

УДК 331.556

Решетова Г.І.

кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри менеджменту невиробничої сфери
Донецького державного університету управління

СУТНІСТЬ КАТЕГОРІЙ «ТРУДОВА МІГРАЦІЯ» Й «МІГРАЦІЙНИЙ РУХ НАСЕЛЕННЯ»

THE ESSENCE OF THE CATEGORIES “THE LABOR MIGRATION” AND “THE MIGRATION OF THE POPULATION”

АНОТАЦІЯ

У статті визначено категорію «трудова міграція»; проаналізовано нормативно-правові акти, які регулюють трудову міграцію в Україні; досліджено причини, що спонукають громадян виїздити до іншої держави; з'ясовано основні напрямки трудової міграції з України; розглянуто трудову міграцію з огляду на політику урядів країн, з яких емігрують, і країн, до яких іммігрують.

Ключові слова: міграція, трудова міграція, трудовий потенціал, міграційний рух населення, трудовий мігрант, виїзд, країна-імпортер трудових ресурсів, країна-експортер трудових ресурсів.

АННОТАЦИЯ

В статье дано определение категории «трудова миграция»; проанализированы нормативно-правовые акты, регулирующие трудовую миграцию в Украине; исследованы причины, побуждающие граждан выезжать в другую страну; определены основные направления трудовой миграции из Украины; изучена трудовая миграция, учитывая политику правительств стран, из которых эмигрируют, и стран, в которые иммигрируют.

Ключевые слова: миграция, трудовая миграция, трудовой потенциал, миграционное движение населения, трудовой мигрант, выезд, страна-импортер трудовых ресурсов, страна-экспортер трудовых ресурсов.

ANNOTATION

The article defines the category of “labor migration” analyzes regulations that regulate labor migration in Ukraine, studied the reasons that motivate citizens to travel to another country, the main directions of migration from Ukraine, discussed labor migration policy in view of governments from which emigrate, and countries that immigrating.

Keywords: migration, labor migration, employment potential migration of population, migrant workers leave, the importing country manpower, country of labor resources.

Постановка проблеми. Міграція відіграє важливу роль у житті суспільства. Вона змінює розміщення населення, перерозподіляє його по території, дає змогу більш ефективно реалізувати трудовий потенціал країни, швидше освоїти нові виробництва як за рахунок припливу нової робочої сили, так і за рахунок припливу фахівців з інших підприємств такого профілю. Велике значення має міграція в підготовці й перепідготовці кадрів: вона прискорює обмін виробничим досвідом, знаннями, традиціями, трудовими навичками між жителями різних населених пунктів, різних країн. Міграція вносить якісні зміни в умови життя, сприяє розвитку особистості, взаємозбагаченню, асиміляції етнічних груп населення, культур різних народів, зближенню націй, згладжуванню відмінностей між окремими територіями.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий унесок у розробку основних положень аспектів трудової міграції та міграційного руху населення зробили такі дослідники: І. Гнибіденко, С. Гриневич, А. Кравченко, О. Малиновська, Ю. Римаренко, В. Новик, Е. Лібанова, О. Малиновська, М. Ніколайчук, С. Пирожков, А. Платонов, О. Позняк, О. Пуригіна, М. Романюк, О. Хомра й інші. Але проблеми, що залишаються в Україні у сфері регулювання трудової міграції, дають підстави продовжувати дослідження в цьому напрямі.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Попри наявність великої кількості робіт і публікацій, присвячених дослідженню трудової міграції та міграційного руху населення науковцями, зазначена проблема є особливо актуальною в період прискорення інтеграційних і глобалізаційних процесів у світі. Саме трудова міграція українців за кордон є найбільшим та соціально важливим міграційним потоком. Тому причини, що спонукають населення їхати працювати до іншої держави, потребують систематичних аналітичних й емпіричних досліджень.

Мета статті. Головним завданням статті є авторське розкриття поняття «трудова міграція», визначення причин, які спонукають громадян виїздити до іншої держави.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні в науковій літературі терміни «трудова міграція» й «економічна міграція» досить часто вживають як синоніми. Але В. Іонцев вважає таке тлумачення помилковим. Термін «економічна міграція» за змістом є ширшим і включає трудові переміщення як один зі своїх різновидів [1, с. 124].

