

ІНСТИТУТ ДЕМОГРАФІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ім. М.В.ПТУХИ
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ НАУК УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ КОМІТЕТ СТАТИСТИКИ УКРАЇНИ
УКРАЇНСЬКИЙ ЦЕНТР СОЦІАЛЬНИХ РЕФОРМ

НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ ТРУДОВА ЕМІГРАЦІЯ В УКРАЇНІ

Київ – 2010

УДК 314.04(477):[314.743+331]

ББК 60.7

Н 31 Населення України. Трудова еміграція в Україні. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, 2010. – 233 с.

У монографії розглядається широке коло проблем, пов'язаних із зовнішньою трудовою міграцією українських громадян, висвітлено теоретичні та прикладні аспекти трудової еміграції. Досліджується перебіг зовнішніх трудових міграцій у контексті загальної соціально-економічної ситуації на основі відомостей державної статистики та спеціальних вибірових обстежень. Особливу увагу приділено аналізу результатів першого загальнонаціонального опитування з питань трудових міграцій, що було проведене у середині 2008 року.

Проаналізовано соціально-економічні характеристики зовнішніх трудових мігрантів, напрямки трудової еміграції, умови праці та перебування громадян України за кордоном. Здійснено оцінку заробітків трудових мігрантів та грошових переказів, визначено вплив трудової еміграції на розвиток ринку праці в Україні. Розроблено пропозиції щодо формування міграційної політики, а також поліпшення статистики трудових міграцій.

Для наукових працівників (демографів, економістів, географів, соціологів, правників), державних службовців, викладачів та студентів ВНЗ, усіх, хто цікавиться проблемами трудової еміграції.

Редакційна колегія:

акад. НАН України Лібанова Е.М. (відповідальний редактор),

к.е.н. Позняк О.В. (відповідальний секретар), д.н.держ.упр. Малиновська О.А.

Рецензенти:

д.е.н. Макарова О.В.,

д.е.н. Садова У.Я.

*Затверджено до друку Вченою радою Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В.Птухи НАН України
(протокол №5 від 27.05.2010 р.)*

ISBN 978-966-02-5710-8

© Інститут демографії та соціальних досліджень
ім. М.В. Птухи НАН України, 2010

© Державний комітет статистики України, 2010

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВИХ МІГРАЦІЙ У КОНТЕКСТІ АНАЛІЗУ РИНКУ ПРАЦІ.....	8
1.1. Трудова міграція як об'єкт наукового пізнання.....	8
1.2. Міграційні чинники розвитку ринку праці.....	27
1.3. Визначення поняття «трудоий мігрант» та специфіка його використання у рамках даного дослідження.....	38
РОЗДІЛ 2. ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗОВНІШНІХ ТРУДОВИХ МІГРАЦІЙ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ.....	41
2.1. Джерела офіційних статистичних даних про трудову еміграцію.....	41
2.2. Вітчизняний досвід вибіркового обстежень трудових поїздок.....	47
2.3. Методологічні засади вибіркового обстеження населення з питань трудової міграції 2008 р.	53
РОЗДІЛ 3. ЧИННИКИ ТРУДОВИХ МІГРАЦІЙ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ.....	70
3.1. Демографічні чинники.....	70
3.2. Життєвий рівень населення.....	76
3.3. Особливості розвитку ринку праці в Україні.....	86
3.4. Зовнішні фактори трудової міграції населення України.....	95
РОЗДІЛ 4. ТЕНДЕНЦІЇ ТРУДОВОЇ ЕМІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ.....	109
4.1. Оцінка масштабів трудових міграцій.....	109
4.2. Соціально-демографічні характеристики зовнішніх трудових мігрантів.....	113
4.3. Географія трудових поїздок.....	124
4.4. Умови праці та перебування українських громадян за кордоном.....	129
4.5. Закономірності територіальної диференціації міграційних процесів.....	143
4.6. Українська трудова міграція у якісному вимірі.....	153
4.7. Особливості зовнішньої трудової міграції населення в Тернопільській області.....	176
РОЗДІЛ 5. СОЦІАЛЬНІ ТА ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ ЗОВНІШНІХ ТРУДОВИХ МІГРАЦІЙ.....	188
5.1. Обсяги заробітків трудових мігрантів та їх вплив на добробут домогосподарств.....	188
5.2. Вплив зовнішніх трудових міграцій на розвиток ринку праці.....	195
5.3. Проблеми соціального забезпечення українських трудових мігрантів.....	200
5.4. Проблеми торгівлі людьми.....	210

РОЗДІЛ 6. ОЦІНКА ПЕРСПЕКТИВ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ УКРАЇНСЬКИХ ГРОМАДЯН.....	215
6.1. Наміри громадян України щодо участі у зовнішніх трудових міграціях.....	215
6.2. Оцінка впливу світової фінансово-економічної кризи на масштаби та характеристики зовнішньої трудової міграції українських громадян....	225
РОЗДІЛ 7. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ТРУДОВИХ МІГРАЦІЙ.....	233
7.1. Пропозиції щодо формування політики трудових міграцій.....	233
7.2. Проблеми удосконалення міграційної статистики.....	251
ВИСНОВКИ.....	254
ЛІТЕРАТУРА.....	260

ВСТУП

Одним з важливих соціально-демографічних процесів та вагомим індикатором соціально-економічного розвитку регіонів є міграції населення. Міграційні процеси, якщо вони мають добровільний характер, формуються передусім під дією економічного чинника і сприяють переміщенню населення і робочої сили із країн (регіонів) з гіршою соціально-економічною ситуацією до країн (регіонів), у яких умови життя, зайнятості та заробітку є кращими.

Сучасна міграційна ситуація в Україні характеризується стабілізацією інтенсивності міграційних переміщень, що пов'язані зі зміною офіційного місця проживання, переходом до додатного балансу стаціонарних міграцій у 2005 р. при значних масштабах зовнішніх трудових міграцій.

Україна – одна з найбільших країн-донорів робочої сили в Європі, де зовнішня трудова міграція стала об'єктивною реальністю сьогодення. Потоки заробітчанства сформувалися в умовах низької заробітної плати в зареєстрованому секторі економіки, підвищеного рівня безробіття та вимушеної неповної зайнятості, поширення бідності та високого рівня маєтного розшарування населення, значного розриву у рівнях оплати праці в Україні і зарубіжних країнах (особливо в перерахунку на іноземну валюту за офіційним курсом). Навіть економічний підйом, що певний час тривав в Україні з 2000 р., так і не призвів ні до реального покращення умов життя широких верств населення, ні до зростання попиту на робочу силу. Більшість показників соціально-економічного розвитку все ще далекі від європейських стандартів. Можливості працевлаштування на офіційному ринку праці України залишилися обмеженими, до того ж зайнятість в зареєстрованому секторі економіки держави не лише не гарантує добробуту, а часто не забезпечує й потреб відтворення робочої сили працюючого.

Розвиток трудових міграцій у кінці першого десятиліття XXI ст. відбувається в умовах світової фінансово-економічної кризи. Наприкінці минулого століття Україна вже переживала важку економічну кризу, яка спричинила першу в незалежній державі хвилю еміграції та нелегальної трудової міграції. Проте та криза мала внутрідержавний характер, бо була обумовлена пертурбаційними процесами в економіці, що пов'язані з переходом від командної системи господарювання до ринкової. Сучасна фінансово-економічна криза охопила майже весь світ, суттєво впливаючи на можливості пересування людей у світі і мінімізуючи пошук місць прикладання праці. Отже, чимало українських громадян

коректують власну міграційну поведінку, адаптуючись до нових умов.

Серед позитивних рис трудової міграції насамперед слід назвати пом'якшення напруження на ринку праці та підвищення добробуту окремих прошарків населення. Крім того, наслідком тривалого перебування індивіда в країнах Заходу та Центральної Європи стає засвоєння ринкової свідомості, цінностей і норм цивілізованого суспільства. Водночас не може не викликати тривоги те, що громадяни України є зовсім незахищеними від сваволі роботодавців та посередників, багатьом мігрантам при цьому загрожує небезпека опинитися в нелюдських умовах існування та праці, реальною є загроза потрапити в тенета торговців людьми. Наші співгромадяни переважно займаються роботами, які мало сприяють підвищенню їхньої кваліфікації, набуттю навичок, потрібних для майбутньої продуктивної діяльності в Україні. А тривале перебування за межами держави призводить до послаблення сімейних зв'язків, що негативно впливає на демографічну ситуацію.

Поширеність явища обумовлює необхідність формування державної політики щодо регулювання трудових міграцій, причому ефективність відповідних заходів буде досягнута лише за умови, якщо їх розробка та впровадження спиратиметься на потужну аналітичну базу досліджень у даній сфері. Разом з тим донедавна не вирішеною залишалася проблема формування адекватного інформаційного забезпечення міграційних досліджень. Відсутність науково обґрунтованих даних призвела до появи в політичних документах і засобах масової інформації гіпертрофовано завищених оцінок обсягів трудових міграцій.

Вперше на загальнодержавному рівні достовірну інформацію щодо характеристик трудової міграції було отримано в ході повномасштабного вибіркового обстеження з питань трудових міграцій, яке провели Український центр соціальних реформ та Держкомстат України у червні 2008 р. в рамках проекту "Дослідження трудової міграції в Україні". Реалізація проекту стала можливою завдяки фінансовій та технічній підтримці Фонду Арсенія Яценюка "Open Ukraine", Представництва Міжнародної організації міграції в Україні, Представництва Міжнародного банку реконструкції та розвитку в Україні. Методологія обстеження відповідає загальноприйнятій міжнародній статистичній практиці. Обстеження базувалося на вибірковій сукупності домогосподарств, що застосовується для проведення національних обстежень економічної активності населення та умов життя домогосподарств.

Результати першого загальнонаціонального опитування з питань трудових міграцій (2008 р.) стали основною інформаційною базою при підготовці цієї монографії. Крім того, дослідники використали відомості Медико-демогра-

фічного обстеження України (2007 р.), низки інших вибіркового опитувань. При підготовці монографії також використано результати проектів, реалізованих за сприяння МБФ “Карітас України”.

Монографію підготовлено творчим колективом у складі: акад. НАН України, д.е.н., проф. Е.М. Лібанова (вступ, параграф 1 розділу 5, параграф 2 розділу 6, висновки), С.В. Башкіров (параграф 2 розділу 3), Н.А. Богоєва (параграф 3 розділу 2), Н.С. Власенко (параграф 3 розділу 2), Н.В. Григорович (параграф 3 розділу 2), к.е.н., с.н.с. Т.А. Драгунова (параграф 2 розділу 1, параграф 1 розділу 2, параграфи 2, 3 розділу 4, параграф 1 розділу 7), к.соц.н. О.Б. Іванкова-Стецюк (параграф 6 розділу 4), Н.О. Кобрянська (параграф 3 розділу 2), О.В. Лиса (параграф 3 розділу 2), д.е.н., с.н.с. Л.С. Лісогор (параграф 3 розділу 3), к.соц.н. І.П. Майданік (параграф 1 розділу 1, параграфи 1, 2 розділу 2, параграф 4 розділу 3, параграф 4 розділу 4, параграфи 1, 4 розділу 5, параграф 1 розділу 7), д.н. з держ. упр. О.А. Малиновська (параграф 3 розділу 1, параграф 4 розділу 3, параграф 1 розділу 5, параграф 1 розділу 6, параграф 1 розділу 7), Т.В. Новосільська (параграф 2 розділу 3), к.е.н., доц. О.М. Палій (параграф 1 розділу 3), Т.А. Погода (параграф 4 розділу 3), к.е.н., с.н.с. О.В. Позняк (параграфи 1, 2 розділу 1, параграфи 1, 2 розділу 2, параграфи 1, 2, 3, 4, 5 розділу 4, параграфи 1, 2, 4 розділу 5, параграфи 1, 2 розділу 7), к.е.н., с.н.с. С.В. Полякова (параграф 2 розділу 3), О.С. Самойленко (параграф 3 розділу 2), д.е.н., с.н.с. В.Г. Саріогло (параграф 3 розділу 2), А.В. Солоп (параграф 3 розділу 2), к.е.н., с.н.с. Л.Г. Ткаченко (параграф 3 розділу 5, параграф 2 розділу 6), П.Г. Шушпанов (параграф 7 розділу 4).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВИХ МІГРАЦІЙ У КОНТЕКСТІ АНАЛІЗУ РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Трудова міграція як об'єкт наукового пізнання

Під *трудовою міграцією* слід розуміти переміщення у просторі, що здійснюються індивідами з метою підвищення рівня життя на основі більш вигідного використання власної робочої сили без зміни постійного місця проживання. Оскільки трудова міграція може виступати як початковий етап постійного переселення, ці процеси треба розглядати як два різновиди єдиного цілого – міграційної мобільності населення. На відміну від стаціонарної міграції, для цього виду міграції властиве збереження постійного зв'язку мігранта зі своєю родиною як у інформаційно-особистісних формах, так і у економічних.

Отже, говорячи про міграцію, слід перш за все розрізнити дві її основні форми: стаціонарну міграцію, що пов'язана зі зміною місця проживання і реєструється державною статистикою, та трудову міграцію – тимчасові поїздки на роботу за межі свого населеного пункту без зміни місця проживання. Стаціонарні міграції, залучаючи здебільшого молодь, змінюють вікову структуру регіонів виходу та вселення і виступають чинником формування життєвого та трудового потенціалу населення, трудова міграція є напрямом реалізації останнього.

У зарубіжній науковій літературі для позначення явища трудової міграції широко використовують поняття зовнішня зайнятість. Однак дослідник міграцій Маноло І. Абелла розрізняє дані поняття, вказуючи, що різниця між термінами є суттєвою і не виключно семантичною. На думку дослідника, поняття трудова міграція краще застосовувати для характеристики стихійних, нелегальних трудових виїздів, тоді як термін зовнішня зайнятість підкреслює роль держави в керуванні міграційними потоками¹. Відомий учений радянського періоду Е.П. Плетнев також вказує на стихійність як на визначальну характеристику трудових міграцій².

¹ Маноло І. Абелла, Марія Алстестіс Абрера-Мангахас. Направлення працівників за кордон. Посібник для країн з низьким та середнім рівнем доходів. – К.: Міленіум, 2004. – С. 6.

² Плетнев Э.П. Международная миграция рабочей силы в капиталистической системе мирового хозяйства.

У сучасному науковому дискурсі поняття трудової та економічної міграції часто вживаються як синоніми. Але, на думку московського науковця В.О. Іонцева, таке ототожнення є помилковим. Точку зору, подібну до поглядів російського дослідника, можна знайти і в інших джерелах. Поняття економічної міграції за своїм змістом є ширшим і включає трудові переміщення як один із своїх різновидів³. Українська дослідниця міграцій О.А. Малиновська зазначає, що економічна міграція, крім трудових поїздок, включає також міграцію для здійснення підприємницької діяльності⁴, а Маноло І. Абелла відносить до економічних міграцій навіть переселення на постійне місце проживання, якщо це супроводжується працевлаштуванням⁵.

Слід розрізнити також поняття трудової міграції та міграції робочої сили. Під міграцією робочої сили розуміють переміщення працездатного населення, поряд з міграцією дітей та міграцією пенсіонерів. В основу даної класифікації дослідники кладуть статево-вікову структуру та здатність до праці мігрантів, що в цілому допустимо, хоча є і деякі неточності⁶. Тоді як трудова міграція – явище іншого характеру, в основі якого лежить не структура мігрантів, а причина їхнього переїзду. Однак нині у науковому дискурсі ці два терміни вживають, переважно, як синоніми.

У зарубіжній літературі можна зустріти дефініцію трудової міграції, що визначає це явище як “переміщення людей всередині країни або між країнами заради заповнення незайнятих робочих місць”⁷. На наш погляд, таке визначення не зовсім вдало розкриває мотивацію мігрантів. Звичайно, наявність незайнятих робочих місць у регіонах (країнах) прибуття мігрантів є підґрунтям, макроекономічним базисом для трудових переміщень, однак люди здійснюють міграції не заради заповнення існуючих вакансій, мотивацією виступають власні інтереси особи, потреби, що можна задовольнити за рахунок працевлаштування у регіоні, відмінному від постійного місця проживання особи.

Романюк М.Д. визначає трудову міграцію як “рух, переселення та переміщення на постійній або тимчасовій основі носіїв робочої сили та працересурсного потенціалу в регіональному, національному та міждержавному

М.: Изд-во ИМО, 1962. – С. 31.

³ Воронин В.М. Особливості процесів трудової міграції та розвиток імміграційної політики в країнах Західної Європи в період 60–80 років// Зарубіжний досвід соціально-економічної політики і проблеми зовнішньо-економічних зв'язків. – К., 1993. – С.124

⁴ Малиновська О.А. Мігранти, міграція та Українська держава: аналіз управління зовнішніми міграціями: Монографія. – К.: Вид-во НАДУ, 2004. – С. 15.

⁵ Маноло І. Абелла, Марія Алстестіс Абрера-Мангахас. Направлення працівників за кордон. Посібник для країн з низьким та середнім рівнем доходів. – К.: Міленіум, 2004. – С. 122.

⁶ Определение и классификация форм миграции населения// Демографические тетради. – Вып.9. – К.: 1974. – С. 264.

⁷ Джери Девел, Джери Джулия. Большой толковый социологический словарь. –М.: Вече, АСТ, 1999. – С. 362.

міграційному просторі з метою забезпечення відповідного економічного циклу відтворення та власних потреб трудових мігрантів”⁸. Це визначення підкреслює внутрішню мотивацію мігранта. Однак власні потреби трудових мігрантів можуть бути різними, це зміна і природно-кліматичних, і екологічних, соціокультурних, житлово-побутових та інших умов, тоді як трудові міграції визначаються іншими внутрішніми чинниками.

Російські науковці С.К. Бондирєва та Д.В. Колесов під трудовою міграцією розуміють “виїзд на заробітки в інші країни з наміром по можливості стати постійним жителем країни прибуття”⁹. Дане визначення охоплює лише зовнішні трудові переміщення і 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 у трудових переміщеннях, і не може бути визначальним у структурі чинників, що зумовлюють трудову міграцію. На такій характеристиці досліджуваного явища наголошують численні автори та авторські колективи, які досліджують сучасні міграції. “Сутнісною атрибутивною ознакою трудового мігранта є те, що він переїжджає в іншу країну тимчасово, або їздить туди періодично, в той час коли постійне місце його проживання не змінюється”¹⁰, “трудова міграція – це такі міграційні переміщення, що здійснюються індивідами у відповідності до панівних у даній географічній спільності людей (ГЛС) норм міграційної поведінки, з метою підвищення рівня життя на основі більш вигідного використання власної робочої сили без зміни постійного місця проживання”¹¹.

Український дослідник С.Б. Чехович визначає трудову міграцію як один з 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 характер¹². Хоча загалом дане 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 з елементів свідомої діяльності індивіда, що характеризує передбачення результату діяльності¹³,

⁸ Романюк М.Д. Міграції населення України за умов перехідної економіки: Методологія і практика регулювання. – Львів: Світ, 1999. – С. 30.

⁹ Міграція (суцність и явление) / С.К. Бондырева, Д.В. Колесов. – М.: Издательство Московского психолого-социального института. – Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2004. – С. 41.

¹⁰ Міграція населення. Вып. 2: Трудовая миграция в России. Приложение к журналу «Миграция в России». – М., 2001. – С. 5.

¹¹ Зовнішні трудові міграції населення України / За ред. Е.М. Лібанової, О.В. Позняка. – К.: РВПС України НАН України, 2002. – С. 63.

¹² Міграційне право України: Підруч./ С. Б. Чехович. – К.: Школа, 2003. – С. 240.

¹³ Социологический энциклопедический словарь. – М.: Инфра - М: НОРМА, 1998. – С. 401.

тоді як установка – це схильність суб'єкта до певної активності, у деяких випадках її може навіть не усвідомлювати індивід¹⁴. Тому позитивна установка на працю може бути у мігранта незалежно від мети переміщення.

