

О. В. Бербенець,

к. е. н., старший викладач кафедри менеджменту організацій,

Дніпропетровський державний аграрний університет, м. Дніпропетровськ

## ПРОБЛЕМИ МІГРАЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

### LABOR MIGRATION PROBLEMS AND THEIR SOLUTIONS

*У статті визначено головні мотиви міграції робочої сили, розглянуто яку роль відіграє міжнародна міграція населення у демографічному розвитку окремих країн і регіонів, виявлено фактори, що сприяють трудовій міграції, з'ясовано переваги і недоліки для країн, що експортують та приймають робочу силу, а також виявлено проблеми, що виникають у процесі міжнародної міграції робочої сили та розглянуто напрямки вирішення визначених проблем.*

*In the article the main reasons for labor migration, examined the role played by international migration in demographic development of individual countries and regions identified factors contributing to labor migration, found advantages and disadvantages for countries that export labor and adopt and The problems that arise in the course of international labor migration trends and considered solving the problems identified.*

**Ключові слова:** міграція, робоча сила, ринок праці, імпорт робочої сили, експорт робочої сили, країна-донор, країна-реципієнт.

**Keywords:** migration, labor, labor market, labor import, export of labor, donor countries, recipient countries.

**Постановка проблеми.** Міжнародна міграція робочої сили сьогодні охоплює весь світ. Вона є однією з об'єктивних підстав становлення цілісної світогосподарської системи. Водночас проблема вільної міграції є найнебезпечнішою для урядів як в політичному, так і в соціальному аспекті. Міжнародна міграція

робочої сили викликається як чинниками внутрішнього економічного розвитку кожної окремої країни так і зовнішніми чинниками. Традиційно в якості основної причини виділяють економічну причину міжнародної трудової міграції, пов'язану з масштабами, темпами та структурою накопичення капіталу.

За роки незалежності України в ній дуже активізувалися процеси трудової міграції. В середньому на строк від 1 місяця до 1 року за кордон виїжджають на заробітки близько 5 млн. чол. Вже деякий час виїзд відбувається не тільки з міст, а також із сільської місцевості, особливо прикордонних областей. Як правило, покидають свою домівку особи в найбільш трудоактивному віці – 30-40 років. Як бачимо, 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. І це при тому, що дуже складно оцінити реальні масштаби міграційних процесів, а тому складно сформулювати адекватну сучасним вимогам міграційну політику.

**Аналіз останніх досліджень.** Питання міграції робочої сили є предметом досліджень багатьох науковців, у тому числі вітчизняних: А. Сухорукова, В.В. Козика, С. Мельника, С. Фоміна, А.О. Задой, В.М. Тарасевича, Л.С. Шевченко, О.А. Гриценко, Т.М. Камінської [1], С. М. Макухи, Р.В. Кулика, О. Малиновської та ін. Кожен з науковців вніс свій вклад у дослідження міграції робочої сили, та це питання щороку треба поновлювати та розглядати з урахуванням нових світових і національних тенденцій.

**Постановка завдання.** Метою статті є виявлення на основі вітчизняних і зарубіжних статистичних даних та проведених досліджень проблем, що виникають у процесі міжнародної міграції робочої сили та запропонувати напрямки їх вирішення, визначення головних мотивів міграції робочої сили та наведення основних переваг і недоліків цього явища.

**Виклад основного матеріалу.** Міжнародна міграція робочої сили ґрунтується на можливостях, умовах і прагненні працездатного економічно активного населення працювати у будь-якому регіоні, країнах світового співтовариства з метою задоволення своїх життєвих потреб.

Один з головних спонукальних мотивів міграції – вищий рівень заробітної плати в країнах прибуття. Мета міждержавного переміщення трудового потенціалу – прагнення до поліпшення матеріального стану – залишається незмінною, як правило, в тривалій історичній перспективі. Щодо форм міграційних процесів, то вони змінюються залежно від багатьох обставин. Найзагальнішими є постійна і тимчасова форми міграції.

Світовий досвід свідчить, що трудова міграція забезпечує безперечні переваги 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. Та спочатку розглянемо позитивні наслідки цього явища.

Тож країни, що приймають робочу силу (країни-реципієнти), отримують при цьому такі переваги:

- внаслідок зменшення витрат виробництва підвищується конкурентоспроможність вітчизняних товарів, що пов'язано з більш низькою ціною іноземної робочої сили, яка, в свою чергу, впливає на собівартість продукції;
- 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, оскільки першими підпадають під звільнення;
- іноземні робітники не забезпечуються пенсіями і не враховуються при реалізації різного роду соціальних програм.