М. Романюк дає таке визначення: трудова міграція – це рух, переселення й переміщення на постійній або тимчасовій основі носіїв робочої сили та працересурсного потенціалу в регіональному, національному й міждержавному міграційному просторі з метою забезпечення відповідного економічного циклу відтворення та власних потреб трудових мігрантів [2, с. 30]. Таке трактування підкреслює внутрішню мотивацію мігранта. Але власні потреби трудових мігрантів можуть бути різними, зокрема зміна

і природнокліматичних, і екологічних, соціокультурних, житлово-побутових та інших умов, тоді як трудові міграції визначаються іншими внутрішніми чинниками.

Українська вчена О. Малиновська наголошує, що економічна міграція, окрім трудових поїздок, включає також міграцію для здійснення підприємницької діяльності [3, с. 15], а Маноло І. Абелла зараховує до економічних міграцій навіть переселення на постійне місце проживання, якщо це супроводжується працевлаштуванням [4, с. 122].

Російські науковці С. Бондирєва і Д. Колесов під трудовою міграцією розуміють «виїзд на заробітки в інші країни з наміром по можливості стати постійним жителем країни прибуття» [5, с. 5]. Це визначення охоплює лише зовнішні трудові переміщення й не розглядає внутрішні міграції, які на сьогодні є також дуже поширеним явищем. Крім того, трудові міграції більшою мірою не супроводжуються зміною постійного місця проживання, тому намір стати постійним жителем країни прибуття притаманний лише окремим нечисленним контингентам, які задіяні в трудових переміщеннях, і не може бути визначальним у структурі чинників, що зумовлюють трудову міграцію. На такій характеристиці досліджуваного явища наголошують численні автори й авторські колективи, які досліджують сучасні міграції. «Сутнісною атрибутивною ознакою трудового мігранта є те, що він переїжджає в іншу країну тимчасово або їздить туди періодично, тоді як постійне місце його проживання не змінюється» [6, с. 41]; «трудова міграція – це такі міграційні переміщення, що здійснюються індивідами відповідно до північних у певній географічній спільності людей норм міграційної поведінки з метою підвищення рівня життя на основі більш вигідного використання власної робочої сили без зміни постійного місця проживання» [7, с. 63].

Український дослідник С. Чехович визначає трудову міграцію як один із видів міграції, що здійснює фізична особа з метою пошуку роботи (позитивна міграційна установка на працю), тобто переміщення працездатного населення для працевлаштування, що може мати постійний чи тимчасовий характер [8, с. 24]. Хоча загалом це визначення вдало розкриває сутність досліджуваного явища, однак, на нашу думку, мета пошуку роботи не тотожна позитивній установці на працю. Це поняття різного порядку. Мета – це один із елементів свідомої діяльності індивіда, що характеризує передбачення результату діяльності [9, с. 182], тоді як установка – це схильність суб'єкта до певної активності, у деяких випадках її може навіть не усвідомлювати індивід [9, с. 312]. Тому позитивна установка на працю може бути в мігранта незалежно від мети переміщення. Не можна погодитись із такою дефініцією трудової міграції, що трактує її як «переміщення зайнятого населення, пов'язане зі зміною місця роботи»

[10, с. 287], оскільки серед контингентів заробітчани досить вагомою є частка осіб, які планують знайти роботу (а отже, і стати зайнятими) безпосередньо в регіоні прибуття, тобто на момент переміщення, а деколи й на момент прийняття рішення про міграцію, таких осіб можна класифікувати як безробітних.

На сьогодні найбільшою популярністю при розгляді міграційних процесів як серед вітчизняних, так і серед зарубіжних учених користується неокласична економічна теорія макрорівня, відповідно до якої трудова міграція спричинена географічною різницею попиту та пропозиції на робочу силу. Причому це пояснення стосується й міжнародної, і внутрішньої трудової міграції. Останню Д. Массей називає копією або дублікатом зовнішньої міграції [11, с. 448].

