

МІГРАЦІЙНІ АСПЕКТИ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Ситуація на світовій політичній та економічній арені сьогодні швидко змінюється та істотно впливає на переміщення жителів планети з одних регіонів в інші, більш, на їх погляд, безпечні, благополучні і перспективні. Як і будь-який інший процес, такий перерозподіл народонаселення не може не мати певних наслідків, які відображаються на самих різних сферах життя суспільства, і особливо – на ринку зайнятості. Вплив міграції на ринок праці виражається в істотних змінах для обох сторін – приймаючої і тієї, звідки спостерігається витік робочої сили.

Функціонування ринку праці засновано на тому, що населення, для того щоб вести нормальну життєдіяльність, змушене продавати свою працю за винагороду, яка представлена у формі оплати праці. Тут специфічним товаром є праця – певна сукупність інтелектуальних, духовних, фізичних здібностей людини, які, загалом, є індивідуальний трудовий потенціал. З іншого боку, ще одна частина населення згодна оплачувати працю найманих працівників. На ринку праці вони є роботодавцями.

До початку 90-тих років основний ресурс на ринку праці України становили співробітники бюджетної сфери або «бюджетники».

Це люди, які ще кілька років тому отримували заробітну плату від держави в невеликому, але достатньому для життя розмірі і мали певний набір соціальних гарантій. У 90-ті роки ситуація різко змінилася, і більшість з них втратили почуття стабільності та позбулися джерел доходу.

У ті роки якраз почав зароджуватися комерційний прошарок ринку, і більшість пропозицій роботи були в тому, чи іншому вигляді пов'язані з торгівлею. Для багатьох торгівля і підприємництво стали виходом. Навіть в умовах обмеженого рівня доходів населення, ринок швидко розвивався, прагнучи заповнити багаторічний дефіцит споживчих товарів. Деякі з тих, хто став працювати в торгівлі, намагалися відкрити свій бізнес. У ті роки це не вимагало значних інвестицій. Головною проблемою 90-х стала непрозорість і підвищена криміналізація ринку. Це робило зону «бізнесу» ризикованою та некерованою.

Сьогодні обставини в Україні дуже щільно пов'язані зі світовою ситуацією і залежать від впливу європейського та світового економічного становища.

Сприятлива ситуація для працівників в сегменті традиційної зайнятості не стабільна, тому що вона в першу чергу залежить від курсу гривні і світових цін на нафту.

Ситуація, що склалася не довговічна, тому що не підтверджена реальним зростанням економіки. До того ж зростання заробітних плат у відриві від економіки заважає розвитку останньої через високу вартість праці. В країні зосереджено мало виробництв, ринок наповнений закордонними товарами.

Бізнес в Україні вкрай політизований і схильний до непередбачуваних з економічної точки зору змін.

Все це не сприяє економічній стабільності. Але ці факти присутні давно і під їх впливом не тільки Україна, а й країни СНД існують багато років. Останнім часом до них додалися інші, які докорінно впливають на ринок праці.

Міжнародна міграція робочої сили має істотні і неоднозначні економічні та соціальні наслідки як для країни еміграції, з якої відбувається відтік робітників, так для приймаючої країни, де має місце приплив іммігрантів. Очевидно, що людина, яка вирішила шукати собі роботу в іншій країні, йде на значний ризик і повинна бути готова до суттєвих недоліків як матеріального (витрати на переїзд, пристрій на новому місці проживання, тощо), так і психологічного плану (відрив від звичного укладу життя, друзів і родичів, необхідність пристосовуватися до традицій і звичаїв в чужій країні, тощо). Якщо людина йде на ці витрати, значить, вона розраховує на значний виграш. Цей виграш також може носити різний характер, оскільки імміграція може породжуватися не тільки економічними причинами. Часто іммігрант прагне до придбання політичної або ідеологічної свободи. У ряді випадків стимулом до переїзду в іншу країну стає чисто психологічна "полювання до зміни місць". Однак ці політичні, ідеологічні або психологічні чинники, незважаючи на всі їхні значення в житті людей, практично не піддаються кількісній оцінці. Тому будемо виходити з того, що основним фактором, що породжує переміщення робочих між країнами, є різниця в рівні реальної заробітної плати [1].