Але імпорт робочої сили має і «зворотний бік». Так додаткова конкуренція на місцевому 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 (країни-донори), також отримують цілий ряд як переваг, так і додаткових ускладнень. До переваг можна віднести таке:

- експорт робочої сили є важливим джерелом надходжень ВКВ (вільно конвертована валюта) у країну.
- експорт робочої сили означає зменшення тиску надлишкових трудових ресурсів на місцевому ринку праці і, відповідно, соціальної напруженості в країні;
- безкоштовне для країни-експортера навчання робочої сили новим професійним навичкам, знайомство з передовою організацією праці тощо.

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

Також міжнародна міграція робочої сили 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 де довгий час спостерігається демографічна криза, а подекуди депопуляція нації. Наприклад, як зазначає відомий чеський демограф Томаш Фьяла, населення Чехії до 2100 року може скоротитися до 6,5 мільйона чоловік, тобто майже на 48 % (на сьогодні в Чехії трохи більше 10,5 млн.) [3].

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.

Щодо України, то ще зовсім недавно ми гордо заявляли, що «нас – 52 млн». Але ні для кого не секрет, що чисельність українців стрімко скорочується, довгі роки в Україні не слабшає трудова міграція. Їдуть наші громадяни, не тільки на «підсобні» роботи. Наприклад в Італії більшість «Наших» займається послугами по дому, в Іспанії – сільським господарством. Західні компанії постійно забирають до себе і висококласних спеців з найрізноманітніших питань. Аж до того, що конкретні корпорації «слідкують» за випускниками окремих вузів, особливо у великих обласних центрах. Кращі випускники отримують посади – і виїжджають.

Тож на заробітки до країн СНД виїжджають переважно представники робітничих професій – шахтарі, слюсарі, будівельники, водії, трудівники сільського господарства, до країн далекого зарубіжжя – висококваліфіковані фахівці (науковці, IT- спеціалісти, перекладачі, медики), моряки, молодь, яка має вищу освіту і розраховує на роботу в сфері послуг.

А це, звичайно, послаблює трудовий потенціал України. Так, незважаючи на безробіття, зараз у країні недолік хороших IT-фахівців. Та й у інших областях професіоналів знайти не так-то просто: найчастіше вони намагаються виїхати на постійну роботу за кордон.

До 2050 року, фахівці прогнозують, що чисельність населення в нашій країні скоротиться до 35 млн. І це означає, що через кілька років, коли наша країна повноцінно вийде з кризи і швидко збільшуватиметься число вакансій, на ринку може виникнути дефіцит робочих рук [2].

Інститут демографії та соціальних досліджень імені Птухи за підтримки Програми рівних можливостей ПРООН провів опитування студентів (16 - 26 років) з шести міст, включаючи Одесу. З'ясувалося, що 56% респондентів хотіли б виїхати з України. Наголошується, що «Активізації виїзних настроїв сприяє низький рівень життя в країні, песимістичній настрої у молодіжному середовищі, а також націленість на возз'єднання сімей ». Інтернет-видання «Мінпром» цитує Олексія Позняка – завідуючого відділом міграційний досліджень Інституту: «Частина трудових мігрантів, освоїлися за кордоном, тепер забиратимуть туди з України свої сім'ї. Це продовження четвертої хвилі міграції, яка у нас була після розпаду Радянського Союзу». Слід підкреслити також, що «готовність виїхати і сам від'їзд – різні речі, але тенденція гнітюча». Крім одеських студентів в опитуванні брала участь молодь з Запоріжжя, Івано-Франківська, Києва, Умані та Хмельницького.

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. 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. На папері ці позитивні характеристики виглядають ніби добре, та на практиці все не зовсім так.

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.

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 Білорусі призведе до депортації та згортання виїзду до цих країн не менш як для 2 млн. нелегальних мігрантів з України.

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 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 кордоном, запрошуючи висококласних спеціалістів використовуючи їхній величезний потенціал за мізерну винагороду.

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 вплив інтелекту з освіти, науки, культури в менш інтелектуальні сфери діяльності та за кордон.

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 постійна тенденція щорічного зменшення бюджетних витрат на науку. 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.

Можна запропонувати такий механізм стримання «відпливу умів». Насамперед слід підвищити ефективність науки й освіти. Тобто тимчасово відмовитися від частини програм і зосередити зусилля і кошти на виконанні окремих досліджень, що можуть дати кінцевий результат у вигляді сучасних технологій, конкурентоспроможних товарів; скоротити кількість вищих навчальних закладів, які не мають достатньої наукової бази і викладацьких кадрів, а зекономлений фонд заробітної плати використати на підвищення зарплати викладачів.

Вагомою противагою «відпливу умів» може стати використання грантової системи. До речі, американська наука багато в чому базується на грантах іншими словами, на коштах, які виділяються приватною фірмою-замовником на строго визначені дослідження.