Не можна погодитись з такою дефініцією трудової міграції, що трактує її як “переміщення зайнятого населення, пов'язане зі зміною місця роботи”¹⁵, оскільки серед контингентів заробітчан досить вагомою є частка осіб, які планують знайти роботу (а отже, і стати зайнятими) безпосередньо у регіоні прибуття. Тобто на момент переміщення, а деколи і на момент прийняття рішення про міграцію, таких осіб можна класифікувати як безробітних.

На сьогоднішній день найбільшою популярністю при розгляді міграційних процесів як серед вітчизняних, так і серед зарубіжних вчених користується **неокласична економічна теорія макрорівня**, відповідно до якої трудова міграція спричинена географічною різницею попиту та пропозиції на робочу силу. Причому це пояснення стосується і міжнародної, і внутрішньої трудової міграції. Останню Д. Массей називає копією або дублікатом зовнішньої міграції¹⁶.

Згідно з даною концепцією, у країнах (регіонах) з надлишковою робочою силою спостерігається низька заробітна плата, тоді як регіони з недостатньою робочою силою характеризуються високим рівнем зарплати. Розмір заробітної плати виступає як основний фактор виштовхування у регіонах походження мігрантів і основний фактор притягування у регіонах прибуття. В результаті трудової міграції зменшується пропозиція робочої сили та підвищується зарплата у бідних на капітал країнах, в той час 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 і має місце навіть після того, коли зникають причини, що її викликали.

Потоки інвестицій рухаються у протилежний від потоків трудових мігрантів бік, а саме з країн багатих на капітал до бідних. Фактором, що приваблює інвестиції, є підвищений, за міжнародними стандартами, темп прибутків з капіталу у бідних країнах. Рух капіталу включає також людський капітал, тобто переміщення висококваліфікованих працівників з багатих до бідних на капітал країн, які сподіваються отримати високі прибутки зі своїх навичок у бідному на людський капітал оточенні.

Неокласична мікроекономічна теорія розглядає міграційні потоки

¹⁴ Там же, с. 383.

¹⁵ Статистический словарь. – М.: Финстатинформ, 1996. – С. 287.

¹⁶ Theories of international Migration: a review and appraisal// Population and development review, vol. 19, №3 (September 1993). – P. 431–465.

між країнами як просту суму індивідуальних переміщень, здійснених на основі особистих підрахунків вигідності міграції. Відповідно до даного теоретичного підходу, кожен індивід виступає як раціонально діюча особа, яка приймає рішення про здійснення або відмову від переміщення на основі підрахунків в системі “витрати–вигоди” від міграції.

Витрати і вигоди від міграції можна поділити на монетарні та немонетарні (пов’язані з послабленням або розірванням родинних чи дружніх зв’язків та зав’язуванням нових, вивченням нової мови, перебуванням у культурному середовищі, відмінному від країни походження мігранта, необхідністю здобуття нових звичок тощо). Однак при оцінці чистої вигоди від міграції, зазвичай, враховують лише монетарні компоненти, оскільки, по-перше, їх легше виміряти і, по-друге, згідно з поглядами класиків неокласичної мікроекономіки¹⁷, вони справляють більший вплив на прийняття рішення про міграцію, ніж немонетарні складові. Остання теза виступає предметом для критики у зв’язку з посиленням уваги до нематеріальних аспектів поведінки людей.

Рішення про здійснення міграції приймають у два етапи. На першому етапі особа, на основі наявної інформації, формує своє уявлення про країну потенційного переїзду, а на другому – оцінює переваги та витрати, що пов’язані з міграційним переміщенням. Потенційний мігрант розраховує вигоди від міграції шляхом множення заробітної плати, що відповідає спеціальності та професійній кваліфікації особи у країні призначення на ймовірність отримати роботу (для нелегальних мігрантів здобуту величину необхідно помножити на ймовірність уникнути депортації). У такий самий спосіб розраховують очікувані заробітки у країні походження. Після чого очікувані заробітки у місці призначення та походження порівнюють. Відповідно до неокласичної мікроекономічної концепції, у разі якщо різниця між очікуваними прибутками у країнах призначення та походження є додатною, то особа мігрує; якщо величина виявиться від’ємною – особа залишається; якщо різниця дорівнює нулю, то особа перебуває у нейтральній позиції при виборі стратегії поведінки (переїхати або залишитися). Розмір диференціації очікуваних прибутків визначає масштаби міжнародної міграції населення.

Набагато складнішим є процес прийняття рішення про міграцію у разі сімейного переміщення, яке має бути вигідним для всіх працюючих членів сім’ї. Тому підвищена частка зайнятості жінок ускладнює механізм прийняття рішення про міграцію. Однак найчастіше у такій ситуації оцінюють сукупну вигідність переміщення для сім’ї в цілому.

Застосування згаданого теоретичного підходу при аналізі міграційних процесів має свої межі. Його не можна використовувати при дослідженні

¹⁷ Там же, р. 434.

недобровільних переміщень. Крім того, не всі особи приймають рішення про міграцію цілком свідомо, детально аналізуючи всі “за” і “проти”, деякі люди діють імпульсивно або під впливом інших осіб, у такому разі вигоди від переїзду потенційним мігрантом не оцінюються.

Особливе місце у системі міграційних теорій мікрорівня **посідає концепція людського (соціального) капіталу**. Розробником цієї теоретичної концепції є Гарі Беккер, який розглядав різноманітні аспекти людської поведінки як прояв економічної доцільності. Вагомий внесок у розробку даної теорії зробили Т. Шульц, Дж. Мінцер, А. Хансен та ін. Активне застосування концепції соціального капіталу до аналізу міграційних процесів розпочалося з робіт Ларі С'яастада.

Для реалізації міграційних намірів потрібне не лише бажання індивіда, а й різноманітні ресурси. Саме тому дослідники говорять про селективну природу міграцій, оскільки переміщення, зазвичай, здійснюють не найбільш бідні та знедолені верстви населення, а ті, хто володіє необхідним набором ресурсів. Ця теза не стосується біженців та інших осіб, які переміщувалися на недобровільній основі. Одним з таких ресурсів є людський капітал, що включає як вроджені здібності і таланти, так і накопичені знання, вміння, навички, досвід, освіту, кваліфікацію, інформацію, фізичне і психологічне здоров'я тощо¹⁸. Дослідники міграцій вважають, що мігранти мають більший людський капітал порівняно з тими, хто не наважується на переїзд¹⁹.

Окремим напрямом досліджень у рамках теорії людського капіталу стало *питання про грошові перекази мігрантів як засіб перерозподілу доходів*. Ця тема є дуже актуальною для країн-донорів робочої сили, зокрема і для України. Соціально-економічний вплив мігрантських переказів на розвиток держави є подвійним. З одного боку, вони збільшують купівельну спроможність населення, інвестуються в освіту, придбання житла, чим покращують розвиток відповідних галузей. Частина грошових переказів мігрантів використовується як стартовий капітал для заснування власного бізнесу, однак, слід зазначити, що частка осіб, які використовують кошти в такий спосіб, є незначною. Серед негативних наслідків грошових надходжень з-за кордону слід згадати зростання цін та створення соціального напруження між прошарками населення, які отримують грошові надходження з-за кордону, та особами, які таких джерел доходу не мають.

В основу прийняття рішення про міграцію концепція соціального капіталу, так само як і неокласична мікроекономічна теорія, кладе економічну

¹⁸ Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р. Современная экономическая энциклопедия. – СПб., Издательство «Лань», 2002. – С. 769.

¹⁹ Моисеенко В.М., Чудиновских О.С. Теория человеческого капитала и исследования миграционных процессов в России// Проблемы прогнозирования. – №4, 2000. – С.128.

ефективність міграції, яку розраховують шляхом зіставлення витрат на переїзд та вигоди від нього. Однак Гарі Беккер зауважує, що такий економічний підхід до аналізу міграційних процесів зокрема (а саме, прийняття рішення про переміщення) та соціальних явищ загалом не означає, що в основі мотивації індивіда лежить егоїзм або матеріальна вигода. Це лише метод аналізу, а не припущення відносно конкретної мотивації²⁰.

Соціальні зв'язки особи також можуть виступати як різновид соціального капіталу, оскільки їх можна розглядати як запас, що формується за допомогою інвестицій і дає віддачу. Соціальні мережі, що утворюються з родинних, дружніх, сусідських та інших зв'язків, є важливою темою в дослідженні міграцій. **Концепція міграційних мереж** є не лише складовою теорії людського капіталу, а й оформилася в окрему аналітичну модель у теоретичних розробках Ф. Хьюго (Hugo), Е. Тайлора (Taylor) та Д. Массея (Massey).

Наявність або відсутність соціальних зв'язків за кордоном чинить значний вплив на прийняття індивідами рішення про переміщення або відмову від нього. Міграційні мережі, що складаються з набору міжособистісних зв'язків між мігрантами, колишніми мігрантами і немігрантами у країнах (регіонах) походження та призначення, значно підвищують ймовірність переміщення, оскільки вони зменшують міграційні витрати та ризики і, відповідно, збільшують вигідність.

Перші мігранти, які переїжджали у конкретну країну, не мали там соціальних контактів, тому для них переміщення було пов'язане зі значними витратами (особливо, якщо вони перетинали кордони нелегально). Після того, як перші мігранти влаштувалися у місцях вселення, витрати на потенційне переміщення для їхніх друзів, родичів, колег та знайомих значно зменшуються. Це стосується монетарних витрат на переїзд та облаштування, інформаційних та пошукових (час, гроші та зусилля, що витрачаються на пошук та отримання роботи), альтернативних витрат (заробітки, що могли б здобути мігранти протягом часу подорожі та пошуку роботи у місці призначення), психологічні (пов'язані зі зміною оточення та навколишнього середовища). Згадані витрати наявні у всіх міграційних переміщеннях, вони зростають прямо пропорційно до збільшення відстані переїзду і значно підвищуються, коли йдеться про перетин державних кордонів, тобто про зовнішню міграцію²¹.

Представники теорії міграційних мереж стверджують, що лише перші потоки мігрантів походять з середнього та вищого за середній класів соціальної ієрархії і відрізняються підвищеною стійкістю до стресів, високим освітнім

²⁰ Там же, с. 124.

²¹ Massey D. Economic development and international migration in comparative perspective // Population and development review, vol.14, №3 (September 1988). – P. 397.

рівнем тощо. Поступово, коли міграційні мережі розростаються і охоплюють все більшу кількість населення, витрати на переміщення падають, і міграційні потоки стають все менш селективними та починають представляти общину або суспільство, з яких походять мігранти, загалом.

Відповідно до цієї теорії, урядам країн походження та вселення мігрантів доволі складно управляти міграційними потоками, оскільки процес формування мереж знаходиться поза зоною їхнього контролю і має місце незалежно від різновиду політичного режиму. Однак деякі механізми міграційної політики (спрямовані на об'єднання мігрантів з сім'ями, які перебувають на території іншої держави) все ж таки є дієвими, так як вони зміцнюють міграційні мережі шляхом надання членам родинних мереж особливих прав на в'їзд у країну.

Серед теоретичних підходів, що виникли на теренах пострадянського простору, заслуговує на увагу **концепція трьох стадій міграційного процесу**. Розробку даної теорії пов'язують з прізвищем російського науковця Л.Л. Рибаківського, який пропонує розглядати міграційні процеси не з точки зору територіальних сукупностей людей (як серію фактів вибуття та прибуття мігрантів), а так, як це виглядає для самих учасників переміщення. Будь-який завершений міграційний процес, згідно з поглядами науковця²², складається з трьох основних стадій, що тісно пов'язані між собою:

- вихідної (або підготовчої) стадії, що являє собою процес формування територіальної рухливості населення;
- основної стадії, тобто безпосереднього акту переселення;
- заключної стадії – приживаність мігрантів на новому місці.

Приживаність, згідно з поглядами Л.Л. Рибаківського, виступає як діалектична єдність процесів адаптації та облаштування²³. Під адаптацією автор розуміє пристосування суб'єкта до об'єктивних умов оточуючого середовища, натомість облаштування – це перебудова зовнішніх умов відповідно до потреб суб'єкта.

Л.Л. Рибаківський називає міграційний процес, що пройшов всі три стадії розвитку, завершеним. Таким чином, будь-яке переміщення, що не закінчується приживаністю новоселів, у рамках даної теорії, є неповним або незавершеним міграційним процесом. Для ефективного управління міграційними процесами державі слід впливати на міграційну поведінку особи на всіх трьох стадіях міграційного процесу.

Теорія світового (міжнародного) ринку праці пояснює природу міг-

²² Рыбаковский Л.Л. Миграция населения. Вып.5: Стадии миграционного процесса. Приложение к журналу "Миграция в России". – М., 2001. – С. 26.

²³ Рыбаковский Л.Л. Миграция населения (вопросы теории). – М., 2003. – С. 116.

раційних процесів з точки зору марксистських ідей. Серед радянських учених, які вивчали міграції у руслі даного теоретичного підходу, слід згадати Є.П. Плетнєва, який розглядає світовий ринок як передумову капіталістичного способу виробництва. Складовою частиною цього процесу було формування світового ринку для товару особливого роду – робочої сили. Міграція у цьому контексті виступає як засіб розподілу “вільної” робочої сили між ланками світового капіталістичного виробництва. Під вільною робочою силою варто розуміти: це не лише особи незайняті на національному ринку праці (безробітні), а й ті, що працюють в організаціях, установах та підприємствах відповідної держави і мають наміри, при можливості, працевлаштуватися за кордоном, оскільки таке прикладання праці з певних причин видається їм більш перспективним. Треба зауважити, що далеко не всі безробітні є частиною вільної робочої сили, деякі з них орієнтуються на працевлаштування лише на ринку праці власної держави і не можуть розглядатися як ресурс для інших країн.

Є.П. Плетнєв виділяє економічні та матеріально-технічні передумови формування міжнародного ринку праці: до перших відносить включення все більшої кількості країн у світовий господарський обіг, а до останніх – зростання транспортної мережі та поліпшення зв'язку.

Існує стійка взаємозалежність між масштабною міжнародною трудовою міграцією та розвитком світової промисловості, сільського господарства, морського та залізничного транспорту. З одного боку, переміщення великої кількості найманих працівників через державні кордони значно сприяє розвитку тих галузей світового господарства, у яких найчастіше задіяні трудові мігранти, а з другого – зростання матеріально-технічної бази світової промисловості і транспорту створює нові можливості для переміщення заробітчан.

Подібною до теорії міжнародного ринку праці є концепція **світової системи** або **глобального міста**, що побудована на роботах Уолерстайна (Wallerstein). В основі цієї теорії також лежить поняття світового ринку праці. Управління світовою економікою здійснюється з невеликої кількості економічно та політично розвинутих урбанізованих центрів (глобальних міст), до яких можна віднести у США – Нью-Йорк, Чикаго, Лос-Анджелес, а в Європі – Лондон, Париж, Мілан²⁴. Всі інші регіони світової системи утворюють периферію, що надає світовому господарству сировину, земельні та трудові ресурси і розвивається залежно від центру²⁵.

Теорію **сегментованого ринку праці**, яку іноді ще називають

²⁴ Sassen S. The mobility of labor and capital. – Cambridge, 1988. – P. 128.

²⁵ Frey W. Migration and metropolitan decline in developed countries: a comparative study // Population and development review vol.14 №3 (December 1988). – P. 595.

теорією подвійного ринку праці, нині активно використовують для аналізу трудових міграційних процесів як західні, так і вітчизняні вчені. Теоретичне підґрунтя зазначеної концепції було закладене у другій половині 20 ст. у роботах М. Пайора (M.Piore).

Такий теоретичний підхід основним чинником трудової міграції вважає структурні потреби економік у регіонах прибуття (у великому місті або у зарубіжній країні). У рамках даної концепції ринок праці розглядається як такий, що складається з окремих секторів або сегментів. У науці є кілька сегментаційних моделей ринку праці²⁶:

1. його поділ на первинний та вторинний;
2. його поділ на внутрішній та зовнішній;
3. його поділ на формальний та неформальний.

Перша сегментаційна модель ринку праці є найбільш поширеною у науковій спільноті. Первинний сектор заповнюється висококваліфікованою робочою силою (спеціалісти з вищою освітою, управлінський апарат, представники науки, художньої інтелігенції та інші), а вторинний – малокваліфікованою (підсобні працівники, працівники сфери обслуговування й інші). Згідно з поглядами науковців, переважна більшість трудових мігрантів по приїзді за кордон знаходить собі роботу на вторинному ринку праці. Однак є також думка, що при аналізі міграційних процесів на характер сегментованого ринку праці, поряд з первинним та вторинним, слід виділяти також третій міграційний сегмент ринку праці. Відповідно до цієї точки зору, мігранти не концентруються у вторинному сегменті, а формують власний ринок праці. Існування такого мігрантського компонента проявляється в двох формах: 1) концентрація прийдешньої робочої сили в певних галузях виробництва (що є характерним для сучасної трудової міграції з України), 2) наявність етнічних підприємств, переважно дрібних, де власник і робоча сила, як правило, мають однакове етнічне походження²⁷.

Другою сегментаційною моделлю ринку праці, є його поділ на внутрішній та зовнішній по відношенню до підприємства. Основний кадровий склад підприємства утворює ядро, яке і становить внутрішній ринок. До зовнішнього ринку відносять працівників, які можуть бути залучені ззовні до роботи на цьому підприємстві.

Використання такої сегментаційної моделі ринку праці для аналізу зайнятості трудових мігрантів є недоречним, оскільки, на думку М. Пайора та

²⁶ Петрова І.Л. Ринок праці: процес сегментації. – К.: УДПУ, 1996. – С. 108.

²⁷ Євтух В.Б. Буржуазная концепция сегментированного характера рынка труда в полиэтнических странах // Зарубежный мир: социально-политические и экономические проблемы. – К., Наукова думка. Вып.13., 1987. – С.37.

П. Дорінгера, гастарбайтери зосереджуються на конкурентному ринку праці²⁸, де оцінювання, розподіл робочої сили та інші процеси здійснюються на конкурентній основі, тоді як у рамках внутрішнього ринку праці вони регулюються певним набором адміністративних правил, а в рамках зовнішнього – контролюються прямо економічними змінними. Зрозуміло, що конкурентний ринок праці є ідеальною конструкцією, оскільки всі види робіт лежать в полі юрисдикції адміністративних правил, однак в регулюванні зайнятості трудових мігрантів згадані адміністративні правила є настільки гнучкими, що автори концепції виступають проти її використання для аналізу трудових міграційних процесів²⁹.

Третім проявом сегментації ринку праці можна вважати його поділ на формальну та неформальну частини. У зв'язку з масштабною нелегальною трудовою міграцією сьогодні, аналіз даної сегментаційної моделі ринку праці набуває особливої ваги. Для неформального (неофіційного, нерегламентованого) сектору характерним є переважання ручної праці, відсутність соціального захисту і доступу до джерел фінансування та кредитування, залежність доходів від ступеня ризику та випадкових обставин. У неформальному секторі виділяють дві частини – світлу і темну. Остання включає сірий та чорний сектори. До світлої частини неформального ринку праці відносять такі види діяльності, які не заборонені законом. Це зайнятість на будівництві, робота у сфері послуг, транспорту, торгівлі тощо, яка здійснюється у рамках незареєстрованих проектів. Сірий сектор акумулює види діяльності, що заборонені законом, але не завдають явних збитків конкретній особі, наприклад, валютні або фінансові махінації. Чорний сектор включає рекет, пограбування, торгівлю людьми та інші подібні види діяльності. Переважна більшість трудових мігрантів з України задіяні в інших державах у світлій частині неформального ринку праці.

Ключовим у цій концепції є питання про те, на основі чого відбувається розподіл робочої сили по відповідних сегментах. М. Хехтер та С. Ліберзон відповідь на це питання пов'язують з культурно-психологічною схильністю працівників до того або іншого виду діяльності. В.Б. Євтух цілком справедливо критикує такі погляди, оскільки при аналізі соціальних процесів користуватися поняттями етнокультурного порядку недоречно. Сам дослідник пояснює підвищену концентрацію іноземних працівників на вторинному ринку праці країни-реципієнта, в першу чергу, соціально-економічними умовами, “в тому числі і тією обставиною, яке місце на ринку праці правлячі кола відводять

²⁸ Piore Michael J. and Doeringer Peter B. Internal Labor Markets and Manpower Analysis. – Massachusetts., Heath Lexington Books, 1971. – P. 4.

