9. — С. 88—92. 18. **Прибиткова І. М.** Основи демографії : посіб. для студ. гум. і сусп. фак. вищ. навч. закл. / І. М. Прибиткова. — К. : АртЕк, 1995. — 256 с., іл. — (Трансформація гуманітарної освіти в Україні). 19. **Романюк М.** Миграции населения Украины: национальные приоритеты и региональная дифференциация механизма регулирования / М. Романюк // *Економіка України*. — 1999. — № 9. — С. 38—44. 20. **Судоплатов П. А.** Новые тенденции миграции и миграционной политики в странах Европейского союза / **П. А. Судоплатов** // *Народонаселение*. — 2006. — № 4. — С. 145—156.