Практика показує, що міграційні процеси відбуваються і між країнами, що є на однаковому рівні економічного розвитку. Така міграція зумовлюється переважно неекономічними причинами, до яких можна віднести порушення прав людини, політичні переслідування, релігійні, екологічні та причини особистого характеру[2].

Головною особливістю сучасної міграції є постійне зростання її масштабів. У світі значно зросла кількість країн, з яких виїжджають і в які прибувають мігранти. За даними міжнародної статистики не менше 125 млн. громадян живуть сьогодні за межами своїх країн, у тому числі понад 20 млн. українців.

Але значними в Україні є втрати ринку праці від експорту «інтелектуальної» частини робочої сили. Ці втрати чинять вплив на трансформацію ринку праці та проявляються як:

- втрати кваліфікованих спеціалістів, що мають першорядне значення для країни (науковці, інженери, програмісти, медики);
- безповоротні втрати значних коштів, вкладених в освіту та втрата кадрів, а також результатів їхньої майбутньої творчої діяльності;
- скорочення можливостей розвитку сучасних видів виробництва;
- унеможливлення розвитку національної науки [3].

Процес глобалізації відрізняється зростанням міграційних потоків трудових ресурсів, а особливого значення набуває переміщення висококваліфікованих спеціалістів та вчених.

Україна є активним представником та учасником цього процесу і на міжнародному ринку праці розглядається як постачальник висококваліфікованих кадрів для багатьох країн світу.

Використання державою міжнародного досвіду у цій сфері можливо, зокрема, шляхом укладення двосторонніх угод з країнами – реципієнтами, що гарантують соціальні і юридичні права українських трудових мігрантів. Крім того, необхідним кроком є вдосконалення українського міграційного законодавства, яке регулює питання зовнішньої трудової міграції. Проведення інформаційних кампаній для мігрантів; стимулювання грошових переказів мігрантів на батьківщину; створення механізму впливу на агентства по працевлаштуванню за кордоном та залучення їх до реалізації двосторонніх угод; створення умов для забезпечення зворотного характеру трудової міграції і тощо.

Розглянемо основні проблеми міграції.

Для країн, з яких відбувається відтік населення, вигода в тому, що після повернення ці люди привозять свої заощадження, які вони можуть вкласти у власну справу. В країнах, що приймають, іммігранти сприяють нормальній роботі деяких трудомістких галузей, які користуються маленьким попитом з боку населення. Зараз в деяких країнах частка іноземних робітників, зайнятих в певній галузі, настільки висока (понад 30%), що вони вже просто не можуть відмовитися від їхніх послуг і потрібна все більша кількість іммігрантів для нормального безперебійного функціонування [4].

Інша вигода для країн, що приймають мігрантів, в тому, що за рахунок кваліфікованих кадрів з-за кордону економляться кошти на навчання власних фахівців у своїй країні. До того ж, як правило, такі працівники вже мають досвід роботи і зарекомендували себе з кращого боку на колишньому робочому місці.

Країни-експортери трудових ресурсів отримують вигоду, яка проявляється в скороченні безробіття в цій країні. Численні дослідження, проведені в цій сфері, показують, що відтік частини трудових ресурсів позитивно позначається на ринках праці, збільшується середній рівень розміру доходів найбідніших верств населення.

Емігранти за кордоном набувають нові знання і досвід в різних сферах, які вони можуть застосувати і в своїй країні. Вони освоюють нові технології, долучаються до нових стандартів організації виробництва. Після повернення до себе на батьківщину вони можуть вдосконалити процес виробництва і соціально-економічний розвиток в цілому.

Не останню роль відіграють грошові перекази робітників-мігрантів. Вони посилають частину своїх зароблених грошей своїй сім'ї, родичам, близьким людям, які їх витрачають, природно, вже на території своєї країни. Такі перекази мають велике значення для економік найбідніших держав і сприяють поліпшенню фінансової ситуації.

Скорочення соціальних витрат після від'їзду емігрантів (після еміграції громадян в інші країни, зникає необхідність їх соціального забезпечення: навчання, медичні послуги, безпеку і тощо).

Пом'якшення проблеми безробіття (відтік громадян за кордон знижує напруженість безробіття в країні, скорочуючи пропозицію праці).