²⁹ Там же, p.5.

новим контингентам прийдешньої робочої сили”³⁰.

В центрі уваги **інституційної теорії** – фактори макрорівня. З розвитком міграційних процесів виникає низка приватних інституцій та добровільних організацій, основною функцією яких є забезпечення попиту, створеного дисбалансом між великою кількістю людей, які шукають можливість дістатися у багаті на капітал країни, та обмеженою кількістю віз, що зазвичай виділяють такі країни. Такий дисбаланс, а також бар’єри, створені розвинутими країнами на шляху доступу всіх бажаючих на свою територію, формують прибуткові економічні ніші для підприємців та інституцій, створюють передумови для розвитку “чорного ринку” у міграції. Функціонування підпільного ринку сприяє експлуатації та переслідуванню мігрантів, що, в свою чергу, викликає розвиток мережі добровільних гуманітарних організацій, які мають за мету своєї діяльності покращити поведження з легальними та нелегальними мігрантами, дотримання їхніх прав.

Теоретики роблять висновок, що з поступовою побудовою мережі організацій, спрямованих на підтримку міграцій, самі міграційні потоки стають дедалі більше незалежними від тих чинників, що були першопричиною розвитку міграційних переміщень між конкретними країнами (регіонами)³¹. Уряди можуть стикатися з низкою проблем на шляху регулювання міграційних потоків, оскільки процес виникнення інституцій, особливо нелегальних, важко піддається контролю. Заходи щодо створення більш строгого імміграційного режиму можуть, з одного боку, посилити вплив “чорного ринку” на перебіг міграційних процесів, і, з другого – викликати супротив гуманітарних організацій, що займаються захистом прав мігрантів.

Концепція **міграційних систем** поєднує країни походження і призначення мігрантів у певний спільний простір – міграційну систему. Держави, що утворюють такі системи, характеризуються більшою інтенсивністю обміну товарами, послугами і людьми. Міжнародна міграційна система включає ядро (ним може виступати країна або група країн) і периферію – держави, що пов’язані з ядром надзвичайно великими потоками мігрантів.

Країни всередині системи не обов’язково мають бути пов’язані географічною близькістю. Міграційні потоки відображають швидше політичні та економічні взаємовідносини, ніж просторове розташування. Очевидно, що географічна близькість сприяє формуванню різного роду взаємовідносин між країнами, однак вона не гарантує такого розвитку подій, так само як і значна

³⁰ Євтух В.Б. Буржуазная концепция сегментированного характера рынка труда в полиэтнических странах // Зарубежный мир: социально-политические и экономические проблемы. – К., Наукова думка. Вып.13., 1987. – С.41.

³¹ Theories of international Migration: a review and appraisal// Population and development review, vol. 19, №3 (September 1993). – P. 451.

дистанція не унеможлиблює їх. Найчастіше масштабна міграція відбувається між країнами, що зручно географічно розташовані, характеризуються культурною близькістю, є політичними союзниками, торговельними партнерами тощо.

Держави не обов'язково повинні бути складовою якоїсь однієї системи, вони можуть належати до кількох міграційних систем. Однак таке членство є характернішим для країн-донорів, і дуже рідко стосується держав-реципієнтів. Міграційні системи не є стійким утворенням, країни можуть приєднуватися або виходити з них відповідно до соціально-економічних змін, політичної ситуації тощо.

Концепція **кумулятивної (накопичувальної) обумовленості** належить до теорій, що пояснюють міграційні процеси з точки зору їх відновлюваності та самопідтримання. Поняття кумулятивної обумовленості ввів у наукових обіг Гунар Мірдал (Gunnar Myrdal), значний внесок у розробку зазначеної концепції вніс Д. Массей. Основною у даній теоретичній моделі є теза про те, що кожне здійснене міграційне переміщення змінює соціальний контекст, в середині якого будуть прийматися наступні рішення про міграції. Ця зміна зазвичай здійснюється в бік збільшення ймовірності наступних міграцій.

В основі соціального значення роботи в рамках даної концепції, на думку теоретиків, лежить поняття стигматизації. Коли у країні-реципієнті значна кількість мігрантів займає певні робочі місця, місцеві жителі наклеюють на такі види робіт ярлик "імігрантських", таких що неприйнятні для виконання місцевим населенням. Тому уряди змушені продовжувати вербувати іноземну робочу силу.

Розробку *нової економіки трудової міграції* пов'язують з працями О. Старка (Oded Stark). У центрі уваги цієї концепції – не окрема особа, а домогосподарство, на рівні якого і приймається рішення про міграцію. В основі такого колективного рішення лежить не лише бажання максимізувати очікувані доходи, а ще й мінімізувати ризики, наявні на місцевому ринку праці.

Для того щоб підтримувати рівень свого добробуту на належному рівні, домогосподарства намагаються диверсифікувати власні ресурси, такі як робоча сила. Одні члени сім'ї можуть працювати на місцевому ринку праці, тоді як інші, за спільним рішенням домогосподарства, можуть бути направлені для прикладання праці в іншу країну (регіон). При такому розподілі ресурсів, у випадку погіршення економічної ситуації на місцевому ринку праці, грошові перекази трудових мігрантів будуть забезпечувати членам домогосподарства належний рівень доходів.

У розвинутих країнах ризики домогосподарства втратити дохід зазвичай

чай мінімізовані через діяльність ринку страхування (страхування на випадок безробіття, втрати працездатності, травми або пошкодження, для сільськогосподарських працівників це може бути страхування від неврожаю через посуху, пожежу, інші стихійні лиха) чи урядових програм, однак у країнах, що розвиваються, такі інституційні механізми є недосконалими, недоступними для бідних сімей або просто відсутні. Доступ бідних сімей до фондів кредитування у країнах, що розвиваються, є дуже обмеженим, оскільки такі сім'ї часто не мають змоги надати майнову заставу для отримання кредиту. За таких умов трудова міграція стає привабливою стратегією поведінки як альтернативне джерело надходжень капіталу. Отже, уряди можуть впливати на масштаби міграції не лише через політику, спрямовану на удосконалення ринку праці, а також через формування або покращення систем страхування та кредитування.

Концепція нової економіки трудової міграції, так само як і теорія кумулятивної обумовленості, при розгляді розподілу доходів у країні (регіоні) походження мігрантів використовує поняття відносної депривації та відносної сатисфакції. Для зменшення трудових міграцій уряд країни походження мігрантів має сприяти більш рівномірному розподілу доходів у суспільстві. Навіть підвищення заробітної плати у країні-донорі може спричинити значніші стимули для міграції, якщо таке збільшення зарплат буде нерівномірним і стосуватиметься лише заможніших верств населення.

Проаналізувавши основні теоретичні підходи до вивчення міграцій, звіривши їх твердження з результатами емпіричних досліджень, група дослідників на чолі з Д. Массеєм сформулювали основні положення **синтетичної теорії міграцій**³². Згідно з цією концепцією міграції виникають у ході соціальної, політичної та економічної трансформації, що супроводжується поширенням капіталістичних ринкових відносин на неринкові суспільства. В контексті глобалізації економіки перехід до ринкових відносин і нових методів виробництва в аграрних та командних економіках руйнує звичні соціальні та економічні зв'язки, призводить до масштабного витіснення людей зі звичного способу життя. Це створює мобільні групи населення, які шукають нові шляхи досягнення економічного добробуту. Одним з таких шляхів є працевлаштування на розширених національних і міжнародних ринках праці. Дані процеси відбуваються найчастіше у формі міграцій із села у місто, або із країн, що розвиваються, у розвинуті країни. Тобто регіоном, куди спрямовані міграційні потоки, виступають території з вищою заробітною платою. Однак, згідно з положеннями синтетичної теорії, міжнародна різниця в зарплаті не є єдиним

³² Массей Д. Синтетическая теория международной миграции // Мир в зеркале международной миграции: Сб. статей / Гл. ред. В.А. Ионцев. – М.: МАКС Пресс, 2002. – С.161–174.

чи найважливішим фактором, що створює міграційні мотивації. Домогосподарства, що намагаються відповідати структурним змінам, використовують трудову міграцію як засіб подолання труднощів ринкової економіки. Система державного страхування у перехідний період є зазвичай застарілою, натомість урядові програми страхування від безробіття є обмеженими або взагалі відсутні. Саме тому домогосподарства намагаються захистити себе від ризиків неповної зайнятості і безробіття шляхом трудової міграції одного або кількох своїх членів.

Коли на ранніх стадіях трансформації ринку праці у країнах, що розвиваються, може виникнути мобільне населення, яке бажає взяти участь у трудовій міграції, в той самий час у розвинутих країнах, що виступають реципієнтами робочої сили, має місце роздвоєння ринків праці. Вторинний сектор праці пропонує низьку оплату праці, слабку стабільність і невеликі можливості для кар'єрного просування, чим відштовхує національну робочу силу і породжує структурний попит на працівників-мігрантів. Процес такого роздвоєння ринку праці є найбільш актуальним для світових мегаполісів, де концентрація управлінських, адміністративних і технічних функцій призводить до виробничого попиту на дешеві послуги. Оскільки роботодавці не в змозі привабити на такі робочі місця місцевих працівників, вони, через процес вербування, ініціюють прибуття мігрантів. Поступово роль вербування у створенні трудових міграційних потоків зменшується, оскільки міграція, що вже почалась, створює міцну тенденцію самопідтримання через систему інституцій і міграційних мереж.

Теоретичні підходи до пізнання сучасних міграційних процесів пояснюють походження і розвиток міграцій на різних рівнях аналізу. І хоча пропозиції, підсумки та гіпотези, отримані з різних концепцій, не позначені внутрішнім протиріччям, вони все ж пропонують неоднакові висновки щодо заходів міграційної політики. У зв'язку з цим і враховуючи зростання масштабів міграцій у сучасному світі, що може загострити міжетнічні стосунки і спровокувати конфлікти, вироблення управлінських рішень у галузі міграцій постає одним з найважливіших завдань суспільних наук.

Трудова міграція в Україні включає 3 процеси:

- трудова еміграція українських громадян за кордон;
- трудова імміграція іноземців до нашої держави;
- внутрідержавні трудові міграційні переміщення.

На сучасному етапі особливої актуальності набуває дослідження трудових міграційних поїздок з України до інших країн. Постає необхідність формування державної політики щодо регулювання трудових міграцій,

причому ефективність відповідних заходів буде досягнута лише за умови, якщо їх розробка та впровадження спиратиметься на потужну аналітичну базу досліджень у даній сфері.

Основними закономірностями розвитку зовнішніх трудових міграцій в Україні на сучасному етапі є:

- формування в структурі робочої сили України численного контингенту осіб, для яких трудова міграція є основним видом зайнятості;
- диференціація рівня міграційної мобільності залежно від якісних характеристик індивідів – підвищений ступінь участі в зовнішніх трудових міграціях притаманний чоловікам (а серед жінок – тим, які мають дітей), особливо молодим, одруженим або розлученим, з середнім освітнім рівнем;
- трудова міграція, як правило, є альтернативою можливому постійному виїзду, а не підготовкою до нього, але зі збільшенням тривалості та частоти поїздок вірогідність повернення мігранта знижується;
- зайняття українськими трудовими мігрантами ніш на відносно менш привабливих ринках праці країн перехідної економіки і Південної Європи;
- залежність обсягів трудових міграцій від віддалі, ємності ринків праці країн-реципієнтів та ментальних особливостей їх населення – основна частина трудових мігрантів виїжджає до сусідніх слов'янських країн, які досягли більших успіхів в справі переходу до ринкових відносин. Причому при здійсненні трудової міграції жителі прикордонних регіонів України в основному орієнтуються на сусідні з їх областю країни. Головним приймачем вітчизняної робочої сили є Росія – найбільша за чисельністю населення з країн, які межують з Україною. Порівняно з учасниками стаціонарних міграцій заробітчани переважно переміщуються на менші віддалі, внаслідок чого основні країни-приймачі осіб, які виїзять з України на постійне (або принаймні тривале проживання) за межі колишнього СРСР (Ізраїль, Німеччина, США), не входять до найбільших реципієнтів української робочої сили;
- намагання з боку мігрантів максимізувати дохід від продажу своєї робочої сили за кордоном при мінімізації витрат, наслідком чого є свідоме погодження на несприятливі умови праці і перебування;
- важливість ролі „міграційних” грошей не лише як засобу підвищення рівня життя окремих верств населення, а й як джерела інвестування в економіку України.

Нині у вітчизняній науковій літературі з проблем демографії, економіки, соціології, державного управління зовнішнім трудовим міграціям приділяють більше уваги, ніж іншим складовим міграційного руху населення. Разом з тим

окремим аспектам зовнішньої трудової міграції, зокрема проблемам її сегментації, майже не приділялось уваги. Перша спроба групування мігрантів була в доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, де виділено чотири категорії громадян України, які перебувають на території інших країн з метою працевлаштування, залежно від їхнього правового статусу³³:

- особи, які мають дозвіл на постійне проживання на території іноземної держави, що одночасно дає право і на безстрокове працевлаштування (ці особи відповідно не входять до складу постійного населення України);
- особи, які мають тимчасовий дозвіл на перебування і на працевлаштування;
- особи, які на законних підставах тимчасово перебувають на території іноземної держави (на лікуванні, навчанні, з туристичними або приватними цілями) і нелегально працюють;
- особи, які перебувають на території іноземної держави нелегально і нелегально працюють.

У складі останнього контингенту слід розрізняти осіб, які потрапили до країни-реципієнта легальним шляхом, але термін їхнього дозволу на перебування закінчився, та осіб, які потрапили на територію даної країни нелегальним шляхом. Належність особи до тієї або іншої категорії є основним чинником, який визначає юридичні та соціальні права індивіда в країні перебування.

Таке групування акцентує увагу на юридичному статусі трудових мігрантів, що ускладнює його використання в соціально-економічних дослідженнях: умови праці та наслідки міграції можуть бути схожими у осіб з різним юридичним статусом і, навпаки, становище на ринку праці країни-реципієнта рівних за юридичним статусом осіб може бути принципово різним.

Трудова міграція громадян України здійснюється за запрошенням безпосередньо з боку іноземних роботодавців, за допомогою організацій, які займаються посередництвом у працевлаштуванні громадян за кордоном (у тому числі туристичних агенцій), шляхом самостійного пошуку громадянами України роботи за кордоном (через осіб, які раніше виїхали на заробітки, за сприянням родичів і знайомих в країні-реципієнті, за допомогою Інтернету тощо). В структурі трудової еміграції громадян України за ступенем легальності та можливостями статистичного обліку можна виділити 4 якісно особливі рівні:

I. Офіційна трудова міграція – переміщення українських громадян, які виїжджаючи за кордон декларують мету участі в трудовій діяльності і є легальними трудовими мігрантами в приймаючих країнах.

³³ Стан дотримання та захисту прав громадян України за кордоном: Спеціальна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини – К., 2003. – С. 38.

II. Неофіційна легальна міграція – поїздки наших співвітчизників за кордон з декларованою ціллю туризму, відвідування родичів тощо, з наступним 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.

III. Успішна нелегальна міграція – поїздки за кордон, пов'язані з незареєстрованою зайнятістю видами діяльності, дозволеними законодавством відповідних країн.

IV. Міграція жертв злочинних угруповань – торгівля людьми та інші випадки перебування громадян України в нелюдських умовах, або зайнятість протиправною діяльністю за кордоном не з власної волі.

За поєднанням правового статусу та економічних ознак можна виділити три основних сегменти української трудової міграції:

A. Унікальні спеціалісти та висококваліфіковані працівники, які легально працюють за фахом за персональними запрошеннями.

B. Працівники різного рівня кваліфікації, які займаються переважно низькокваліфікованими (рідше – середнього рівня кваліфікації) роботами, нелегально або легально.

C. Жертви злочинних угруповань.

Представники першого сегмента мають такі ж самі права, як і громадяни країни перебування. У них практично не виникає проблем щодо гарантій зайнятості, умов праці, соціального та медичного захисту, належної винагороди за працю. Мігранти, які формують другий сегмент, мають мінімум соціальних та трудових гарантій. Хоча становище легальних і нелегальних працівників суттєво відрізняється, українці нерідко стикаються з порушенням їхніх прав навіть за умови легального працевлаштування. Щодо жертв злочинних угруповань, то вони по суті перебувають на становищі рабів.

Співвідношення між рівнями трудової еміграції за ступенем легальності та можливостями статистичного обліку і сегментами за поєднанням правового статусу та економічних ознак подано на рис. 1.1.1. Як бачимо, четвертий рівень відповідає сегменту С, до сегмента В входять представники трьох перших рівнів, до сегмента А – лише двох.

Співвідношення між чисельністю осіб, які належать до окремих рівнів та сегментів трудової міграції, на рисунку зображено умовно. Неповнота та несистематичність статистичної інформації щодо зовнішньої трудової міграції значно ускладнює наукові дослідження і формування зваженої та ефективної державної політики у цій сфері.

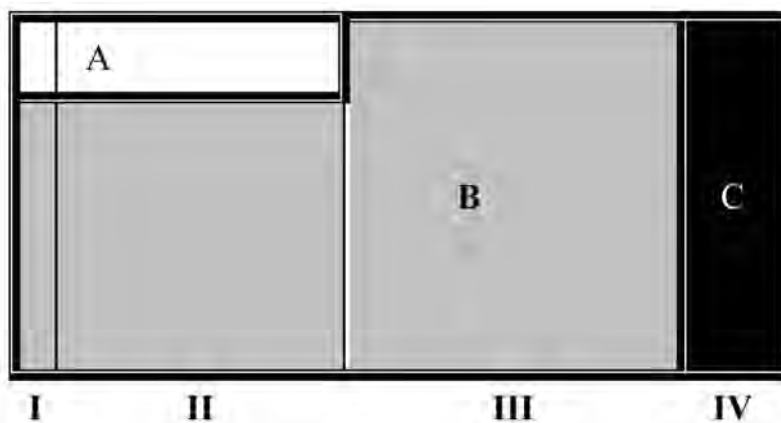


Рис. 1.1.1. Співвідношення між рівнями та сегментами трудової еміграції

Аналітичні дослідження трудових міграцій переважно спираються на підхід, за якого в якості трудових мігрантів розглядають осіб, що брали участь у трудових міграціях протягом визначеного періоду спостереження, як правило, року (тобто хоча б один день протягом року, що розглядається, пропрацювали за кордоном, за умови, якщо їх діяльність не була пов'язана з човниковою торгівлею або виконанням робіт для вітчизняного роботодавця). При дослідженні окремих аспектів процесу доцільною є опора на інший методологічний підхід, за якого кількісні параметри трудових міграцій фіксують станом на певну дату. В цьому випадку кількість працюючих за кордоном варто розглядати як сегмент зайнятого населення. Для розрізнення категорій мігруючого населення при проведенні специфічних досліджень доцільно усіх осіб, які здійснили поїздки протягом року називати активними трудовими мігрантами³⁴, а осіб, які в даний момент працюють за кордоном, – актуальними трудовими мігрантами. Осіб, які припинили участь у трудовій міграції понад рік до моменту спостереження і не збираються в найближчому майбутньому виїздити працювати за межі України, слід розглядати як зворотних трудових мігрантів.

Основними показниками розвитку процесу трудових міграцій є **рівень участі населення в трудових міграціях** – відношення загальної чисельності трудових мігрантів до чисельності населення у віці 15–70 років, а також **відповідні показники для окремих соціально-демографічних груп**. Оскільки більшість трудових мігрантів становлять особи працездатного віку (до того ж в ході обстеження, яке є основною інформаційною базою даної монографії, фіксувалися лише трудові мігранти працездатного віку), особливого значення набуває показник участі у трудових міграціях представників цього вікового контингенту.

³⁴ Пирожков С., Малиновская О., Хомра А. Внешние трудовые миграции в Украине: социально-экономический аспект: Монография (Совет нац. безопасности и обороны Украины, Нац. ин-т проблем междунар. безопасности). – К.:НИПМБ, 2003. – 134 с.

1.2. Міграційні чинники розвитку ринку праці

Об'єм робочої сили і питома вага дорослого населення, активно зайнятого в економічно дохідних заняттях, належать до таких економічних показників, які "...настільки фундаментальні для будь-якого суспільства або держави, що вони виходять далеко за рамки сфери економіки і мають базове відношення до усіх галузей соціальної науки"³⁵.