Ще один напрям вирішення даної проблеми – здійснення системи заходів щодо тих учених і спеціалістів, які здобули міжнародне визнання, – аж до створення для них нових лабораторій і навіть інститутів.

В цілому на сьогодні важливо запобігти стихійному «відпливу умів», акцентувати увагу на регулюванні інтелектуального обміну, упередженні нелегальної міграції, захисті українських працівників за кордоном.

Основою державної еміграційної політики мають стати міждержавні угоди з країнами – потенційними споживачами нашої робочої сили, які будуть базуватимуться на міжнародному праві, що забезпечить політичні та соціальні гарантії працівникам-емігрантам.

Нагромаджений західними країнами досвід у сфері обміну трудовими ресурсами втілюється у відповідному міжнародному порядку й законодавстві, які ми маємо уважно вивчити, оскільки наша країна є новачком у цьому процесі. Хоча протягом 1993-1997 рр. Україна уклала міждержавні угоди щодо регулювання міграції з Чехією, Польщею, Німеччиною, Росією, Словаччиною, Молдовою, Білоруссю, Вірменією, Ізраїлем та деякими іншими державами, вони поки що не приведені у відповідність з міжнародними правовими нормами і фактично не реалізуються [4].

До розв'язання проблеми регулювання трудової міграції населення за кордон можна буде залучити і приватні агентства та організації, що здійснюють експорт робочої сили, забезпечивши контроль за їхньою діяльністю державної міграційної служби.

Необхідно також внести зміни до двосторонніх угод з основними країнами-реципієнтами щодо розширення міграційних квот, визначити ступінь їхньої дієвості й ефективності в регулюванні трудової міграції, а з рештою країн, укласти такі угоди.

Велике значення для налагодження ефективних міграцій має співробітництво з Міжнародною організацією з міграції (МОМ), членами якої є 125 країн і яка за понад 60 років своєї діяльності брала участь у долях багатьох мігрантів та біженців. Ця організація забезпечує впорядковану і планову міграцію, має сформовану організаційну структуру, веде обмін досвідом і надає потенційним мігрантам і державним організаціям інформацію про ситуацію на ринку праці тієї чи іншої країни, в тому числі щодо професій, кваліфікацій, умов найм.

Серйозною соціально-економічною проблемою у сфері міграції є розробка системи виплати пенсії при роботі за кордоном, а також уніфікація пенсійного законодавства в цілому. Крім того, для правового забезпечення міждержавної міграції Україна має приєднатися до міжнародних угод, конвенцій з цивільного й кримінального права, медичного обслуговування, страхування.

Необхідний перехід до гнучкої еміграційної політики. Вона передбачає, насамперед, створення спеціалізованих бірж праці, які б перебрали на себе посередницькі функції при найманні українських громадян для роботи за кордоном, відповідали за забезпечення їх інтересів на зарубіжних ринках праці, добирали місця праці, укладали контракти, гарантували дотримання зобов'язань сторони, що приймає.

І ще одна проблема: щоб бути конкурентоспроможним, іммігрантові необхідно знати мову країни, в яку він в'їжджає. Дослідження показують, що тільки один відсоток серед бажаючих працювати за кордоном за контрактом тією чи іншою мірою володіє іноземною мовою. І тут держава також може надати допомогу, організувавши спеціальні курси для тих, хто виїжджає працювати за кордон.

Виконання цих та інших завдань дозволить упорядкувати міграційні процеси в державі та забезпечити соціальний захист трудових мігрантів.

**Висновки.** Отже, як бачимо, наслідки міжнародної міграції робочої сили надто різноманітні. Вони проявляються як в країнах, що експортують робочу силу, так і в країнах, що імпортують її, приносячи певні вигоди та втрати обом сторонам та самим людям, хоча, вигод більше в країнах-імпортерах робочої сили, а в країнах-експортерах в цілому втрати перевищують вигоди. Та світ в цілому виграє, оскільки свобода міграції дозволяє людям переміщуватись в країни, де вони можуть внести більший чистий дохід у світове виробництво.

## **Література.**

1. Безпека людського розвитку: економіко-теоретичний аналіз [Текст] : монографія / Л. С. Шевченко, О. А. Гриценко, Т. М. Камінська та ін. ; за ред. Л. С. Шевченко. - Х. : Право, 2010. - 448 с. (розд. 5).
2. Боярунець А. Что ждет рынок труда Украины, или кто ж работать будет? / А. Боярунець // Міграція. – 2012. – № 1 (119). – 8 с.
3. К 2100 году население Чехии может сократиться почти в два раза / Міграція. – 2012. – № 1 (119). – 8 с.
4. Румянцев А.П., Румянцева Н.С. Міжнародна економіка. – К.: МАУП, 1999. – 104 с