Згідно з цією концепцією, у країнах (регіонах) із надлишковою робочою силою спостерігається низька заробітна плата, тоді як регіони з недостатньою робочою силою характеризуються високим рівнем зарплати. Розмір заробітної плати є основним фактором виштовхування в регіонах походження мігрантів і основним фактором притягування в регіонах прибуття. У результаті трудової міграції зменшується пропозиція робочої сили й підвищується зарплата в бідних на капітал країнах, тоді як у багатих на капітал країнах відбуваються протилежні процеси. Відповідно до положень неокласичної макроекономіки, ліквідація різниці в оплаті праці призводить до закінчення руху робочої сили між країнами (регіонами). Така теза не витримує критики, оскільки міграція, як і будь-які інші суспільні процеси, характеризується інерційністю й має місце навіть після того, коли зникають причини, що її викликали.

На нашу думку, трудова міграція – це переміщення індивіда у просторі, яке здійснюється ним задля підвищення рівня життя за допомогою більш вигідного використання своєї робочої сили, за якого місце проживання індивіда не змінюється. Якщо використовувати більш вузьке визначення, то трудовим мігрантом є особа, котра працює в державі, громадянином якої вона не є [12]. Отже, до трудових мігрантів належать усі мігранти, які періодично повертаються до України (циркулярна міграція), а також частина постійних мігрантів, котрі виїхали за кордон з метою працевлаштування й зберігають українське громадянство. Але трудова міграція може стати першим етапом постійного переселення індивіда, саме тому зазначені процеси варто досліджувати як два різновиди єдиного цілого – міграційного руху населення. Для трудової міграції, на відміну від стаціонарної, є характерним постійний зв'язок мігранта зі своєю родиною як в інформаційно-особистісних формах, так і в економічних. Тому, досліджуючи міграцію, потрібно виокремити такі основні форми: стаціонарна міграція, яка базується на зміні місця проживання та реєструється орга-

нами державної статистики; трудова міграція – тимчасові поїздки на роботу за межі свого населеного пункту без зміни місця проживання. Стаціонарні міграції, залучаючи здебільшого молодь, змінюють вікову структуру регіонів виходу й уселення і є чинником формування життєвого та трудового потенціалу населення, трудова міграція є напрямом реалізації останнього.

Варто звернути увагу на аналіз нормативно-правових актів, які регулюють трудову міграцію в Україні. Їх можна поділити на норми міжнародного права загального характеру та спеціальні норми. До універсальних норм міжнародного права загального характеру належать такі норми права, що стосуються прав і свобод людини, мають загальний характер і частково пов'язані з процесами трудової міграції. До таких норм зараховують Декларацію прав людини та громадянина 1789 р., Загальну декларацію прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. До спеціальних універсальних норм міжнародного права зараховують такі норми, які безпосередньо регулюють і тлумачать міграційні процеси, зокрема Конвенція ООН про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей 1990 р., Конвенція ООН про статус біженців 1951 р. До нормативно-правових актів, які регулюють процеси міграції робочої сили на території України, належать Конституція України (ст. ст. 11, 26, 24, 53, 12, 33 тощо), Закон України «Про імміграцію», Закон України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства», Закон України «Про порядок виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України» 1994 р., Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів щодо інформаційного забезпечення реалізації державної міграційної політики на 2008–2009 роки» [13].

Учені й економісти, які досліджували трудову міграцію, виокремлюють такі причини, які спонукають громадян виїздити до іншої держави, а саме:

– національні відмінності в заробітній платі: загальноприйнята тенденція, так як у країнах із більш високим рівнем розвитку, як правило, заробітна плата вища, ніж заробітна плата на ідентичній посаді в країні з менш низьким рівнем розвитку. Звісно, у цьому порівнянні не мають місце заробітна плата посад різних ієрархічних рівнів і різних сфер зайнятості. Наприклад, не можна порівнювати заробітну плату інженера-технолога на підприємстві з виробництва напівфабрикатів і заробітну плату виконавчого директора підприємства з виробництва двигунів автомобіля;

– наявність безробіття в країні – це одна з головних причин трудової міграції. Але під час розгляду цієї проблеми варто враховувати різницю між рівнем безробіття однієї країни й рівнем безробіття іншої країни. Тому до країни, у якій рівень безробіття менший, будуть приїзди-

ти іммігранти з країни, у якій рівень безробіття більший;

– національні відмінності в умовах праці: розглядаючи цю причину, слід враховувати умови праці в багатонаціональній країні. Отже, жінка, яка не може за своїм віросповіданням працювати на підприємстві з особами протилежної статі, буде змушена мігрувати до країни, де забезпечення цих умов на ідентичній посаді буде можливим;

– політичні переслідування: ця причина пов'язана з особливостями нормативно-правової бази різних країн. Якщо особа вчинила злочин у своїй країні й за законом повинна нести покарання, вона може звернутися з проханням про політичний притулок до іншої країни;

– причини особистого характеру: такі причини можуть бути досить широкого спектру розгляду, так як особа може мігрувати до іншої країни через моральні й духовні переконання, проживання у країні призначення кровної рідні, культурні цінності тощо [14].