Прагнучи реалізувати свою працездатність, її носії вступають у специфічні відносини зі споживачами найманої праці (роботодавцями). В процесі взаємодії продавців та покупців робочої сили формується особливий інститут – ринок праці. Значний вплив на його формування, функціонування та розвиток справляє міграція.

При дослідженні населення в економічному аспекті особливого значення набуває оцінка трудового потенціалу спільності людей. Трудовий потенціал розглядається як "розвинена в даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних та духовних характеристик і якостей трудоактивного населення, що реалізовані або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил..."³⁶. В кількісному відношенні трудовий потенціал (зведена характеристика трудової активності людей) вимірюється як загальна чисельність людино-років трудового життя, що належить прожити сукупності осіб у складі зайнятого населення за існуючого порядку вимирання та характеру міграційних процесів, а також закономірностей змін рівнів зайнятості з віком. Кількісний бік трудового потенціалу розглядають як частину життєвого потенціалу (різниця між другим та першим трактується як нетрудова частина життєвого потенціалу). Трудовий потенціал має також якісний бік, що включає статево-вікову структуру, освітній та кваліфікаційний рівень, стан здоров'я працездатного населення та ін.

Пріоритетним напрямом розвитку сучасного розвинутого суспільства є збереження та поновлення людського потенціалу. Подолання періоду катаклізм історичного та ідеологічного плану призвело до розуміння людини як центрального об'єкта всіх сфер життя – виробництва, розподілу, споживання тощо, як головної рушійної сили в будь-яких суспільних процесах і явищах. У контексті цього неабиякого значення набуває концепція людського розвитку, за якої суспільний прогрес визнається лише за умови реалізації трьох ключових цілей людини: прожити довге та здорове життя; здобути, розширити та поновити знання; отримати доступ до засобів існування, які забезпечать достойний рівень життя.

Актуальність проблеми відтворення населення та відновлення його

³⁵ Bogue D.J. Principles of Demography. – New York: Willey and Sons, Inc., 1969. – P. 213.

³⁶ Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении. – К.: Наукова думка, 1992. – С. 16.

трудового потенціалу в Україні посилюється сучасною демографічною кризою. Для суспільства, в якому звужене відтворення притаманне значній частині населення, проблема нестачі робочої сили може стати дуже гостро, оскільки підвищення продуктивності праці може не компенсувати природне скорочення зайнятого населення. Нестабільність економіки призводить до зростання мобільності населення у трудовій міграції і виступає як чинник поглиблення поляризації соціально-економічного розвитку регіонів. Глибоке дослідження всіх чинників формування трудового потенціалу дасть змогу визначити конкретні шляхи розв'язання існуючих кризових явищ та запобігання майбутнім.

Визначення трудового потенціалу буде неповним, якщо воно не може бути піддане операціоналізації, без перенесення акценту на його якісні характеристики. Тому при конкретизації загальних визначень аналізованої категорії дослідники почали звертатися до якісних характеристик трудового потенціалу і як самоцілі, і як розширення “поля дії”, і як доповнення до кількісних характеристик.

З'ясовуючи соціально-економічну сутність трудового потенціалу, М. Чайка зазначає, що під трудовим потенціалом слід розуміти сукупність кількісних (чисельність працездатних контингентів і їх статево-вікової структури в поєднанні з середньою тривалістю майбутнього життя в робочому періоді, тобто фондами часу життєдіяльності працездатного населення) і якісних (зайнятість населення, рівень освіти і кваліфікації працівника, пов'язані з його участю у трудовій діяльності) характеристик здібностей і можливостей трудоактивного населення, які реалізуються через існуючу систему відносин щодо участі в суспільно корисній праці³⁷. На діалектичній єдності кількісних і якісних ознак трудового потенціалу наголошує М. Саєнко. На його думку, трудовий потенціал – це трудові можливості країни (галузі, території, підприємства, працівника), наявні нині й передбачувані на перспективу, що сформовані й формуються у певних виробничих відносинах і умовах відтворення. М. Саєнко зауважує, що трудовий потенціал – це “складне суспільно-економічне явище, що має свою структуру, просторову і часову орієнтацію, є процесом, перебуває в кожен означений момент водночас у різних формах”³⁸.

Слід зазначити, що весь набір кількісних і якісних характеристик, притаманних стійкій, цілісній, якісно визначеній сукупності індивідів, умовно розподіляють на статистичні та потенціальні. Перші характеризують функціонування населення на сучасному етапі і відображають історію формування та розвитку певної спільноти. Другі показують перспективи розвитку населення

³⁷ Чайка М. І. Соціально-економічна суть трудового потенціалу в системі ринкових відносин // Зайнятість та ринок праці. – 1996. – Вип. 4. – С. 188.

³⁸ Саєнко М. До питання про розробку Державної програми розвитку трудового потенціалу в Україні // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 3. – С. 10.

за умови збереження сучасних тенденцій демографічних та демоекономічних процесів.

Застосовуючи загальносистемний метод до дослідження якості трудового потенціалу у історично визначеному способі виробництва матеріального життя, В. Радченко вважає, що якість трудового потенціалу “об’єктивно розкривається через рух основного виробничого відношення за стадіями: виробництво, розподіл, обмін та споживання”³⁹. Рух здібностей та потреб індивідів через єдність споживання та виробництва, а потім розподілу та виробництва В. Радченко розглядає як вихідний пункт розвитку та функціонування трудового потенціалу. Відповідно до цього, єдність елементарної якості та кількості є простою мірою системного існування трудового потенціалу та вихідним пунктом міри інтегральної⁴⁰.

Поділяємо думку С. Пирожкова, що “трудоий потенціал не можна розглядати як щось застигле, величина якого, одного разу сформувавшись, надалі лише витрачається у процесі суспільної діяльності”⁴¹. Тому вважаємо правильною позицію тих науковців, які пропонують перейти від статичної моделі розгляду трудового потенціалу як сукупності ресурсів і резервів живої праці до динамічної, тобто як здатності та можливості досягнення встановлених цілей. Останнє зумовлює необхідність приділити увагу не лише відтворенню окремих складових трудового потенціалу, а й рівню їх внутрішньої системної взаємодії, а також взаємодії зі своїм мікро- та макросередовищем для одержання результатів функціонування.

Розглядаючи міграцію як переміщення кількісно і якісно визначених спільностей індивідів між поселеннями, пов’язане зі зміною постійного місця проживання, без сумніву відмічаємо її істотний вплив на формування трудового потенціалу регіонів, відтворення економічних відносин між людьми. Кількісні та якісні характеристики осіб, що беруть участь у міграційних переміщеннях, здатні посилити чи знизити людський потенціал населених пунктів прибуття чи вибуття.

Серйозну проблему на сьогодні становить процес територіального перерозподілу трудового потенціалу, що певною мірою змінює саму конфігурацію розселення України. На початку нинішнього століття, після вичерпання певного ресурсу еміграційних і нелегальних потоків вибуття мешканців України за кордон, інтенсифікувалися міжрегіональні переміщення населення. Поглиблення економічної і соціальної диференціації областей через складний період реструктуризації галузей та переходу до ринкових умов господарю-

³⁹ Радченко В. Якісна визначеність трудового потенціалу // Демографічні дослідження. – 1996. – Вип. 18. – С. 55.

⁴⁰ Там же, с. 49.

⁴¹ Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении. - К.: Наукова думка, 1992. – С. 19.

вання обумовило певну конвергенційність напряду сучасних внутрішніх міграційних процесів. Справа полягає у достатньо сильній концентрації населення загалом, і робочої сили зокрема, у столичному регіоні держави, насамперед у столиці та її околицях. Релевантність урбанізаційним чинникам в даному випадку не достатньо переконлива, бо, по-перше, порівняно з початком нинішнього століття кількість міст, чисельність населення в яких понад 1 млн., зменшилася на дві одиниці – потужні регіональні центри Донецьк та Одеса, а інші мають тенденцію поступового зниження кількості мешканців. По-друге, досвід європейських країн показує, що половина населення Європи мешкає в малих містах до 50 тис.чол., чверть складають жителі середніх міст з населенням 50–250 тис.чол., решта – у містах з більш як 250 тис.чол. При цьому зниження концентрації населення у великих містах-агломераціях розвинутих країн можна віднести до закономірного явища, бо свідчитиме про зростання кількості інших привабливих населених пунктів. Одним із визначальних для сучасного міграційного руху населення України мотиваційних чинників є економічний, а саме пошук і влаштування на робоче місце, в тому числі із задовільним заробітком, бажано відповідно до фаху, з гідною своєю кваліфікації і спеціальності оплатою тощо.

Отже, на наш погляд, причиною процесу централізації людських ресурсів в одному, хоча і столичному, місті є відсутність генеральної стратегії і будь-якої політики щодо системного розвитку регіонів, розселення та розподілу трудового потенціалу по території держави, а також розуміння наслідків цього процесу. Розглянемо наслідки, як позитивні, так і негативні, для трудового потенціалу країни міграційних переміщень населення у столицю на сучасному етапі.

Якісні характеристики населення в цілому та трудового потенціалу як його частини значною мірою задаються кількістю населення та його віковою структурою. На думку О. Хомри, належний розвиток населення не може відбуватися за умов зменшення кількості хоча б через те, що він передбачає як важливу ознаку збереження і покращання наявної вікової структури населення (збільшення частки дітей, населення молодшого працездатного віку, зниження постаріння)⁴². Скорочення притоку молоді в економіку, на думку деяких дослідників, призводить до зниження рівня мобільності населення, уповільнення процесів зміни професійно-кваліфікаційного та галузевого складу населення, що є важливими умовами якості економічного зростання. У дослідженнях з цієї проблематики все частіше звертається увага на такі якісні характеристики населення, що визначаються, насамперед, розвитком освіти, науки і техніки.

⁴² Хомра О. Демографічна криза в Україні: теоретичні постулати і реалії // Розбудова держави. – 1999. – № 1–6. – С. 137.

Рівень загальної та професійної освіти є одним із найвпливовіших чинників, що визначають якість трудового потенціалу. Цей висновок поділяє більшість учених-економістів, які працюють у цьому напрямі. Особливо зростає значення освіти та професійної підготовки в період структурної перебудови, що супроводжується в Україні ще і кардинальними соціально-економічними змінами.

В результаті сучасних міграційних переміщень суттєво змінюються статево-віковий склад, освітній рівень, професійна структура населення регіонів, відбувається перерозподіл трудового потенціалу населення між областями і столицею України. На сьогодні це призводить до проблем щодо ефективності використання існуючого рівня і створення умов для зростання майбутньої робочої сили. Вирішення вищезазначених проблем бачиться у реалізації комплексної програми заходів, спрямованих на розвиток трудового потенціалу в країні. В Указі Президента України “Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року” наголошується, що в основі практичних дій, спрямованих на кардинальне поліпшення ситуації, що склалася у цій сфері, мають стати: “створення належних умов для повноцінного відтворення трудового потенціалу і професійно-інтелектуального розвитку; створення можливостей для продуктивного його використання через відповідне економічне підґрунтя, збалансований регіональний розвиток, упровадження системи стимулів до праці, забезпечення умов праці і життя, а також реалізація соціальних гарантій зайнятого і незайнятого населення в умовах формування ринкових відносин, що створить передумови для поліпшення всіх параметрів формування трудового потенціалу”⁴³.

В епоху глобалізації відносини між країнами різко активізувалися: значно зросли обсяги експортно-імпортних операцій, посилилися контакти в галузі науки і культури, небаченого раніше поширення набув міжнародний туризм. У багатьох регіонах світу розвиваються інтеграційні процеси, зокрема, вони нині домінують в Європі, являючи собою визначальну тенденцію сучасної геополітичної ситуації в цій частині світу. Інтеграція дає можливість шляхом об'єднання зусиль різних країн спільно розв'язувати соціально-економічні проблеми.

Одним з видів міждержавного співробітництва є обмін населенням та робочою силою між країнами, що знаходить своє відображення у формуванні сталих потоків трудової міграції. “Якщо існування зовнішніх товарних ринків втілюється в міжнародній торгівлі – експорті та імпорті, то буття світового ринку “специфічного товару” – робочої сили проявляється в міжнародних

⁴³ Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року. Указ Президента України від 3 серпня 1999 р. № 958/99 // Людина і праця. – 1999. – № 3. – С. 33.

міграціях трудящих⁴⁴. Те ж саме можна сказати про перерозподіл населення всередині держави по відношенню до регіональних ринків праці.

Нині практично всі країни світу є донорами робочої сили або ж її реципієнтами, чимало країн одночасно виконують на світовому ринку праці обидві ці функції. Сучасні економічні відносини характеризуються значним посиленням взаємозалежності економічних агентів як у окремих країнах, у регіонах світу, так і регіонах країни між собою. Глобалізація світового розвитку вже сягнула за межі суто зовнішньої торгівлі та руху потоків капіталу. Дедалі більшого поширення і значення набуває рух людських ресурсів. Постійне зростання масштабів міжнародної міграції, залучення до неї все нових і нових верств населення та країн робить актуальним дослідження міжнародної міграції робочої сили як однієї з форм міжнародних економічних відносин та її впливу на соціально-економічний розвиток світового господарства.

Міжнародний розподіл праці як найвищий ступінь розвитку суспільного територіального поділу праці між країнами, передбачає стійку концентрацію виробництва певної продукції в окремих країнах, наявність у різних країнах трудових ресурсів різного обсягу і кваліфікаційного складу. Широке трактування міжнародного поділу праці як відокремлення певних видів людської діяльності не обов'язково передбачає його подальшу кооперацію – заснований на міжнародному поділі праці стійкий обмін між країнами продуктами, які вони виробляють з найбільшою економічною ефективністю. Навіть якщо така кооперація і здійснюється, то можлива в двох формах: міжнародного обміну товарами (роботами, послугами), або на основі міждержавного переміщення самої праці – міжнародної трудової міграції.

Робоча сила в усі часи належала до мобільних факторів виробництва, її переміщення з країни в країну були епізодичними і масовими, здійснювались у добровільному й примусовому порядку, мали економічні та політичні причини⁴⁵.

На сучасному етапі розвитку світового господарства склався досить стабільний і структурно оформлений створенням національних та наднаціональних систем регулювання потоків трудових ресурсів міжнародний ринок робочої сили. Це якісно нове явище характеризується постійним ростом попиту і пропозиції іноземної робочої сили, участю не лише економічних агентів, а й країн.

Основою формування міжнародного ринку робочої сили є процеси міжнародної трудової міграції – переміщення працездатного населення з одних

⁴⁴ Плетнев Э.П. Международная миграция рабочей силы в капиталистической системе мирового хозяйства. – М.: Изд-во ИМО, 1962. – С. 39.

⁴⁵ Переведенцев В.И. Методы изучения миграции населения. – М.: Наука, 1975. – С. 189.

держав до інших, що викликане причинами економічного та іншого характеру.

Залежно від того, чи перетинаються кордони країни при переміщенні працездатного населення, розрізняють міграцію внутрішню та зовнішню. Внутрішня міграція приводить до переміщення трудових ресурсів між регіонами країни або між містом і селом, проте чисельність населення країни при цьому не змінюється. Зовнішня міграція впливає на цю чисельність, збільшуючи її на кількість людей, які в'їхали в дану країну (іммігранти), і зменшуючи на кількість людей, які виїхали за межі даної країни (емігранти).

Виділяють два основних види міжнародної міграції робочої сили: міжнародна переселенська міграція та міжнародна трудова міграція⁴⁶. Історично спочатку переважала переселенська міграція населення, тобто така, в результаті якої сформувалась значна частина населення США, Канади, Австралії та деяких інших країн. Під такою міграцією розуміється переміщення мігрантів через кордони держав та зміна місця проживання назавжди.

Причини міжнародної трудової міграції мають, в основному, економічний характер і класифікуються як:

- відмінності в рівні економічного розвитку окремих країн і, відповідно умовах життєдіяльності (рівні "якості життя");
- наявність національних відмінностей у розмірах вартості праці;
- наявність обмеженого безробіття в країнах, що розвиваються (в останній час це явище поширене в постсоціалістичних країнах);
- міжнародний рух капіталу та функціонування міжнародних корпорацій.

Найактивніша теоретична розробка проблем міжнародної міграції почалася з кінця 60-х років минулого століття у межах теоретичних побудов моделей економічного зростання. Їх основна ідея полягає в тому, що міжнародне переміщення робочої сили як одного з факторів виробництва здійснює вплив на темпи економічного зростання, її причиною є міжкраїнні відмінності у рівні заробітної плати. Прихильники неокласичного підходу, відповідно до якого кожна людина отримує і споживає граничний продукт своєї праці, вважають, що еміграція призводить до поліпшення добробуту приймаючої країни. Причому економічний розвиток держави, з якої відбувається еміграція, залишається таким самим або, в будь-якому разі, не погіршується.

Неокейнсіанський підхід визнає можливість погіршення в результаті міграції економічного стану країни, яка експортує робочу силу, особливо якщо емігрують висококваліфіковані працівники. У зв'язку з цим широко обговорювалася ідея введення податку на "відтік мізків", доходи від якого пропонувалося передавати в розпорядження ООН і використовувати на потреби

⁴⁶ Международная микроэкономика: движение товаров и факторов производства. – Киреев А. П. Международная экономика. В 2- ч. – ч. I. Учебное пособие для вузов. – М, 1998. – С. 321.

розвитку. В останні роки акцент в аналізі міграції перемістився на дослідження акумуляції людського фактора як ендогенного чинника економічного зростання країн. Виходячи з того, що накопичений людський потенціал є найважливішою передумовою економічного розвитку, в межах цієї групи моделей міжнародна міграція є одним з пояснень відмінностей економічного зростання між країнами.

“Міграція населення впливає на суспільний розвиток шляхом здійснення своїх функцій”⁴⁷. Найбільш загальні функції міграції – прискорювальна, розподільча та селективна. Результатами здійснення прискорювальної функції є забезпечення певного рівня географічної мобільності населення, змінність складу географічних спільностей людей (ГСЛ) та збільшення місць проживання індивіда протягом життя⁴⁸. Це сприяє розвитку особи, розширенню кругозору, підвищенню пристосованості до різноманітних умов життя, а також обміну навичками та досвідом між представниками різних ГСЛ, поширенню корисних знань. Розподільча функція міграції виражається у перерозподілі населення між регіонами та їх підрозділами.

Селективна функція міграції полягає у зміні якісного складу населення та робочої сили різних регіонів внаслідок нерівномірної участі в міграційних процесах представників різних соціально-демографічних груп. Залучаючи найбільш продуктивні прошарки суспільства, процес міграцій слугує свого роду демографічною та демоекономічною інвестицією в регіони-реципієнти і, навпаки, сприяє постарінню населення та погіршенню трудових ресурсного потенціалу в регіонах-донорах. Одночасно досягається більша відповідність між попитом на робочу силу та її пропозицією. Зокрема, імміграція часто приводить до заповнення робочих місць, які не користуються попитом у корінного населення, емігранти ж звільнюють вакансії, якими можуть скористатись особи, що за інших умов не могли б реально претендувати на робоче місце.

Прибулі до економічно благополучніших регіонів (формувальники найбільших потоків міграції) отримують можливість використати свою робочу силу з більшою ефективністю, а наявність певної кількості полишених ними в регіоні-донорі відносно престижних робочих місць, які потребують від претендентів відповідного кваліфікаційного рівня, є потужним стимулом підвищення кваліфікації населення, що залишається. З іншого боку, наявність достатньо кваліфікованої та відносно дешевої робочої сили, вільної найманої праці породжує (звичайно при нормальній політиці) приплив капіталу. Таким чином, міграційні процеси сприяють зростанню кваліфікації робочої сили як в регіонах вибуття, так і в регіонах прибуття, приводять до більш ефективного

⁴⁷ Население и трудовые ресурсы: Справочник. – М.: Мысль, 1990. – С. 127.

⁴⁸ Миграция сельского населения. – М.: Мысль, 1970. – С. 13.

поєднання речового, фінансового та людського факторів виробництва і, отже, викликають повсюдне зростання продуктивності праці.