Раніше трудова міграція оцінювалася негативно. Зараз теж існує ця думка, хоча здебільшого так міркують ті хто не володіє проблемою. Звичайно, така ситуація може статися при масовій міграції кращих робітників. Але згідно з дослідженнями така трудова міграція в багатьох випадках стосується робочих некваліфікованої або малокваліфікованої праці. При відтоку ж кваліфікованих кадрів теж можна знайти позитивні сторони: у освіченої молоді підвищується шанс знайти гідну роботу в своїй країні. У будь-якому випадку держава повинна регулювати міграційні процеси і політика, що проводиться в цій галузі, повинна сприяти покращенню ситуації з мігрантами.

Міграція, безсумнівно, вигідна обом сторонам, але вона ж відкриває ряд соціально-економічних проблем. До них відноситься «витік умів», витрата зароблених коштів на території іншої держави. Також існує проблема, при якій працівник за кордоном працює не за своєю спеціальністю, отриманою на батьківщині, а виконує некваліфіковану роботу, так як не може в повній мірі реалізувати свої можливості в чужій країні в силу об'єктивних причин.

Отримують свого роду вигоду країни, до яких приїжджають ці працівники: з'являється дешева робоча сила, так як багато приїжджих через скрутне матеріальне становище влаштовуються на роботу, яка вважається низькооплачуваною для розвинених країн. Інших можливостей у них просто немає, і вони змушені працювати у важких умовах за невеликі гроші. Робочий тиждень у таких людей часто довше, а заробітна плата – нижче. Особливо гостро в деяких країнах стоїть проблема нелегальної міграції.

Як свідчить світова практика, трудова міграція забезпечує безсумнівні переваги обом країнам, але не виключена й поява гострих соціально-економічних проблем.

До позитивних наслідків трудової міграції можна віднести:

1. Пом'якшення умов безробіття.
2. Поява для країни-експортера робочої сили додаткового джерела валютного доходу у формі надходжень від емігрантів, таких як:
 - перекази емігрантів із-за кордону (у багатьох країнах, що розвиваються масштаби приватних переказів становлять 25-50% доходів від товарного експорту,
 - податки на фірми-посередники з працевлаштування за кордоном,
 - особисте інвестування іммігрантів (привезення на батьківщину засобів виробництва і предметів тривалого користування, купівля землі, нерухомості, цінних паперів),
 - капітали від країн-імпортерів робочої сили, що йдуть часто на відтворення трудових ресурсів, в соціальну сферу,
 - скорочення витрат на навчання, охорону здоров'я та інших витрат соціального характеру, які покриваються для емігрантів іншими країнами.

3. Придбання ними знань і досвіду в іншій країні.

4. Можливе вкладення людьми, які повернулися назад зароблених ними коштів в сферу малого бізнесу, що сприяє створенню додаткових робочих місць.

Однак імміграція має не тільки економічні, а й соціальні наслідки, а вони, по більшій своїй частині, негативні для приймаючої сторони. Зазвичай в містах утворюються квартали й цілі райони компактного проживання іноземних робітників. Внаслідок невисокого рівня доходів, нестабільності соціального статусу, багатонаціонального характеру цієї групи населення, такі райони часто стають зонами міжнаціональних конфліктів, високої злочинності тощо. До того ж приплив іноземних робітників рідко викликає позитивні емоції у місцевого населення в приймаючій країні як це відбувається зараз в деяких країнах Європи [5].

З огляду на всі перераховані вище економічні та соціальні наслідки міжнародної міграції робочої сили, держава не може стояти осторонь цієї сфери.

Міжнародні потоки робочої сили в даний час регулюються і обмежуються як на національному рівні, так і на рівні міждержавних відносин. У кожній країні виробляється національна міграційна політика. Це комплекс законодавчих, організаційних та інших заходів, спрямованих на регулювання в'їзду в країну і виїзду з неї, надання та позбавлення громадянства чи іншого статусу проживання в країні, використання в ній іноземної робочої сили, створення системи соціального захисту працівників-мігрантів в період їх роботи за кордоном, регламентування потоків біженців та їх соціальний захист. При цьому спостерігаються дві тенденції: одна – до відкритої економіки і, відповідно, до вільного переміщення трудових ресурсів і населення (наприклад, країни Євросоюзу); інша – до протекціонізму і обмеженням в області міжнародної міграції. Причому, в силу відомих причин, друга тенденція останнім сьогодні переважає.