Трудова міграція протягом останніх років трансформується з тривалої чи пов'язаної зі зміною постійного місця проживання в тимчасову міграцію, змінює форму, структуру, терміни перебування людей поза межами країни. І це стає досить важливою обставиною, у тому числі й для українських трудових мігрантів.

Основним джерелом даних про трудову міграцію в Україні є два широкомасштабні обстеження домогосподарств. Перше з них було проведено у 2008 р. Державною службою статистики України (Держстат) у співробітництві з Українським центром соціальних реформ, фондом «Відкрий Україну», Світовим банком та Міжнародною організацією міграції [15, с. 45–100]. Друге обстеження було проведено в межах проекту Європейського Союзу та Міжнародної організації праці «Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами» у 2012 р. [16, с. 35–52]. Відповідно до результатів опитування 2008 р., протягом 2005 р. – першої половини 2008 р. на роботу за кордон виїжджали 1 476,1 тис. українців (4,2% населення країни у віці 15–70 років, або 6,6% економічно активного населення). Наступне обстеження, проведене через чотири роки, зафіксувало невелике скорочення кількості мігрантів: у 2010 р. – першій половині 2012 р. за кордон виїжджали 1 181,6 тис. українців (3,4% населення країни у віці 15–70 років, або 5,4% економічно активного населення). Це дослідження також дало змогу окремо оцінити кількість циркулярних мігрантів і постійних мігрантів (тих, хто працював за кордоном більше ніж рік). Частка останніх становила 17,3% від загальної кількості трудових мігрантів, або 204,4 тис. осіб. Основні напрямки трудової міграції – країни Європейського Союзу (ЄС) і Росія. За результатами обстеження 2012 р., в ЄС працювали або шукали роботу 51% трудових мігрантів (602,5 тис. осіб), у Росії – 43,2%

(511,0 тис. осіб). Серед країн ЄС головними напрямками трудової міграції з України були Польща, Італія та Чехія (таблиця 1).

Таблиця 1
Основні напрямки трудової міграції з України
(згідно з обстеженням домогосподарств
із питань трудової міграції 2012 р.)

Країна	Кількість трудових мігрантів, тис. осіб	Частка в загальній кількості мігрантів, %
Усього	1 181,6	100
ЄС, у тому числі	602,5	51
Польща	168,4	14,3
Італія	156,0	13,2
Чехія	153,0	12,9
Іспанія	52,6	4,5
Німеччина	27,8	2,4
Угорщина	23,0	1,9
Португалія	21,7	1,8
Росія	511,0	13,2
Білорусь	21,5	1,8
Інші	46,6	4,0

Джерело: розроблено авторами за даними [15]

З урахуванням наведених вище даних розмір трудової міграції з України (включаючи циркулярну й постійну) може бути оцінений на рівні 1,5–2 млн осіб (4,3–5,8% населення країни у віці 15–70 років, або 6,8–9,1% економічно активного населення). Еміграційний потенціал в Україні значний: різниця в добробуті з країнами-реципієнтами зберігається. Крім того, наслідком двох десятиліть інтенсивної міграції за кордон є формування в низці зарубіжних країн численних діаспор, функціонування міграційних мереж. Усе частіше мотивом виїзду за кордон є наслідування прикладу родичів, знайомих, тобто чинник, менше залежний від економічних міркувань. Отож об'єктивні причини для продовження трудової міграції українців за кордон вагомі, а потреба в українській робочій силі в ЄС очевидна, тому можна прогнозувати, що працевлаштування українців у європейських країнах і надалі відбуватиметься.