Трудова міграція є складним, багатогранним процесом, що чинить неоднозначний вплив на соціально-демографічний та економічний розвиток. Найпомітнішими негативними наслідками зовнішніх трудових міграцій є:

- безпосередня зміна чисельності та трансформації структури населення внаслідок переходу трудової міграції у постійну;
- послаблення сімейних зв'язків, несталість шлюбів, поширення соціального сирітства, що негативно впливає на народжуваність та розвиток сім'ї;
- погіршення рівня здоров'я трудових мігрантів внаслідок виснажливої праці та некомфортних умов перебування за кордоном;
- зниження кваліфікації працівників внаслідок зайняття за кордоном низькокваліфікованими роботами;
- загроза нівелювання соціальної значимості зайнятості в Україні через формування у молоді окремих регіонів стійкого стереотипу, згідно з яким досягти пристойного рівня життя можна лише шляхом трудових поїздок за кордон;
- переважно нелегальний статус мігрантів, що, з одного боку, ускладнює соціальний захист цих осіб, а, з другого боку, сприяє формуванню психології правового нігілізму серед цього контингенту.

До позитивних аспектів трудових міграцій слід віднести:

- покращення можливостей утримувати дітей, розширення доступу до якісного медичного обслуговування і відпочинку внаслідок «міграційних» заробітків;
- зниження напруження на ринку праці через виїзд частини трудоактивних контингентів та перехід до розряду економічно пасивного населення частини осіб, які нагромадили необхідні для життєдіяльності кошти шляхом трудових міграцій;
- розвиток підприємництва та покращення можливостей зайнятості внаслідок створення нових робочих місць колишніми трудовими мігрантами, що заробили достатні для відкриття власної справи суми грошей;
- засвоєння учасниками трудових міграцій ринкової свідомості, цінностей та норм цивілізованого суспільства;
- важливість «міграційних» грошей не лише як засобу добробуту окремих прошарків населення, а й як джерела економічного розвитку.

Найбільш значний вплив трудові міграції справляють на розвиток регіональних ринків праці в цілому і формування пропозиції робочої сили,

зокрема. Виїзд частини трудоактивних контингентів та перехід до розряду економічно неактивного населення частини осіб, які нагромадили необхідні для життєдіяльності кошти шляхом трудових міграцій, призводить до відповідного розширення можливостей працевлаштування осіб, які за інших умов не змогли б знайти роботу. Наслідком засвоєння учасниками трудових міграцій ринкової свідомості, цінностей та норм цивілізованого суспільства стає поширення відповідних настанов серед осіб, які не мають досвіду зовнішніх трудових міграцій.

Міграції населення належать до складних системних об'єктів дослідження. Їх складність, багатоаспектність і соціологічний характер передбачають необхідність комплексного, всебічного вивчення. Дослідницька стратегія, покладена в основу комплексного підходу, ґрунтується на таких методологічних принципах: формулювання загальної теоретичної концепції; розробка наскрізних понять і категорій, що забезпечують єдність підходу до об'єкта дослідження. На їх основі вивчають окремі аспекти і зв'язки міграційних процесів. Теоретичну концепцію слід поєднати з емпіричними розробками. Міждисциплінарність теоретичних і прикладних досліджень – одна з найважливіших методологічних вимог сьогодення. Теорія міграційних процесів сформувалась у тристадійній парадигмі.

Вихідна стадія, яка називається потенційною міграцією, визначає подальший розвиток власне міграції, яка є змістом другої стадії. І, зрештою, на третій, завершальній стадії відбувається адаптація мігрантів до нових умов життя у місцях заселення, а також їхнє облаштування, що через певний період часу завершується перетворенням новоселів на старожилів. На першій, вихідній стадії формуються міграційні установки і міграційні плани, приймається рішення про переїзд або відмову від нього.

Міжнародна міграція робочої сили виникла багато століть тому і з тих пір серйозно змінилася. Першим масовим переміщенням працівників стало цілеспрямоване ввезення рабів із Африки на Американський континент, внаслідок чого в XVII–XIX ст. чисельність населення Африки значно скоротилася. Після відміни рабства в США і витіснення корінного населення – індіанців з місць їх проживання військовими силами розпочалася друга значна хвиля еміграції із країн Старого світу в країни Нового світу.

Якщо в першій половині позаминулого століття переважала міжнародна міграція промислових робітників, то в кінці позаминулого століття найактивнішими мігрантами стали зубожілі селяни (фактор вартості засобів виробництва – землі). Після Другої світової війни на світовий ринок праці вийшла науково-технічна інтелігенція і кваліфіковані робітники (фактор вартості “складної

праці”).

Загальну кількість мігрантів можна оцінити лише приблизно через труднощі статистичного обліку, значні обсяги неофіційної міграції. Вважається, що в світі в середині 1990-х років близько 125 млн. осіб перебували за межами постійного проживання. В останні роки переміщуються із країни в країну майже 20 млн. чоловік у рік. Загальна кількість іноземних робітників у США становить близько 7 млн., в Західній Європі – 6,5 млн., Латинській Америці – 4 млн., країнах Близького Сходу і Північної Африки – 3 млн. осіб. Праця іммігрантів є базою динамічного розвитку цілих галузей промисловості: у Франції 25% зайнятих в будівництві і близько 30% в автомобілебудуванні – іммігранти, в Бельгії – половина всіх гірників, у Швейцарії – 40% будівельних робітників⁴⁹.

Сучасна міграція як соціальне явище в більшості випадків характеризується посиленням одноманітності мотивації. Для основної маси мігрантів залишається головною рушійною силою прагнення до вищого рівня життя, як це спостерігалось і в кінці минулого століття. Втім, не слід забувати і про інші фактори міграцій, адже навіть потоки добровільної міграції формуються під дією комплексу чинників (хоча серед них економічні і є головними), що ж до вимушених міграцій, то їх перебіг пов'язаний з неекономічними факторами.

Пострадянські країни в умовах дестабілізації соціально-економічного розвитку, послаблення механізмів державного регулювання, особливо прикордонного, стикаються зі значними міграційними проблемами. Ущільнення зовнішніх кордонів ЄС з набранням чинності Шенгенських домовленостей лише погіршило і так складну ситуацію з мігрантами. Це підвищило попит на послуги так званих торговців мігрантами, які пропонують кращі перспективи шляхом нелегального перетину кордонів країн Західної Європи. Наприклад, країни Балтії зіткнулись з великим зростанням нелегальної імміграції до скандинавських країн, що переважно організовуються торговцями з Москви.

Процес інтернаціоналізації виробництва і капіталу, який активно відбувається у всьому світі, супроводжується й інтернаціоналізацією ринку праці. Трудова міграція є невід'ємною частиною системи світового господарства. В кінці ХХ ст. міжнародна міграція робочої сили набула масштабів глобального процесу, який охоплює практично всі континенти і країни, всі соціальні верстви. В останні десятиріччя спостерігається інтенсифікація процесів міграції, змінюються форми і напрямки переміщення трудових ресурсів.

Таким чином, підсумовуючи вищесказане, можна зробити висновок про те, що міграційні рухи – найбільш чутливий індикатор масової поведінки насе-

⁴⁹ Международная микроэкономика: движение товаров и факторов производства – Киреев А. П. Международная экономика. В 2- ч. – ч. I. Учебное пособие для вузов. – М, 1998. – С. 322.

лення. Вони є своєрідної реакцією на зміни у соціально-економічній та політичній сферах суспільства, а їх масштаби та напрями певною мірою визначають стабільність або нестабільність суспільного економічного розвитку, зокрема становища на ринку праці.

1.3. Визначення поняття “трудоий мігрант” та специфіка його використання у рамках даного дослідження

За оцінками ООН, серед 200 млн. міжнародних мігрантів, що налічуються на планеті, практично половину становлять працівники-мігранти. Разом з тим, єдиного визначення термінів “трудоий міграція” та “трудоий мігрант” (“трудоий-мігрант”, “працівника-мігрант”) не існує.

За таких умов при формулюванні визначення, яке застосовувалося для потреб даного дослідження, враховувалися основні міжнародні норми, норми українського законодавства, особливості міграційної ситуації в Україні та реальні обставини проведення обстеження.

Ще 1949 р. у Конвенції № 97 Міжнародної організації праці про працівників-мігрантів їх визначали як осіб, які мігрують з однієї країни до іншої з наміром отримати роботу інакше, ніж за власний рахунок (Україна не є стороною Конвенції, хоча можливості приєднання до неї обговорюються).

Приблизно такої ж термінології дотримується Міжнародна організація з міграцій. У розробленому нею глосарії сказано, що трудова міграція – це “пересування людей з однієї країни в іншу країну з метою найму на роботу”. Тут же зазначається, що у більшості країн трудова міграція регулюється національним міграційним законодавством. Крім того, деякі країни походження відіграють активну роль у регулюванні зовнішньої трудоий міграції громадян і забезпеченні для них сприятливих умов за кордоном.

В Європейській конвенції про правовий статус трудоий-мігрантів (1977 р.) зроблено акцент на правовому аспекті становища іноземного працівника. Відповідно до неї під працівниками-мігрантами розуміють громадян однієї зі сторін, яким дозволено іншою стороною проживати на її території для виконання оплачуваної роботи. Конвенція містить також визначення сезонних трудоий-мігрантів. Ними є особи, які, будучи громадянами однієї з сторін, займаються на території іншої сторони діяльністю, що залежить від пори року, на основі контракту на певний термін або на виконання конкретної роботи. Отже, під це визначення не підпадають мігранти, які не мають належних дозволів на перебування та працевлаштування. Конвенцію підписала Україна 2004 р., ратифікувала Верховна Рада України 2007 р., внаслідок чого її норми стали частиною національного законодавства.

Найширше визначення і перелік різних категорій працівників-мігрантів містить Міжнародна конвенція про захист прав усіх працівників-мігрантів та членів їхніх сімей, прийнята ООН 1990 р. (набула чинності 2003 р.). У ній записано, що «термін працівник-мігрант означає особу, яка буде займатися, займається або займалася оплачуваною діяльністю у державі, громадянином якої він чи вона не є». За умови відповідності наведеному визначенню до працівників-мігрантів належать прикордонні працівники (фронт'єри), сезонні працівники, моряки (рибалки), працівники, що зайняті на стаціонарних прибережних установках, такі, робота яких пов'язана з переїздами, так звані «працівники на проєкті» та «працівники цільового найму», а також особи, що працюють не за наймом. Конвенція ООН охоплює, вочевидь, також і нелегальних або незаконних працівників-мігрантів, тобто мігрантів з неурегульованим правовим статусом. Хоча Україна не приєдналася до Конвенції, її норми, як і інших міжнародних документів такого рівня, є, безумовно, орієнтиром у тлумаченні термінів.

Спроби прийняття в Україні закону, який би містив концептуальні засади міграційної політики, а також відповідні юридичні терміни, досі не мали успіху. Зареєстрований у Верховній Раді (5 березня 2008 р.) законопроект «Про внесення змін до Закону України «Про зайнятість населення» дає визначення трудової міграції як переміщення економічно активного населення в межах країни та за кордон з метою зайнятості. Однак у тексті законопроекту йдеться про право громадян України займатися трудовою діяльністю під час перебування за кордоном, якщо вона не суперечить законодавству. Таким чином, запропоноване розуміння трудової міграції відповідає нормам Європейської конвенції про захист прав працівників-мігрантів (1977 р.) і поширюється лише на законних працівників-мігрантів.

Однак, визначаючи терміни для даного дослідження, автори керувалися тим, що нелегальний сегмент трудової міграції громадян України за кордон є досить численним, необхідністю його врахування при обчисленні масштабів трудової міграції, а також потребою удосконалення діяльності держави із запобігання нелегальній міграції українців, що неможливо без належного інформаційного забезпечення. Тому дослідження охоплювало як законних, так і незаконних трудових мігрантів, тобто осіб, які працевлаштовувалися за кордоном без належних дозволів.

У дусі Конвенції ООН про захист прав усіх працівників-мігрантів, предметом обстеження виступали мігранти, які на момент його проведення перебували на роботі за кордоном, займалися оплачуваною діяльністю в минулому, або здійснили конкретні кроки для організації заробітчанської поїздки

в найближчому майбутньому. Разом з тим обстеження було спрямовано саме на працівників-мігрантів, а не на осіб, які залишили територію України з метою постійного проживання. З цих міркувань, а також тому, що його метою було з'ясування актуальної ситуації, до категорії працівників-мігрантів за методологією дослідження зараховували лише осіб, які виїжджали (виїхали) на роботу за кордон упродовж трьох з половиною років до його проведення.

Водночас, відповідно до Конвенції ООН, поняття “трудоий мігрант”, сформульоване для використання під час даного обстеження, включало як осіб, які працювали (працюють) за кордоном за наймом, так і самозайнятих.

Та попри визначення Конвенції, при проведенні дослідження застосували підхід, за яким маятникові мігранти (фронт'єри) ним не охоплювалися. Аргумент на його користь полягав у тому, що в українському прикордонні значного поширення набули «човникові» міграції, здійснювані переважно мешканцями прикордонних населених пунктів, які при поїздках до сусідніх держав з візовим режимом користуються пільгами в рамках так званого “малого прикордонного руху”. По-перше, ці поїздки мають переважно не трудовий, а торговий характер, по-друге, вони характерні лише для певних регіонів. Тому їхнє включення до обстеження могло б спричинити певне викривлення отриманих результатів. Внаслідок цього було прийнято рішення про доцільність присвятити маятниковим мігрантам-фронт'єрам окреме дослідження, виключивши їх з обстеження населення з питань трудової міграції.

Таким чином, у ході першого загальнонаціонального обстеження з питань трудових міграцій (2008 р.) до зовнішніх трудових мігрантів віднесені громадяни України працездатного віку, які займалися оплачуваною економічною діяльністю на території інших країн постійно, сезонно або тимчасово (включаючи тих, які працювали без офіційного статусу). До них не було включено прикордонних маятникових трудових мігрантів.

Відповідно при підготовці розділів і пунктів даної монографії, в яких аналізуються результати першого загальнонаціонального обстеження з питань трудових міграцій (2008 р.), дослідники використовували саме таке визначення зовнішніх трудових мігрантів. При цьому аналіз підсумків інших опитувань спирається на специфічні підходи до визначення даного контингенту осіб.

РОЗДІЛ 2

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗОВНІШНІХ ТРУДОВИХ МІГРАЦІЙ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

2.1. Джерела офіційних статистичних даних про трудову еміграцію

Система інформаційного забезпечення аналізу міграційних процесів в Україні включає **офіційні статистичні дані** та **відомості спеціальних вибіркового обстежень**, які проводять наукові установи та інші організації, а також окремі дослідники. **Національна статистика** (офіційні дані), в свою чергу, включає **державну статистику** (сукупність відомостей, які збирає Державний комітет статистики України) та **відомчу статистику** (дані міністерств і відомств щодо окремих аспектів міграційних процесів). При цьому частина інформації, яку збирають міністерства (відомства), передається до Держкомстату і, отже, входить до системи державної статистики.

Нормативною базою міграційної статистики є державні законодавчі та нормативно-правові акти в галузі статистики, інформації, інформатизації, науково-технічної діяльності, стандартизації, а також міжнародні договори України щодо статистики, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

До нормативних документів статистики міграційних досліджень належать закони України "Про державну статистику"⁵⁰, "Про Всеукраїнський перепис населення"⁵¹, правила та інструкції Державного комітету статистики України.

Закон України "Про державну статистику" регулює правові відносини в галузі державної статистики, визначає права і функції органів державної статистики, організаційні засади державної статистичної діяльності з метою отримання всебічної та об'єктивної статистичної інформації щодо економічної, соціальної, демографічної та екологічної ситуацій в Україні та її регіонах і забезпечення нею держави та суспільства. У законі передбачено, що державні статистичні спостереження проводять органи державної статистики відповідно до затвердженого Кабінетом Міністрів України плану державних статистичних спостережень або за окремими рішеннями Кабінету Міністрів України. Державні

⁵⁰ Закон України "Про Всеукраїнський перепис населення" // <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>

⁵¹ Закон України "Про Всеукраїнський перепис населення" // <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>

статистичні спостереження, що проводять органи державної статистики із залученням тимчасових працівників, здійснюються за рішеннями Кабінету Міністрів України на визначених цими рішеннями умовах. Державні статистичні спостереження виконують за рахунок коштів Державного бюджету України.

Згідно із Законом “Про державну статистику”, основним завданням органів державної статистики є збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист та використання статистичної інформації щодо масових економічних, соціальних, демографічних, екологічних явищ і процесів, які відбуваються в Україні та її регіонах.

Цей закон регулює основні права та обов’язки органів державної статистики щодо вивчення стану первинного обліку і статистичної звітності, перевірки достовірності первинних та статистичних даних, поданих респондентами, із застосуванням у разі необхідності методу безпосереднього відвідування виробничих, службових та інших приміщень, ділянок тощо, юридичних осіб, їх філій, відділень, представництв та інших відособлених структурних підрозділів, а також громадян – суб’єктів підприємницької діяльності у порядку, встановленому спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі статистики. Відповідно до цього закон передбачає право вимагати від респондентів внесення виправлень до статистичної звітності, інших статистичних формулярів у разі виявлення приписок та інших перекручень первинних та статистичних даних. У разі невиконання цієї вимоги у визначені строки органи державної статистики можуть самостійно вносити зазначені виправлення з наступним повідомленням про це респондентів.

Закон України “Про державну статистику” надає право органам державної статистики здійснювати співробітництво із міжнародними статистичними організаціями та статистичними службами інших країн.

Закон України “Про Всеукраїнський перепис населення” визначає правові, економічні та організаційні основи підготовки і проведення Всеукраїнського перепису населення, оброблення, узагальнення, поширення та використання його результатів і регулює відносини суб’єктів Перепису населення, визначає їхні права, обов’язки та відповідальність, встановлює гарантії держави щодо захисту конфіденційної інформації, отриманої у процесі Перепису населення.

У законі зазначається, що метою проведення Перепису населення є отримання достовірних, об’єктивних та цілісних даних щодо різноманітних характеристик населення країни в цілому та по кожній адміністративно-територіальній одиниці для інформаційного забезпечення управління та про-

гнозування соціально-економічного розвитку, а також розроблення та реалізації виваженої державної політики з питань населення.

В даному документі визначено, що до суб'єктів Перепису населення належать респонденти – громадяни України, в тому числі ті, які на встановлену дату Перепису населення перебувають за її межами, а також іноземці та особи без громадянства, які на цю дату перебувають на території України. Зазначено, що програму Перепису населення становлять такі основні первинні (персональні) дані, які збирають у процесі проведення Перепису населення: склад та родинні стосунки членів домогосподарства; стать; вік; дата і місце народження; сімейний стан; етнічне походження; мовні ознаки; громадянство; освіта; джерела засобів існування; зайнятість; міграційна активність.

Практично всі міністерства і відомства України ведуть відомчу статистику щодо питань, які належать до компетенції відповідних відомств. Статистичні дані з міграції збирають Міністерство внутрішніх справ України, Державний комітет України у справах національностей та релігій, Державна прикордонна служба України, Державний центр зайнятості Міністерства праці і соціальної політики України, Міністерство закордонних справ України, Міністерство освіти і науки України тощо. Збір даних щодо міграційних процесів цими відомствами регулюється внутрішніми наказами і розпорядженнями. Попри рекомендацію ООН про те, щоб до положень про окремі міністерства було включено, що вони відповідають за збір статистичної інформації, в жодному з положень про міністерство (відомство) України (за винятком Держкомстату⁵²) цих позицій немає.

Сукупність відомостей, котрі збирає **Державний комітет статистики України**, формують державну статистику, що є основною складовою національної статистики. Окремими аспектами міграційної статистики займаються три департаменти Держкомстату: департамент статистики населення та адміністративно-територіального устрою, департамент статистики праці та департамент статистики послуг.

До компетенції **департаменту статистики населення та адміністративно-територіального устрою**, зокрема, належить розробка матеріалів перепису населення.

Програма Першого Всеукраїнського перепису населення 2001 р. включала 19 питань, з яких обліку трудових міграцій стосується питання 16 "Місцезнаходження Вашої роботи" (на території проживання або на іншій території). При відповіді на нього фіксувався лише регіон України (АР Крим,

⁵² Положення про Державний комітет статистики України <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=924-2007-%EF>

область, Київська або Севастопольська міськрада), або іноземна держава, відповідно трудові міграційні переміщення в межах одного регіону не фіксувалися.