З метою недопущення неконтрольованого впливу міжнародної міграції на соціальну обстановку і ринки праці більшість розвинених країн проводить певну міграційну протекціоністську політику, покликану захистити інтереси свого населення і економіки. Наприклад, в США за законом про імміграцію, який набрав чинності з 1990 р., починаючи з 1995 р. в країну щорічно допускається не більше 675 тис. осіб. Закон вводить також квоту для осіб, що виїжджають в США в пошуках роботи, – 140 тис. осіб на рік.

Для нейтралізації негативних наслідків і посилення позитивного ефекту необхідно використовувати арсенал засобів політики державного регулювання цього процесу, вироблений практикою багатьох країн.

Метою державного регулювання трудової міграції є досягнення бажаного для приймаючої країни масштабу імміграції, а також відбір потрібних працівників. У зв'язку з суперечливістю наслідків міграції державне регулювання цього процесу може бути направлено як на залучення іммігрантів і стимулювання міграції, так і на скорочення потоків міграції.

Втручання держави в міжнародний рух робочої сили почалося значно раніше, ніж його участь в регулюванні зовнішньоторговельних потоків. Уже в кінці XVIII ст. У Великій Британії були прийняті закони, що забороняли промисловим робочим емігрувати за кордон. Протягом XIX ст. багато європейських країн прийняли закони, що обмежили в'їзд небажаних осіб. Тоді ж країни стали укладати двосторонні конвенції, що регулюють міграцію, частина з яких діє і понині.

У країнах-імпортерах робочої сили система державного регулювання включає в себе законодавство про юридичний, політичний і професійний статус мігрантів, національні служби імміграції, а також міждержавні угоди.

Державні органи багатьох країн, в яких використовується іноземна робоча сила, проводять цілеспрямовану політику по вибору, розподілу та використанню іноземної робочої сили.

Робітники-іммігранти зайняті переважно некваліфікованою працею. В галузі зайнятості на них поширюється принцип: найнятий останнім, звільнений першим. Існує дискримінація в оплаті праці, хоча в переважній більшості країн це юридично заборонено. Іноземні робітники дискримінуються при наймі житла, при спробі отримати освіту, при зверненні за медичною допомогою тощо.

Однією з форм робочої сили є ротація, яка передбачає постійне заміщення працюючих мігрантів новими партіями іноземних робітників. Практикується і контрабандне ввезення іноземних робітників в обхід існуючого законодавства.

Країни-реципієнти (приймаючі) застосовують такі види обмежень на в'їзд трудових іммігрантів:

1. Професійна кваліфікація (наявність диплома, певний стаж роботи за фахом). Мінімальною вимогою до освіти вважається закінчення повного курсу середньої школи або професійно-технічного училища, що підтверджується відповідним дипломом. У більшості випадків диплом необхідно підтвердити або оцінити в приймаючій країні. Стаж роботи за фахом в деяких країнах повинен бути від 2 до 5 років;

2. Віковий ценз (зазвичай 20-40 років);

3. Стан здоров'я (заборона на в'їзд наркоманів, хворих на СНІД та з психічними захворюваннями);

4. Соціальні та політичні обмеження (не допускається імміграція осіб, раніше засуджених за кримінальні злочини, а також тих, хто перебуває у рядах реакційних партій);

5. Квотування (законодавче встановлення максимальної частки іноземної робочої сили в рамках економіки в цілому, окремих галузей і підприємств, при цьому країни встановлюють квоти на в'їзд іноземців з певних країн – Азії, Африки).

Економічне регулювання трудової міграції включає:

– сплату іммігрантом мита за працевлаштування;

– першочерговий прийом іммігрантів, які здійснюють інвестиції в економіку країни-реципієнта;

– податок на підприємців, які використовують працю іммігрантів;

– обмеження часу перебування іноземних робітників в даний країні.

У країнах можуть діяти професійні та галузеві обмеження на використання іноземної робочої сили в формі заборон. Явні заборони прямо вказують професії, якими іноземцям займатися не можна.

Законодавчо встановлюються санкції за порушення порядку імміграції (депортація, грошові штрафи і / або тюремне ув'язнення). Вони можуть накладатися як на самих мігрантів, так і на тих, хто допомагає їм незаконно в'їхати в країну або наймає їх на роботу.