Трудову міграцію потрібно розглядати також з огляду політики урядів держав, з яких емігрують, і держав, до яких іммігрують. З боку країн-імпортерів трудових ресурсів слід назвати такі причини:

- незабезпеченість власного ринку трудових ресурсів висококваліфікованою робочою силою;
- потреба країни-імпортера в дешевій робочій силі;
- різниця між оплатою праці резидентам країни та іммігрантам, що для останніх є переважно нижчою.

З боку країн-експортерів трудових ресурсів слід назвати такі причини:

- перенаселення певних регіонів країни й велика густина населення країни загалом;

- великий рівень безробіття та неспроможність уряду країни з високим рівнем безробіття забезпечувати нові робочі місця;

- низький рівень життя й різниця в рівнях оплати праці;

- виробнича необхідність (переважно для висококваліфікованих спеціалістів, які навчалися за кордоном або в межах власної країни, але на їх спеціальність немає належного попиту в країні-експортері) [14].

Висновки. Трудова міграція громадян України за кордон є на сьогодні наймасовішим і соціально значущим міграційним потоком, що позначається на демографічній ситуації, ринку праці, розвитку економіки та соціальної сфері, добробуті громадян, рівнях бідності й соціальному розшаруванні, сімейних стосунках і вихованні дітей, має численні психологічні, світоглядні, культурні та інші наслідки. Породжені нею проблеми потребують адекватних відповідей засобами міграційної, соціально-економічної, зовнішньої політики, захисту прав людини.

Унаслідок новизни явища міжнародної трудової міграції для України, відсутності досвіду з її регулювання, державна політика в цій сфері не встигала за динамікою процесу, розвивалася з помітним запізненням. Хоча на сьогодні сформовані основні політичні підходи до феномена трудової міграції, комплексної системи державного реагування на виклики трудової міграції, забезпеченої належним законодавством і ресурсами, усе ще не створено. Водночас сучасне розуміння міжнародної міграції як потужного чинника розвитку вимагає чіткого усвідомлення суспільством і владою її позитивного потенціалу, необхідних політичних рішень і їх належної реалізації.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Воронін В.М. Особливості процесів трудової міграції та розвиток імміграційної політики в країнах Західної Європи в період 60–80 років / В.М. Воронін // Зарубіжний досвід соціально-економічної політики і проблеми зовнішньоекономічних зв'язків. – К., 1993. – С. 124–132.
2. Романюк М.Д. Міграції населення України за умов перехідної економіки: Методологія і практика регулювання / М.Д. Романюк. – Львів : Світ, 1999. – 290 с.
3. Малиновська О.А. Мігранти, міграція та Українська держава: аналіз управління зовнішніми міграціями : [монографія] / О.А. Малиновська. – К. : Вид-во НАДУ, 2004. – 236 с.
4. Маноло І. Белла. Направлення працівників за кордон : [посібник для країн із низьким та середнім рівнем доходів] / Маноло І. Абелла, Марія Алстестіс Абрера-Мангахас. – К. : Міленіум, 2004. – 144 с.
5. Міграція населення: трудовая миграция в России: [приложение к журналу «Миграция в России»]. – М., 2001. – С. 5.
6. Міграція (сутність і явлення) / С.К. Бондырева, Д.В. Колесов. – М. : Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж : Издательство НПО «МОДЭК», 2004. – 256 с.
7. Зовнішні трудові міграції населення України / за ред. Е.М. Лібанової, О.В. Позняка. – К. : РВПС України НАН України, 2002. – 206 с.

8. Міграційне право України : [підручник] / С.Б. Чехович. – К. : Школа, 2003. – 240 с.
9. Социологический энциклопедический словарь. – М. : Инфра-М: НОРМА, 1998. – 401 с.
10. Статистический словарь. – М. : Финстатинформ, 1996. – 480 с.
11. Theories of international Migration: a review and appraisal// Population and development review, vol. 19, № 3 (September 1993). – P. 431–465.
12. Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей (1990) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/migrant.shtml.
13. Проблеми нормативно-правового забезпечення регулювання міграційних процесів в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://archive.nbuv.gov.ua>.
14. Структура та поняття міграції [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lib.chdu.edu.ua/156>.
15. Зовнішня трудова міграція населення України. – К., УЦСР, 2009. – 120 с.
16. Звіт щодо методології, організації проведення та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні / Міжнародна організація праці. Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. – Будапешт : МОП, 2013. – 114 с.