Програма розроблення матеріалів Всеукраїнського перепису населення, затверджена наказом Держкомстату України від 17.02.2003 р. №37, включала вісім розділів, в т.ч. трудовій міграції (міжрегіональній та зовнішній) було присвячено близько половини вихідних таблиць розділу 4 “Соціально-економічна характеристика населення”.

Повнота та загальність зібраної інформації є сильними сторонами перепису як джерела даних про міграції населення. До того ж, програми послідовних переписів, як правило, значною мірою збігаються, що забезпечує неперервність моніторингу та зіставність результатів. При цьому, однак, повнота забезпечується щодо обліку осіб, які в різні періоди свого життя змінили місце проживання, облік трудових мігрантів (судячи з даних перепису) є далеко не повним, вочевидь переписом не були охоплені контингенти нелегальних іммігрантів з країн, що розвиваються. Інші суттєві недоліки – обмеженість кількості питань, які можуть бути внесені до програми (проведення цього масштабного заходу за широкою програмою потребуватиме величезних коштів і є економічно невиправданим), фіксація характеристик мігрантів за станом на момент перепису, а не на момент міграції, та нечасте проведення такого всеохоплюючого обстеження, в результаті чого дані попереднього перепису, як правило, застарівають задовго до того, коли відбувається наступний.

На жаль, Перший Всеукраїнський перепис населення 2001 р. зафіксував 118,8 тис. осіб, чиє місце роботи знаходиться за межами України. Це лише незначна частина реальної сукупності зовнішніх трудових мігрантів, хоча втричі більше від контингенту, зафіксованого поточною державною статистикою (форма 1-ТМ, про яку буде сказано нижче). Однак дані перепису, на відміну від поточних даних, відображають близьку до реальної структуру зовнішніх трудових мігрантів за країнами прикладання праці.

Департамент статистики праці щомісяця проводить обстеження з питань економічної активності населення, на засадах додаткового модуля, до якого двічі (у 2001 та 2008 рр.) було проведено обстеження з проблем зовнішніх трудових міграцій. В анкеті обстеження з питань економічної активності населення при запитанні про причини відсутності члена домогосподарства передбачено варіант відповіді “Перебуває за кордоном”, на запитання щодо місця роботи індивіда на момент опитування передбачено варіант відповіді “За межами України”. Однак інформація щодо відповідних питань на постійній

основі не розробляється. Крім того, зазначений департамент у своїй діяльності користується даними Державного центру зайнятості Мінпраці України щодо її громадян, які працюють за кордоном, та іноземців, які тимчасово працюють в Україні.

Департамент статистики послуг є відповідальним за проведення обстеження за формою статистичного обліку сільських поселень 1-село. Відомості за цією формою, зазвичай, розробляють раз на п'ять років (востаннє – в кінці 2005 р.). Форми цієї статистичної звітності заповнюють на кожен сільський населений пункт, при цьому фіксують численні демографічні та соціально-економічні характеристики села, зокрема, кількість прибулих і вибулих до даного села протягом періоду після попереднього обстеження, а також кількість мешканців сільського населеного пункту, які працюють за його межами, та їх розподіл за агрегованими географічними напрямками (в містах та смт тієї ж області, за межами області, за кордоном). На жаль, використання даних про кількість працюючих за кордоном ускладнене, оскільки щодо майже четвертої частини усіх учасників трудових поїздок не відомо, де саме вони працюють.

Державний центр зайнятості Міністерства праці і соціальної політики України збирає дані щодо громадян України, працевлаштованих за кордоном (форма статистичного обліку 1-ТМ “Звіт про чисельність громадян України, які тимчасово працюють за кордоном”), та громадян інших країн, які тимчасово працюють в Україні (форма 3-ТМ “Звіт про чисельність іноземців, які тимчасово працюють в Україні”).

Державна статистична звітність за формою 1-ТМ містить розподіл громадян України за віком, статтю, країнами прикладання праці, рівнем освіти, тривалістю роботи, яка передбачена трудовим договором (контрактом) та договором підряду, видами економічної діяльності та категоріями працівників. Звітність за формою 3-ТМ надає інформацію про розподіл іноземців за категоріями зайнятості, країнами постійного проживання, тривалістю роботи, віком та статтю, формами власності, видами діяльності та посадами.

У межах наявних інформаційних даних про трудові міграційні процеси населення України важливе місце посідає також інформація про кількість та територіальний розподіл суб'єктів підприємницької діяльності, що мають ліцензію Мінпраці на працевлаштування громадян України за кордоном⁵³. Міністерство праці веде реєстр зазначених організацій (доступний на офіційному сайті Міністерства⁵⁴).

Згідно з даними Державного центру зайнятості Міністерства праці

⁵³ Про положення про Міністерство праці та соціальної політики України <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1035%2F2000>

⁵⁴ <http://www.mlsp.gov.ua>

та соціальної політики України (форма статистичного обліку 1-ТМ “Звіт про чисельність громадян України, які тимчасово працюють за кордоном”), за межами України у 2008 р. працювали 80,4 тис. українських громадян, причому спостерігається стійка тенденція до збільшення контингенту (рис. 2.1.1).

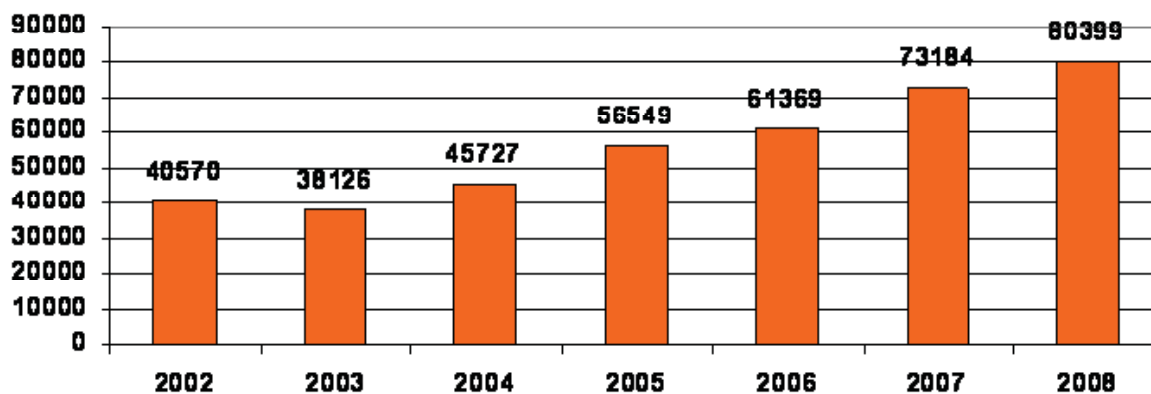


Рис. 2.1.1. Динаміка кількості громадян України, які працювали за кордоном (за даними Державного центру зайнятості Мінпраці України)

За даними державної статистичної звітності у 2008 р., послугами посередницьких агенцій з працевлаштування громадян України за кордоном скористалися на 7 тис. осіб більше, ніж попереднього 2007 р. Лише незначна частина трудових мігрантів (3,3%) були працевлаштовані посередницькими структурами у країнах СНД, а саме у Росії (3,0%) та Грузії (0,3%). Лідерами серед країн-реципієнтів цієї категорії заробітчан виступають Кіпр (у 2008 р. там було працевлаштовано 28,8% трудових мігрантів), Греція (13,4%), Ліберія (10,7%), Великобританія (6,7%), Латвія (4,3%), США (4,3%), Німеччина (2,9%).

Тривалі виїзди для працевлаштування за кордоном є не дуже популярними серед наших співвітчизників. Більше половини (60,2%) українських громадян, які скористалися у 2008 р. послугами агенцій з працевлаштування за кордоном, працюватимуть в іншій державі менше шести місяців; 38,7% – від шести місяців до року. Серед українців, працевлаштованих у країнах СНД, не було зафіксовано жодної особи, трудова угода якої була б довшою за рік, натомість, серед працевлаштованих в інших країнах світу 1,1% осіб підписали контракт з подібною умовою.

Якщо у загальних міграційних потоках представництво жінок є доволі відчутним, то серед трудових мігрантів, які скористалися послугами посередницьких агенцій з працевлаштування за кордоном, спостерігається істотна перевага чоловіків (серед офіційно працевлаштованих за кордоном у 2008 р. осіб 92,6% були представниками чоловічої статі).

Майже однаковими є серед офіційно працевлаштованих трудових мігрантів частки осіб з повною вищою (35,2%) та професійно-технічною освітою (34,6%).

Розподіл громадян України, які працюють за кордоном, за видами економічної діяльності демонструє значне переважання транспортної галузі (у 2008 р. там працевлаштовано 68 тис., або 85% осіб), зокрема морського транспорту (67,9 тис. осіб; 84,8%). Серед інших галузей, де офіційно працевлаштовані наші співвітчизники, слід згадати будівництво (3,6%), готелі та ресторани (2,9%), рибне господарство (3,0%), колективні, громадські та особисті послуги (2,1%).

Більше половини (53,1%) офіційно працевлаштованих у 2008 р. за кордоном осіб отримали роботу за спеціальністю. 7,3% осіб отримали роботу на місцях, що не потребують спеціальності, інші 39,6% осіб працювали на посадах керівників, спеціалістів, службовців.

Існує регіональна специфіка звертання громадян України за послугами до агенцій з працевлаштування за кордоном. 66,5% українців, які у 2008 р. підписали трудову угоду з іноземними працедавцями за допомогою посередницьких структур, були жителями Одеської області, також високою (8,3%) є питома вага мешканців Севастополя, що пояснюється приморським розташуванням, наявністю портів, а як уже було сказано раніше, робота на морському транспорті акумулює переважну більшість офіційно працевлаштованих мігрантів. Серед інших регіонів слід назвати Донецьку (8,0%), Харківську (2,6%) області, м. Київ (6,0%) та АР Крим (2,3%). Лише поодинокі випадки офіційного працевлаштування за кордоном у 2008 р. зафіксовано у Житомирській, Київській, Сумській, Чернівецькій областях, а у Чернігівській взагалі не виявлено жодного такого випадку.

Жителі Севастополя найчастіше були працевлаштовані на Кіпрі, у Греції та Латвії. А мешканці Одеської області, окрім вказаних країн, часто працювали також у Великобританії та Німеччині.

2.2. Вітчизняний досвід вибіркового обстеження трудових поїздок

Вітчизняна офіційна статистика трудових міграцій спирається на звітність комерційних бюро, агентств та інших організацій, діяльність яких пов'язана з працевлаштуванням громадян України за кордоном, а також підприємств України, що уклали договори підряду з закордонними підприємствами. Внаслідок прийнятого характеру збору інформації відповідні відомості відображають масштаби переміщень лише тих українських громадян, які при виїзді за

кордон декларують мету участі в трудовій діяльності, тобто (і це визнають самі працівники статистичних органів та служб зайнятості) лише незначної частини реального контингенту трудових мігрантів.

Виходячи з того, що вітчизняна реєстрація не охоплює навіть тих наших громадян, які зареєстровані як легальні трудові мігранти в країнах-реципієнтах, можна зробити висновок про неможливість налагодження достовірної адміністративної статистики трудових міграцій. Тому основним джерелом інформації про цей соціально-демографічний процес стають вибіркові обстеження.

Вибіркові дослідження – важливе альтернативне джерело інформації про трудові міграції. Сучасні дослідники досить часто заявляють про недостатність міграційних даних. За таких умов науковці визнають, що вибіркові дослідження є найкращим джерелом даних про міграції, в тому числі і трудові. На думку О. Чудиновських, активні спроби з використання альтернативних джерел інформації для аналізу міграційних процесів свідчать про наявність суттєвої кризи у системі обліку міграцій. На сьогоднішній день вибіркові дослідження виявилися незамінними при вивченні різних форм просторової мобільності населення, тих, які не перебувають у полі зору органів статистики.

В Україні після проголошення незалежності неодноразово проводили вибіркові обстеження трудових мігрантів, організовані науковими закладами, в тому числі і за підтримки міжнародних організацій (Міжнародної організації з міграцій (МОМ), Міжнародної організації праці (МОП) тощо).

Одним із перших слід вважати обстеження, виконане в Національному інституті стратегічних досліджень у співпраці з Центром “Соціальний моніторинг” восени і взимку 1994–1995 рр. за підтримки та методичного керівництва Департаменту народонаселення Європейської економічної комісії ООН⁵⁵. Отримані у ході дослідження дані були опубліковані за допомоги Київського бюро Міжнародної Організації з Міграцій (МОМ). Інформацію збирали шляхом опитування сімей, в яких хоча б один з членів мав досвід міжнародної міграції, досліджували поїздки за кордон з метою заробітків. Опитування проводили у містах Київ, Чернівці та селі Прилбичі Львівської області. Увагу приділяли демографічним і соціально-економічним характеристикам досліджуваних сімей. Розвиток заробітчанських міграцій, здійснених протягом 1975–1994 рр., вивчали на основі даних опитування стосовно першої та останньої поїздки за кордон. Це дало змогу виявити детермінанти міграції, що спричиняють і унеможливають поїздки за кордон з метою заробітку, проаналізувати типи міграційних стратегій, які застосовують громадяни України.

⁵⁵ Пирожков С., Малиновська О., Марченко Н. Зовнішня міграція в Україні: причини, наслідки, стратегії. – К.: Академпрес, 1997. – 128 с.

Об'єктом даного дослідження були обрані всі міграційні поїздки громадян з метою заробітку. Це дало можливість проаналізувати міграційні переміщення респондентів в цілому, вивчити структуру поїздок відповідно до їх основних характеристик, виявити місце і значення різних типів міграції в житті сімей, населених пунктів, країни. У 2003 р. у зазначених населених пунктах було проведено повторне дослідження з трудової міграційної проблематики⁵⁶, що дає змогу проаналізувати зміну основних характеристик цього явища у часі.

Ще одним важливим дослідженням трудової мобільності громадян став проект під назвою: "Структура і напрямки міграційних потоків населення України", що був проведений Міжнародною Організацією з Міграцій (МОМ). У рамках дослідження проводили опитування на контрольно-пропускних пунктах Чоп, Мостиська та Ягодин. Досліджувалися особи, які виїжджали за кордон залізницею, автомобілями, автобусами. В обстеженні значна увага приділялася загальним та територіальним соціально-демографічним та економічним характеристикам виїжджаючих за кордон, специфіці прикордонних виїздів, установкам на працю в іншій країні та на постійне переселення за кордон, сезонності виїздів за кордон тощо.

Дослідження виявило великі відмінності соціально-демографічних і економічних характеристик від'їжджаючих за кордон з Західної, Центральної, Східної та Південної України. Чітко відрізнялися за даними характеристиками виїжджаючі у прикордонні та віддалені від кордонів з Україною райони. В складі виїжджаючих в прикордонні райони, порівняно з виїжджаючими у віддалені райони, відмічалася значно більша питома вага жінок, тимчасово непрацюючих та домогосподарок.

Заслуговує на розгляд Обстеження трудової міграції населення Закарпатської області, яке провела Міжнародна організація з міграцій (МОМ) за фінансової підтримки Міжнародної Організації Праці (МОП)⁵⁷. Метою цього дослідження, що проводилось з 11 липня по 15 вересня 1997 року, було підвищення інформаційних можливостей місцевих органів державної влади та самоуправління Закарпатської області щодо контролю та управління процесами трудової міграції населення.

В обстеженні отримано широкий спектр соціально-демографічної інформації стосовно етнічної структури трудових мігрантів, кола виконуваних ними робіт, причин та тривалості виїздів на роботу, впливу поїздок на зміну матеріального становища мігрантів тощо. Особлива увага у зазначеному дослідженні приділялася стану здоров'я заробітчан, а саме: соціально-

⁵⁶ Пирожков С., Малиновская О., Хомра А. Внешние трудовые миграции в Украине: социально-экономический аспект: Монография (Совет нац. безопасности и обороны Украины, Нац. ин-т проблем междунар. безопасности). – К.:НИПМБ, 2003. – 134 с.

⁵⁷ Трудова міграція та здоров'я мігрантів у Закарпатській області. – К., 1997. – 39 с.

медичним характеристикам трудових мігрантів, появі хвороб, пов'язаних із виїздами за кордон, та оцінці зміни їхнього стану здоров'я внаслідок трудової мобільності.

Надзвичайно цікавим і корисним для аналізу міграційної проблематики видається проведення двосторонніх досліджень, тобто досліджень у місцях виходу мігрантів і їх перебування за кордоном, які в українському міграцієзнавстві залишаються лише поодинокими. До обстежень такого роду слід віднести проект "Соціальне обличчя новітньої української трудової міграції", здійснений у січні 2002 року Західноукраїнським центром "Жіночі перспективи", в ході якого було опитано 441 особу, які на час обстеження були на заробітках на території Італії⁵⁸. Окрім причин, демографічних характеристик та наслідків трудових міграційних процесів, важливе місце в даному дослідженні посідало вивчення умов праці наших заробітчани, шляхів виїзду за кордон, найактуальніших проблем, з якими зіткнулись наші співвітчизники під час роботи в Італії.

Ще одним прикладом подібного роду двосторонніх досліджень є проект "Українські трудові мігранти на польському ринку праці". Дослідження проводили у грудні 2004 – січні 2005 рр. з використанням як кількісних методів, так і якісних (глибинні інтерв'ю, спостереження) і охопили мігрантів з України, котрі працювали на території Мазовецького воєводства Польщі (центром якого є місто Варшава)⁵⁹. Метою дослідження було виявлення таких параметрів, як стосунки українських трудових мігрантів, які працюють у Польщі, із заробітчанами з інших країн, українською меншиною Польщі та пересічними поляками, а також виявити умови праці, стосунки з працевдавцями, дослідити проблему конкурентоспроможності українців на польському ринку праці.

Комплексне дослідження, що охопило багато аспектів трудової міграції українців, провели у 2009 р. фахівці Інституту народознавства НАН України⁶⁰. Методологія цього проекту передбачала застосування глибинних напівструктурованих інтерв'ю та фокус-групових дискусій з мігрантами, опитування експертів з трудової міграції у країнах перебування, здійснення моніторингу правових тенденцій і змін до законодавства держав перебування українських мігрантів, а також моніторингу україномовного медіапростору України та країн перебування українських мігрантів. Результатами цього дослідження став огляд формування соціальних середовищ новітніх

⁵⁸ Соціальне обличчя новітньої української трудової міграції. – Львів, 2003. – 40 с.

⁵⁹ Українська трудова міграція до країн Європейського Союзу у дзеркалі соціології. – К., 2005. – 128 с.

⁶⁰ На роздоріжжі. Аналітичні матеріали комплексного дослідження процесів української трудової міграції (країни Європейського Союзу та Російська Федерація) / Авт. колектив: Марков І., ерм. Бойко Ю., Бондаренко М., Іванкова-Стецюк О., Селещук Г., Якуб'як А. – Львів, 2009 – 260 с.

іммігрантів з України у таких країнах-реципієнтах, як Греція, Італія, Іспанія, Португалія, Ірландія, Росія, Польща та Чехія. Дослідники розглянули питання соціальних ідентичностей мігрантів, проблеми мотивації заробітчан різного віку, зміни статусу та життєвих стратегій у країнах перебування, родинних стосунків, повернення (або неповернення) на батьківщину й міграційних переміщень до інших держав.

Проект “Зовнішня трудова міграція українців та її вплив на процес суспільно-політичних трансформацій в Україні”, який реалізував у 2007 р. Центр миру, конверсії та зовнішньої політики України за підтримки Посольства Республіки Польща в Україні, також ґрунтувався на використанні кількох методів дослідження, а саме глибинних інтерв'ю з особами, які мають досвід трудової міграції до країн Європейського Союзу, опитуванні експертів, моніторингу засобів масової інформації з міграційних питань. За допомогою глибинних інтерв'ю отримано інформацію про досвід перебування заробітчан за кордоном, специфіку зв'язку з Україною під час перебування в іншій країні, вплив набутого за кордоном досвіду на політичні симпатії мігрантів. Експертні інтерв'ю були спрямовані на розкриття основних рис трудової міграції як явища, а також виявлення перспектив її розвитку для України.