Якщо в країні збільшується безробіття держава може:

- обмежити в'їзд іммігрантів;
- вислати насильно (депортувати) іноземних робітників до їх батьківщини;
- стимулювати добровільне переселення (репатріацію) робітників-іммігрантів.

Для нейтралізації негативних наслідків і посилення позитивного ефекту необхідно використовувати арсенал засобів політики державного регулювання цього процесу, вироблений практикою багатьох країн.

Метою державного регулювання трудової міграції є досягнення бажаного для приймаючої країни масштабу імміграції, а також відбір потрібних працівників. У зв'язку з суперечливістю наслідків міграції державне регулювання цього процесу може бути направлено як на залучення іммігрантів і стимулювання міграції, так і на скорочення потоків міграції.

Втручання держави в міжнародний рух робочої сили почалося значно раніше, ніж його участь в регулюванні зовнішньоторговельних потоків. Уже в кінці XVIII ст. в Англії були прийняті закони, що забороняли промисловим робочим емігрувати за кордон. Протягом XIX ст. багато європейських країн прийняли закони, що обмежили в'їзд небажаних осіб. Тоді ж країни стали укладати двосторонні конвенції, що регулюють міграцію, частина з яких діє і понині.

В даний час міграційні потоки регулюються як двосторонніми міжурядовими угодами, так і багатосторонніми.

Діють Шенгенський договір (Німеччина, Франція, країни Бенілюксу, Італія), Угода про створення загального північноєвропейського ринку праці (Данія, Ісландія, Норвегія, Фінляндія, Швеція).

Країнами ЄС наприкінці 1991 р. розроблені коротко-, середньо- і довгостроково діючі стратегії та різні інструменти стримування потоків нелегальних мігрантів.

Більшість приймаючих країн визнало вигідним проводити політику відбору іммігрантів, що допускаються в країну. Імміграційні правила переглядаються в сторону заохочення «припливу умів» і обмеження припливу неблагонадійних осіб.

У той же час міжнародна міграція позитивно може позначатися на країні-експортері: активізується процес руху грошових потоків, що позначається на рівномірному розподілі вигоди від імміграційних процесів між двома країнами. Не варто забувати, що в залежності від ситуації на ринку праці та інтенсивності міграційного процесу співвідношення вигоди може істотно змінюватися. Крім того, масштаби цього явища позначаються на податкових виплатах, а також на державних витратах, особливо якщо мова йде про підтримку некваліфікованої робочої сили, яка потребує підтримки. Висновок напрашується сам собою – необхідно шукати методи регулювання процесу трудової міграції, що дозволить досягти рівномірного розподілу робочої сили в різних регіонах планети.

Список використаної літератури

1. Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретраналіз, проблеми, шляхи вирішення/Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України. – Київ: 2013. – 454 с.
2. Біліченко С.П. Україна в умовах глобалізації та транскордонного співробітництва/Київський університет імені Бориса Грінченка. – Київ: 2017. – 218 с.
3. Біліченко С.П., Жовнір С.М. Перспективи європейської інтеграції України в контексті розвитку імміграційного законодавства Євросоюзу / Економіка: проблеми теорії та практики: Збірник наукових праць. – Випуск 265: В 7 т. – Т.3. – Дніпропетровськ: ДНУ С.682-694.
4. Лавриненко Л.М. Інтелектуальний капітал як фактор глобалізації / Сучасні тенденції розвитку світової економіки : збірник матеріалів ІХ Міжнародної науково-практичної конференції, 26 травня 2017 р. Том II. – Харків : ХНАДУ, 2017. – С. 158–159. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://fmab.khadi.kharkov.ua/kafedri/mizhnarodnoji-ekonomiki/naukovi-konferenciji.html>
5. Лавриненко Л.М. Інтелектуальний капітал як фактор економічного розвитку / Інформаційне суспільство: наука, технології, ринки : зб. матеріалів міждисциплінар. наук.-практ. конф., Київ, 17 березня 2017 р. / [уклад. Л.І. Юдіна]. – К., 2017. – Режим доступу : <http://futuolog.com.ua/publish/4/Zbirnyk.pdf#page=32>.