Окремо слід згадати дослідження трудової міграції населення Тернопільської області, що чотири рази провів Тернопільський обласний центр зайнятості. У 2001 та 2004 рр. обстеження мали характер суцільного спостереження сільських поселень відповідної області, інформацію про міграційну ситуацію (стосовно як зовнішньої, так і внутрішньої трудової міграції) по кожному селу надавали відповідальні особи сільських рад, добре обізнані із реальним станом справ у власному селі⁶¹. У 2005 р. фахівці Тернопільського центру зайнятості здійснили анкетування учнів 5–11 класів міських поселень області стосовно заробітчанського досвіду їхніх батьків⁶². При проведенні даного проекту дослідники враховували те, що батьки учнів 5–11 класів – це, здебільшого, особи віком 30–45 років, є найактивнішими серед потенційних мігрантів віковими категоріями. У 2006 р. було поєднано обстеження сільського та міського населення за вже відпрацьованими методиками⁶³.

Першою спробою масштабного дослідження щодо трудової міграції, виявилось обстеження “Життєві шляхи населення України”, яке провели у

⁶¹ Трудова міграція населення Тернопільської області: кількісний та географічний аспекти. – Тернопіль: Лідер, 2002. – 52 с.

⁶² Трудова міграція населення Тернопільської області: кількісний та географічний аспекти. – Тернопіль: “Джура”, 2005 – 72 с.

⁶³ Трудова міграція населення Тернопільської області: кількісний та географічний аспекти. – Тернопіль: Збруч, 2007. – 60 с.

2001 р. фахівці Державного комітету статистики та Національної академії наук України, на засадах додаткового модуля до обстеження з питань економічної активності населення, яке щоквартально здійснює Держкомстат⁶⁴. Дослідження охопило жителів восьми областей Західної України та Донбасу і виявилось доволі успішним у контексті інформаційного забезпечення досліджень з трудової міграції.

У 2003 році Державний інститут сім'ї та молоді провів обстеження трудової міграції, спрямоване на виявлення якісних аспектів даного явища, зокрема процедуру здійснення поїздок, умови праці та перебування за кордоном, обізнаність заробітчан із системою захисту власних прав за кордоном, розмір заробітної плати молодих трудових мігрантів під час роботи за межами України⁶⁵.

Питання трудових міграцій включаються до загальнонаціонального щорічного соціологічного моніторингу, що здійснюється Інститутом соціології НАН України, починаючи з 1994 р. впродовж останніх 15 років. Дослідження дає змогу виявити осіб, які мають досвід зовнішньої трудової міграції, та проаналізувати їх соціально-демографічні характеристики і основні життєві орієнтації та цінності. Моніторинг дає можливість отримати інформацію щодо потенційної складової міграційної ситуації. А саме ставилося запитання щодо бажання респондентів виїхати з населеного пункту, де вони проживають, а також встановити основну причину, що може стати спонукальною для зміни місця проживання. Починаючи з 2001 р. у інструментарій дослідження введено запитання про наміри респондентів протягом найближчих 2–3 років поїхати за кордон і про мету запланованої поїздки. У 2004 році до переліку запитань, які задавали респондентам у межах моніторингу, додали запитання щодо наявності у респондента або у когось із членів його домогосподарства досвіду роботи за кордоном. А починаючи з 2005 року у респондентів почали цікавитися також стосовно їх особистого досвіду роботи за кордоном, а також щодо кількості їх трудових міграційних виїздів. У цьому ж році в анкеті за якою проводиться моніторинг, з'явилося запитання щодо намірів респондентів поїхати на заробітки за кордон протягом найближчого року.

В останні роки Український центр соціальних реформ, за участю Держкомстату України, провів два вибіркових обстеження, які значно покращили якість даних щодо трудової міграції: Медико-демографічне обстеження України (2007 р.) та перше загальнонаціональне вибіркове опитування з

⁶⁴ Зовнішні трудові міграції населення України / За ред. Е.М. Лібанової, О.В. Позняка. – К.: РВПС України НАН України, 2002. – 206 с.

⁶⁵ Особливості зовнішньої трудової міграції молоді в сучасних умовах / О.М. Балакірева (керівник авт. кол.) О.О. Яременко, О.Г. Левцун та ін. – К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2004. – 124 с.

питань трудової міграції (2008 р.). При медико-демографічному дослідженні України (МДОУ)⁶⁶ опитування проводилось серед економічно активного населення. До вибіркової сукупності потрапило 10 тис. осіб – національна репрезентативна вибірка, серед опитаних понад 2/3 (68,3%) становили жінки. Метою дослідження є отримання інформації про сучасний стан таких соціально-демографічних процесів в Україні, як народжуваність, планування сім'ї, дитяча смертність, стан здоров'я населення, обізнаність населення про поширення найбільш небезпечних захворювань та життєзберезувальну поведінку з метою їх уникнення. Дослідники також мали на меті отримання інформації про торгівлю людьми, статус жінки у родині та насильство у сім'ї.

Перше повномасштабне вибіркоче обстеження населення з питань трудової міграції провели у червні 2008 р., в рамках проекту “Дослідження трудової міграції в Україні”, Державний комітет статистики України та Український центр соціальних реформ. Реалізація проекту стала можливою завдяки фінансовій та технічній підтримці Фонду Арсенія Яценюка “Open Ukraine”, Представництва Міжнародної організації міграції в Україні, Представництва Міжнародного банку реконструкції та розвитку в Україні⁶⁷. Методологія обстеження відповідала загальноприйнятій міжнародній статистичній практиці. Обстеження базувалося на вибірковій сукупності домогосподарств, яка застосовується для проведення національних обстежень економічної активності населення та умов життя домогосподарств. Розмір вибіркової сукупності забезпечує отримання репрезентативних даних для населення всієї країни та визначених п'яти основних територіальних зон (Схід, Захід, Центр, Південь, Північ). На основі даних обстеження здійснено науково обґрунтовану оцінку обсягів зовнішньої трудової міграції в Україні, визначено її основні напрямки, одержано репрезентативні дані щодо соціально-економічних та демографічних характеристик українських трудових мігрантів, умов їх праці, рівня доходів та його впливу на бюджет домогосподарства, оцінено перспективи явища трудових міграцій. Результати реалізації проекту дають змогу сформувати надійну аналітичну базу, необхідну для прийняття виважених рішень щодо державного регулювання зовнішньої трудової міграції.

2.3. Методологічні засади вибіркового обстеження населення з питань трудової міграції 2008 р.

Програма обстеження та особливості його організації. Програму вибіркового обстеження населення з питань трудової міграції розроблено

⁶⁶ Український центр соціальних реформ (УЦСР), Державний комітет статистики (Держкомстат України) [Україна], Міністерство охорони здоров'я (МОЗ) [Україна], та Macro International Inc. 2008. Медико-демографічне обстеження населення України 2007 року. Calverton, Maryland, США: УЦСР та Macro International.

⁶⁷ Зовнішня трудова міграція населення України. – К.: Український центр соціальних реформ (УЦСР), Державний комітет статистики України (Держкомстат України), 2009.

фахівцями Держкомстату України із залученням експертів міжнародних організацій та українських науковців. Основний інструментарій обстеження включає анкети для проведення опитування та методологічне керівництво для фахівця з інтерв'ювання з питань організації та методології проведення обстеження. Було розроблено організаційну схему проведення обстеження. Визначено, що обстеження доцільно проводити в якості модуля до вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності (надалі-ЕАН), на основі вибіркової сукупності домогосподарств, сформованої для зазначеного обстеження.

При розробці програми модульного обстеження з питань трудової міграції (далі–модульне обстеження) значною мірою враховано особливості спостереження трудових міграцій, зокрема:

- нерегулярний характер та різноманітність тривалості трудових міграцій зумовили необхідність вирізнення кількох періодів спостереження з відповідним розподілом респондентів – особи, які перебувають за кордоном на момент обстеження; інформація щодо осіб, які раніше перебували за кордоном починаючи з 2005 року; особи, які не перебували за кордоном або були за кордоном до 2005 року. Детальне опитування осіб, які працювали у 2007–2008 рр. або на момент опитування працюють за кордоном, проводиться за окремим запитальником;
- з огляду на доволі високу імовірність відсутності трудових мігрантів у домогосподарствах на момент опитування, передбачалось, що відповіді на запитання анкет, крім безпосередньо самого трудового мігранта, також може надавати один з членів домогосподарства – особа, яка володіє інформацією, що збирається відповідно до програми опитування.

Для модульного обстеження **розроблено три анкети**, які є додатками до діючих форм обстеження ЕАН (№1-ЕАН та № 2-ЕАН), зокрема:

Додаток до форми № 2-ЕАН (Секція А), що заповнюється після опитування респондентів за розділами I та II форми № 2-ЕАН „Анкета домашнього господарства” обстеження з питань економічної активності населення. Цей додаток призначений для отримання загальних відомостей про членів домогосподарства у працездатному віці, які починаючи з 2005 року виїхали за кордон та на момент опитування не повернулися (якщо відомості про них не вказані у розділі I форми № 2-ЕАН). Окрім основних соціально-демографічних характеристик зазначених членів домогосподарства (місяць та рік народження, ступінь споріднення, сімейний стан, стать, громадянство, освіта, професія або спеціальність згідно з посвідченням, дипломом), форма містить також запитання щодо причини перебування за кордоном. Стосовно осіб, по

яких вказано варіант відповіді “працевлаштування” (код 4) або „навчання” (код 5), здійснюється опитування за додатком 1 до форми № 1-ЕАН.

Додаток 1 до форми № 1-ЕАН, що заповнюється після опитування респондентів за формою № 1-ЕАН обстеження з питань економічної активності населення. Ця форма складалася з двох розділів. Розділ 1 містив чотири підрозділи: інформація щодо осіб, які перебувають за кордоном (секція В1); інформація щодо осіб, які раніше перебували за кордоном (секція В2); інформація щодо осіб, які раніше працювали за кордоном (секція В2а); інформація щодо осіб, які не перебували або були відсутні за кордоном до 2005 року (секція В3). Зазначені секції містять запитання щодо мети, історії та тривалості міграції, причин працевлаштування за кордоном, впливу перебування за кордоном на сімейні стосунки; намірів поїздки за кордон тощо. Розділ II (секція С) містив запитання щодо надходження допомоги із-за кордону та суб'єктивну оцінку стану добробуту домогосподарства.

Додаток 2 до форми № 1-ЕАН, що заповнюється після опитування за Додатком 1 до форми № 1-ЕАН на осіб, які працювали впродовж 2007–2008 років або на момент опитування працювали за кордоном. Форма містить запитання, спрямовані на одержання інформації стосовно причин трудової міграції, шляхів пошуку роботи та статусу перебування за кордоном, статусу зайнятості, працевлаштування трудових мігрантів, а також їх попередньої діяльності тощо. При цьому вирізняються трудові мігранти, які працюють та проживають (працювали та проживали) за кордоном, і маятникові трудові мігранти, які проживають у прикордонних територіях та здійснюють регулярні поїздки до місця роботи, що знаходиться на території іншої країни.

Додаток 1 та Додаток 2 до форми № 1-ЕАН містили також розділи для службових нотаток, куди фахівці з інтерв'ювання могли записати свої зауваження та пропозиції щодо формулювання запитань, логічної послідовності заповнення розділів та запитань, методологічних та інших питань, тривалості інтерв'ю.

Опитування згідно із зазначеними додатками здійснювалась із залученням інформації щодо складу домогосподарства та соціально-демографічних характеристик респондентів за формою №2-ЕАН “Анкета домашнього господарства” щодо виявлення осіб працездатного віку та осіб, які були відсутні у домогосподарстві впродовж 1 року (включно) та їх повернення очікується у цей період.

Керівництво для фахівця з інтерв'ювання, питань організації та методології проведення модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції складається з 9 таких розділів:

- мета проведення модульного вибіркового обстеження населення з питань трудової міграції;
- відбір домогосподарств для проведення обстеження;
- період проведення обстеження;
- інструментарій обстеження;
- порядок організації роботи фахівця з інтерв'ювання;
- порядок проведення модульного обстеження;
- порядок заповнення Додатка до форми №2-ЕАН (СЕКЦІЯ А);
- порядок заповнення Додатка 1 до форми №1-ЕАН;
- порядок заповнення Додатка 2 до форми №1-ЕАН.

Вищезазначене керівництво містить визначення основних термінів, що вживаються у запитаннях анкет, та роз'яснення щодо особливостей заповнення відповідей на запитання.

Характеристика дизайну вибірки та процедур обробки даних.

Вибіркове обстеження населення України з питань трудової міграції (далі – ОТМ) проведено на основі загальнонаціональної репрезентативної територіальної вибірки домогосподарств. Вибіркова сукупність включала 25 тис. домогосподарств, що були відібрані для проведення державних вибірових обстежень економічної активності населення (ОЕАН) та обстежень умов життя домогосподарств (ОУЖД) у травні, а також ОЕАН (сільська місцевість) у квітні 2008 року.

При організації державних обстежень домогосподарств – ОЕАН та ОУЖД – вибірку формують на основі процедури стратифікованого багатоступеневого відбору⁶⁸. Загальна схема формування вибірових сукупностей домогосподарств для зазначених обстежень наведена на рис. 2.3.1. Процедура формування вибірових сукупностей складається з таких основних етапів:

- 1) виключення територій, що не можуть бути обстежені;
- 2) виключення населення, яке не підлягає обстеженню;
- 3) стратифікація генеральної сукупності;
- 4) відбір територіальних одиниць першого ступеня;
- 5) відбір територіальних одиниць другого ступеня (лише по міських поселеннях);
- 6) відбір домогосподарств.

⁶⁸ Методологічні основи формування вибірових сукупностей для проведення органами державної статистики України базових державних вибірових обстежень населення (домогосподарств). – http://ukrstat.gov.ua/control/uk/localfiles/display/metod_polog/sdg/page_3.htm; Методика розрахунку системи статистичних ваг для поширення результатів державного вибіркового обстеження умов життя домогосподарств на генеральну сукупність. – http://ukrstat.gov.ua/control/uk/localfiles/display/metod_polog/sdg/page_1.htm

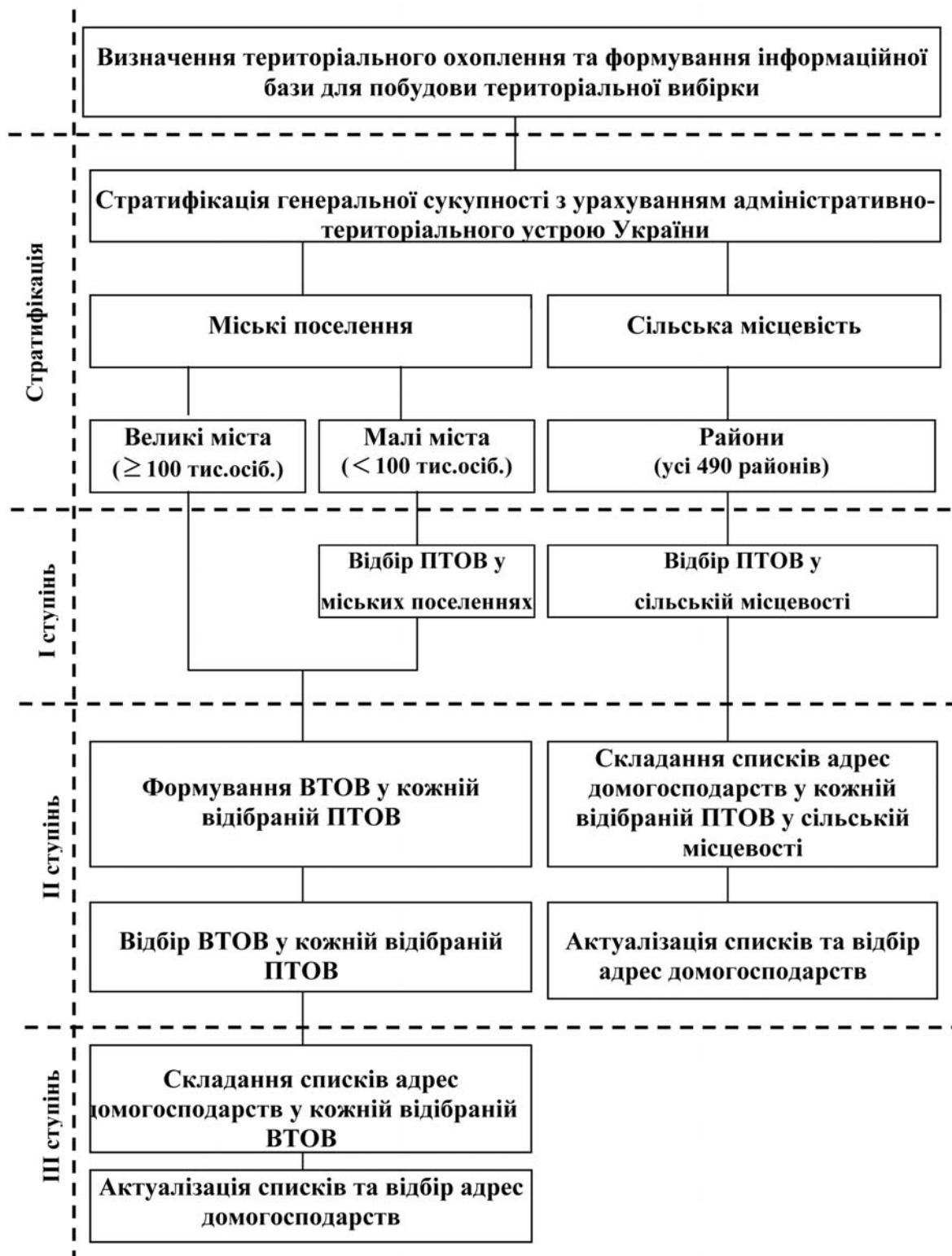


Рис. 2.3.1. *Схема формування вибірки для державних вибіркових обстежень населення України*

При формуванні територіальної вибірки з загальної території України виключають сільські населені пункти (сільські ради), що розташовані у зоні відчуження (I зона радіаційного забруднення) та зоні безумовного (обов'яз-

кового) відселення (II зона) внаслідок катастрофи на Чорнобильській АЕС. Відповідно, чисельність населення, яке проживає на цій території, також не враховується у чисельності населення України та відповідних областей. Крім того, у чисельності населення не враховується інституційне населення – військовослужбовці строкової служби; особи, які перебувають у місцях позбавлення волі; особи, які постійно проживають у будинках-інтернатах, будинках для осіб похилого віку та ін.

При стратифікації генеральної сукупності в межах кожного регіону України виділяють такі страти: міські ради з чисельністю населення 100 тис. осіб і більше, міські та селищні ради з чисельністю населення менше 100 тис. осіб та адміністративні райони у сільській місцевості (міське населення районів не включається до страт по сільській місцевості). Обсяг вибірки розподіляється за стратами пропорційно чисельності населення (див. рис. 2.3.1).

На першому ступені формування вибірки здійснюється відбір міських та селищних рад по міських поселеннях та сільських рад по сільській місцевості з імовірністю, пропорційною до їх розміру. Відібрані територіальні одиниці першого ступеня є первинними територіальними одиницями вибірки (ПТОВ). За процедурою відбору всі міські ради з чисельністю населення, що дорівнює або більша за 79,2 тис. осіб, включені до територіальної вибірки. Кількість відібраних для обстеження міських та сільських рад за регіонами України представлена у табл. 2.3.1.

Доцільно зауважити, що у травні 2008 року було оновлено територіальну вибірку для проведення ОЕАН та ОУЖД по сільській місцевості відповідно до планів введення в експлуатацію нової територіальної вибірки для проведення державних вибіркових обстежень домогосподарств у 2009 – 2013 роках.

Таким чином, у квітні та травні 2008 року ОЕАН по сільській місцевості проводилося на різних територіальних вибірках, що відповідно забезпечило більше територіальне охоплення при проведенні ОТМ.

На другому ступені формування вибірки у кожній ПТОВ у міських поселеннях з імовірністю, пропорційною розміру, відбираються вторинні територіальні одиниці вибірки (ВТОВ). Одиницями відбору другого ступеня є інструкторські ділянки, що були створені для проведення Всеукраїнського перепису населення 2001 року. При цьому у кожній ПТОВ відбирається парна кількість ВТОВ, оскільки передбачено, що кожним фахівцем з інтерв'ювання буде обстежуватися дві ВТОВ.

Таблиця 2.3.1.

Кількість первинних територіальних одиниць вибірки за регіонами України

Регіон	Всього	Міські та селищні ради	Сільська місцевість (сільські ради)
Україна	2928	225	2703
Автономна Республіка Крим	95	12	83
Вінницька	163	7	156
Волинська	115	6	109
Дніпропетровська	109	13	96
Донецька	102	25	77
Житомирська	115	7	108
Закарпатська	114	6	108
Запорізька	115	8	107
Івано-Франківська	112	6	106
Київська	134	11	123
Кіровоградська	96	8	88
Луганська	106	19	87
Львівська	173	11	162
Миколаївська	110	6	104
Одеська	148	9	139
Полтавська	131	8	123
Рівненська	97	6	91
Сумська	104	8	96
Тернопільська	110	5	105
Харківська	124	12	112
Херсонська	120	6	114
Хмельницька	115	7	108
Черкаська	118	7	111
Чернівецька	85	3	82
Чернігівська	114	7	107
Київ (міськрада)	1	1	-
Севастополь (міськрада)	2	1	1

На останньому ступені формування вибірки відбирають домогосподарства. Для цього у кожній ПТОВ у сільській місцевості та у кожній ВТОВ у міських поселеннях складають повний перелік адрес домогосподарств (уточнені списки проживаючих або списки за книгами погосподарського обліку). Домогосподарства відбирають окремо для ОЕАН та ОУЖД з використанням процедури систематичного відбору.

Важливою особливістю формування вибірки домогосподарств для

ОЕАН у сільській місцевості у квітні 2008 року є те, що вона складається з двох частин. Перша, що становить третину вибірки ОЕАН по сільській місцевості, включає домогосподарства, дібрані спеціально для проведення ОЕАН, друга частина – підвибірка домогосподарств, відібраних для проведення державного вибіркового обстеження сільськогосподарської діяльності домогосподарств у сільській місцевості.

Оцінювання показників за результатами ОТМ. Складний дизайн вибірки, використаний при проведенні ОТМ, обумовлює можливість оцінювання показників для генеральної сукупності лише на основі оціночних функцій, що враховують статистичні ваги обстежених одиниць.

Для розрахунку найбільш поширених оцінок показників використовують такі прямі оціночні функції⁶⁹:

- для абсолютних (сумарних) значень показників (наприклад, загальної кількості трудових мігрантів):

$$\hat{F} = \sum_{i=1}^n w_i q_i \quad (2.1)$$

де w_i – статистична вага i -ї обстеженої особи; q_i – значення бінарної змінної для i -ї особи (приймає значення 1, якщо обстежена особа є трудовим мігрантом, і значення 0, якщо ні); n – обсяг вибіркової сукупності (загальна кількість обстежених осіб);

- для оцінки пропорцій:

$$\hat{f} = \frac{\sum_{i=1}^n w_i q_i}{\sum_{i=1}^n w_i}; \quad (2.2)$$

- для оцінок відносних значень показників (наприклад, частки трудових мігрантів, які працюють або працювали у певній країні, серед усіх трудових мігрантів):

$$\hat{R} = \frac{\sum_{i=1}^n w_i r_i}{\sum_{i=1}^n w_i q_i}, \quad (2.3)$$

де r_i значення бінарної змінної r для i -ї особи (приймає значення 1, якщо обстежена особа є трудовим мігрантом і працює або працювала у тій чи іншій країні, і значення 0, якщо ні).

Статистичну вагу i -ї особи розраховують у загальному випадку за формулою:

$$w_i = \frac{1}{P_{1i} \cdot P_{2i} \cdot P_{3i}} \cdot k_{1i} \cdot k_{2i} \cdot k_{3i}, \quad (2.4)$$

⁶⁹ Кохрен У. Методы выборочного исследования. – М.: Статистика, 1976. – 440с.

де P_{1i} – імовірність відбору одиниці першого ступеня (ПТОВ), в якій обстежено i -ту особу; P_{2i} – імовірність відбору одиниці другого ступеня (ВТОВ), в якій обстежено i -ту особу (лише для міських поселень); P_{3i} – імовірність відбору домогосподарства, в якому обстежено i -ту особу; K_{1i} – коефіцієнт коригування статистичних ваг для урахування відмов домогосподарств від обстеження; K_{2i} – коефіцієнт коригування статистичних ваг для урахування відмов осіб від обстеження; K_{3i} – коефіцієнт коригування статистичних ваг (калібрації) для узгодження результатів обстеження з наявною зовнішньою інформацією, зокрема з даними демографічної статистики щодо статево-вікової структури населення.

Для забезпечення можливості отримання об'єднаного масиву мікроданих за результатами ОТМ реалізовано процедуру об'єднання даних на мікрорівні, що складається з таких основних етапів:

об'єднання масивів даних ОТМ, отриманих за вибіркою домогосподарств ОЕАН за квітень і травень по сільській місцевості;

об'єднання масивів даних, отриманих за вибірками ОЕАН та ОУЖД.

Перший етап об'єднання здійснюється з урахуванням того, що кожна з вибірок є репрезентативною для сільської місцевості по кожному регіону України і опитування проводиться з використанням ідентичного інструментарію. За таких умов реалізується процедура приєднання даних на рівні осіб (рис. 2.3.2).

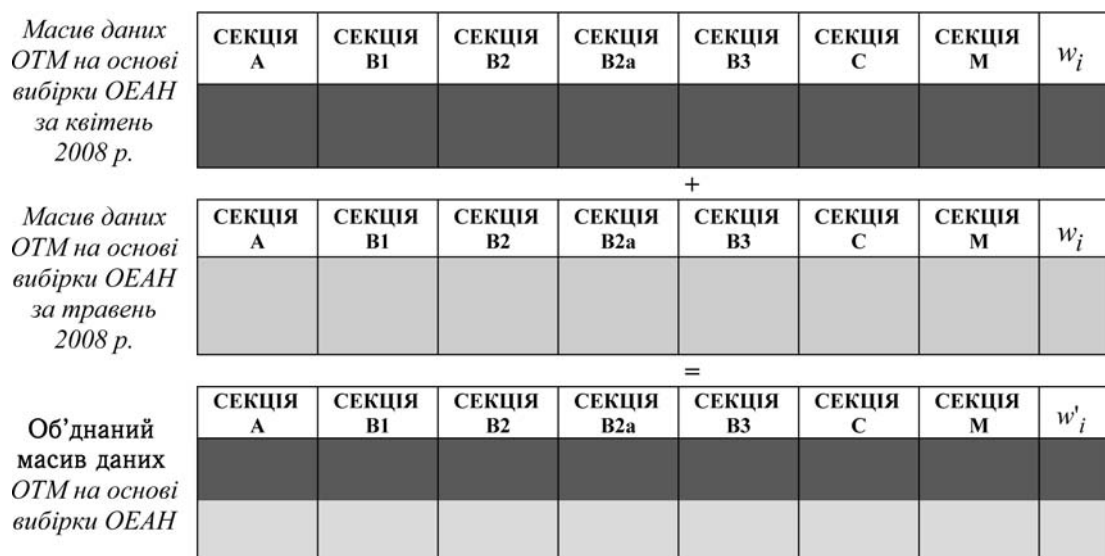


Рис. 2.3.2. Схема об'єднання масивів даних ОТМ, отриманих при опитуванні членів домогосподарств, відібраних для проведення ОЕАН по сільській місцевості у квітні і травні 2008 року

Схема об'єднання масивів даних, отриманих за вибірками ОЕАН та ОУЖД, відрізняється від схеми, наведеної на рис. 2.3.2. Це пов'язано з тим,

що опитування домогосподарств, відібраних для ОЕАН та ОУЖД, здійснюється на основі дещо різного переліку запитань (рис. 2.3.3). Респондентів з домогосподарств, що були відібрані для ОЕАН, опитують по всіх блоках запитань:

Додаток до форми №2 ЕАН:

СЕКЦІЯ А. Загальні відомості про членів домогосподарств, які перебувають за кордоном (включаючи осіб, які тимчасово повернулись в Україну);

СЕКЦІЯ В1. Інформація щодо осіб, які перебувають за кордоном на момент обстеження;

СЕКЦІЯ В2. Інформація щодо осіб, які перебували за кордоном впродовж 2005–2008 рр. (заповнюється також інформація щодо осіб, які працюють за кордоном, але тимчасово повернулись в Україну);

СЕКЦІЯ В2а. Інформація щодо осіб, які працювали за кордоном впродовж 2005–2008 рр;

СЕКЦІЯ В3. Інформація щодо осіб, які перебували або були за кордоном до 2005 року;

СЕКЦІЯ С. Надходження із-за кордону та добробут домогосподарств.

Додаток 2 до форми №1 ЕАН:

М3 – Запитальник модульного вибіркового обстеження населення з питань трудової міграції (заповнюють на осіб працездатного віку, які у 2007–2008 рр. працювали або на момент опитування працюють за кордоном).

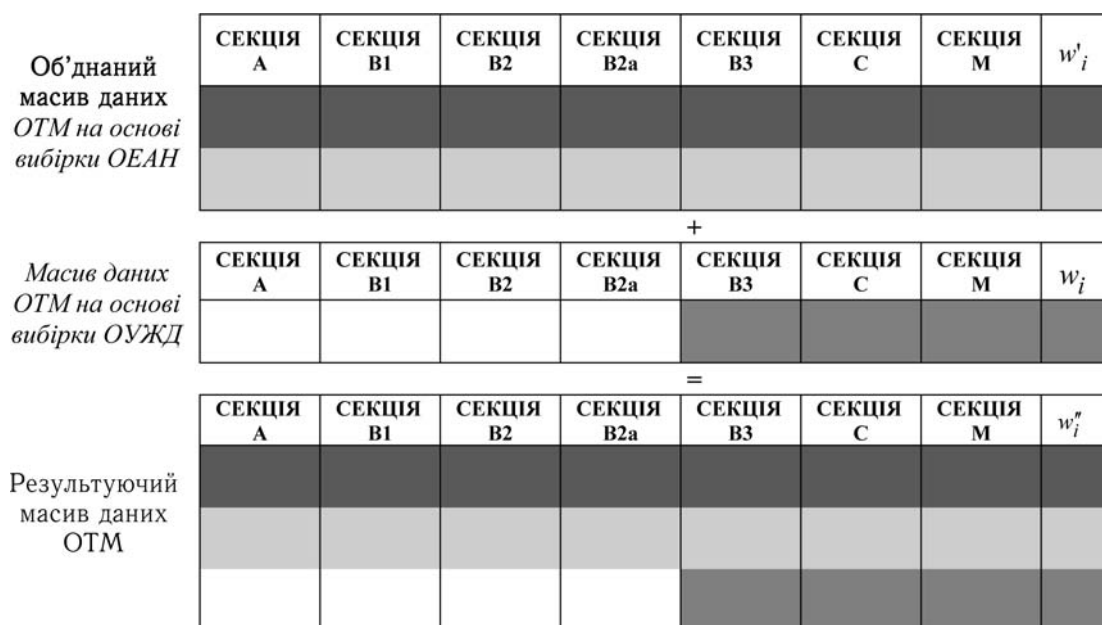


Рис. 2.3.3. Схема об'єднання масивів даних ОТМ, отриманих за вибірками ОЕАН та ОУЖД

Респондентів з домогосподарств, відібраних для ОУЖД, опитують

лише по запитаннях секцій В3, С та М3. Відповідно інформація стосовно питань секцій А, В1, В2, В2а наявна лише для респондентів, відібраних на основі вибірки ОЕАН.

Після приєднання даних, що отримані за вибіркою домогосподарств ОЕАН за квітень та травень по сільській місцевості, статистичні ваги, що були розраховані для кожного масиву окремо на основі співвідношення (2.4), коригують з урахуванням необхідності забезпечення репрезентативності об'єднаних даних та максимальної надійності оцінювання показників. Для сільської місцевості кожного регіону j розраховують коефіцієнти ϕ_j , оцінки яких визначаються з умов мінімізації загальної похибки оцінювання показників за об'єднаним масивом даних як відносна частка вибірки по регіону за певний місяць у загальному обсязі вибірки за обидва місяці. При цьому враховують, що дизайн вибірок для обох місяців є подібним.

Коефіцієнти коригування статистичних ваг розраховують у межах кожного регіону і є однаковими для всіх осіб, обстежених в межах цього регіону у певному місяці.

$$k_{4i} = \begin{cases} \hat{\phi}_{ji} & \text{для особи } i, \text{ яка була обстежена у регіоні } j \text{ у квітні 2008 року;} \\ (1 - \hat{\phi}_{ji}) & \text{для особи } i, \text{ яка була обстежена у регіоні } j \text{ у травні 2008 року.} \end{cases} \quad (2.5)$$

Статистичні ваги осіб по сільській місцевості кожного регіону, визначені за формулою (2.4), коригують за таким співвідношенням:

$$w'_i = w_i \cdot k_{4i}. \quad (2.6)$$

Процедура коригування статистичних ваг після об'єднання масивів даних, отриманих за вибірками ОЕАН та ОУЖД, є аналогічною. При цьому коригуються ваги осіб, обстежених як у сільській місцевості, так і у міських поселеннях. Враховують, що обидві вибірки репрезентативні, а їх дизайн є подібним. На основі співвідношення обсягів вибірки по кожній страті для кожного з масивів, що об'єднуються, визначається коефіцієнт коригування K_{5i} , який використовують для коригування статистичних ваг осіб:

$$w''_i = w'_i \cdot k_{5i}. \quad (2.7)$$

Завершальним етапом розрахунку системи ваг об'єданого масиву даних ОТМ є реалізація процедури узгодження результатів обстеження з даними демографічної статистики щодо статево-вікової структури населення.

При оцінюванні показників за об'єднаним масивом даних ОТМ необхідно враховувати, що хоча система статистичних ваг дає змогу розраховувати сумарні значення показників, наприклад, загальну чисельність мігрантів, це припустимо робити лише по тих секціях анкет, по яких опитували як респон-

дентів з домогосподарств, відібраних для ОЕАН, так і респондентів з домогосподарств, відібраних для ОУЖД. По інших секціях можливо оцінювати лише пропорції, відносні та середні значення показників, попередньо відокремивши частину масиву даних, що відповідає вибірці ОЕАН. При цьому будь-які показники по будь-якій частині масиву оцінюють лише з використанням системи статистичних ваг.

Оцінки похибок вибірки. Для визначення рівня надійності оцінювання показників на основі даних ОТМ застосовують характеристики похибки вибірки. Ця похибка визначає межі довірчих інтервалів можливих значень показників за даними вибіркового обстеження за умови репрезентативності вибірки та відсутності зміщень. Оцінки показників, для яких величини похибок вибірки є значними порівняно з самими оцінками, недоцільно використовувати при аналізі результатів обстеження.

Похибка вибірки розраховується як стандартна похибка SE за формулою:

$$SE = \sqrt{deff \frac{\sigma^2}{n}}, \quad (2.8)$$

де σ^2 – дисперсія, яка характеризує варіацію значень показника по одиницях вибірки; n – обсяг вибірки; $deff$ – параметр, що відображає вплив дизайну вибірки на величину дисперсії ознак (дизайн-ефект).

Надійність показників, розрахованих за результатами ОТМ, характеризують коефіцієнт варіації CV та гранична похибка вибірки LSE .

Коефіцієнт варіації CV для оцінки показника θ розраховують за формулою:

$$CV(\hat{\theta}) = \frac{SE(\hat{\theta})}{\hat{\theta}} \cdot 100\% \quad (2.9)$$

Величину $CV(\theta)$ часто використовують як показник придатності даних для аналізу. Наприклад, за умови, що $CV(\theta) \leq 8\%$, оцінку показника за результатами ОТМ можна вважати цілком надійною; якщо $8\% < CV(\theta) \leq 15\%$ – оцінка є придатною для кількісного аналізу, але її надійність недостатньо висока; якщо $15\% < CV(\theta) \leq 25\%$ – оцінка придатна лише для якісного аналізу і її слід використовувати обережно.

Величина граничної похибки вибірки LSE визначає межі довірного інтервалу для оцінки показника та розраховується за формулою:

$$LSE(\hat{\theta}) = t \cdot SE(\hat{\theta}), \quad (2.10)$$

де t – довірче число, яке визначає співвідношення граничної та стандартної похибок при заданій довірчій ймовірності p (p – ймовірність того, що похибка вибірки для оцінки показника не перевищить величину $LSE(\theta)$).

Граничну похибку вибірки використовують для побудови довірчих границь оцінок (границь довірчих інтервалів).

Наведені у звіті характеристики надійності даних розраховані для довірчої ймовірності $p=0,95$ ($t=1,96$)⁷⁰.

Враховуючи складний дизайн вибірки ОТМ, для визначення стандартних похибок та величини дизайн-ефектів для оцінок показників доцільно використовувати спеціалізовані розрахункові методи. Наведені у табл. 3–6 характеристики надійності визначені на основі реплікаційного методу збалансованих повторних дублювань (balanced repeated replications – BRR), який реалізований у стандартному пакеті програм WesVarPC. Цей метод є досить складною розрахунковою процедурою. Вона передбачає, що повна вибірка ОТМ складається з H страт, у кожній з яких міститься два кластери обстежених одиниць. Кожна реплікація (“напіввибірка”) будується шляхом випадкового відбору та видалення по одному кластеру з кожної страти і подвоєння статистичних ваг одиниць кластерів, що залишилися. Таким чином формується $2H-1$ реплікацій, по кожній з яких незалежно оцінюються цільові показники⁷¹.

Дисперсію ознаки оцінюють за формулою:

$$\text{var}(\hat{\theta})_T = \frac{1}{T} \cdot \sum_{t=1}^T \left(\tilde{\theta}_t - \tilde{\theta} \right)^2, \quad (2.11)$$

де θ_t – оцінка показника θ по реплікації t , θ – оцінка показника θ по всій вибірці; t – поточний номер реплікації, $t=1,2,\dots,T$.

Надійність оцінювання показників щодо чисельності мігрантів за основними розрізами (місто–село, чоловіки–жінки) на національному рівні є достатньо високою. Величина коефіцієнтів варіації тут не перевищує 7% як для всіх мігрантів, так і для мігрантів, які у 2007–2008 рр. працювали або на момент опитування працюють за кордоном. Достатньо надійними є також дані щодо чисельності мігрантів за 10-річними віковими групами. В той же час за географічними зонами для кількісного аналізу можуть використовуватися лише дані щодо загальної чисельності мігрантів для зон “Захід” та “Схід”, де

⁷⁰ Кокрен У. Методи виборочного дослідження. – М.: Статистика, 1976. – 440с.

⁷¹ Методика розрахунку характеристик надійності оцінювання показників за результатами вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності // Методологічні положення зі статистики. Вип. 2, т. 2/ Держ. ком. Статистики України. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2006. – С. 415–454. ; Brick J.M., Broene P., James P., Severynse J. A User's Guide to WesVarPC. – Westat, Inc., Rockville, Maryland, USA, 1997. – 214 p.

чисельність мігрантів є найбільшою. Для інших зон оцінки цих показників доцільно використовувати лише для якісного аналізу.

Персонал обстеження та його навчання. Основним персоналом, що задіяний в обстеженні, були фахівці департаменту статистики праці Держкомстату України, відділу статистики праці Головного міжрегіонального управління статистики у м. Києві, координатори – представники управлінь (відділів) статистики праці територіальних управлінь статистики АР Крим, 24 областей, міст Києва та Севастополя, а також фахівці з інтерв'ювання, які задіяні в проведенні державних вибіркового обстежень домогосподарств Держкомстату України.

Для якісної організації роботи територіальних управлінь статистики під час проведення обстежень Держкомстат розробив детальні вказівки щодо організації роботи персоналу, задіяного в обстеженні на місцях, добору фахівців з інтерв'ювання, особливостей проведення опитування, заповнення та контролю анкет тощо.

При підготовці пілотного обстеження на центральному рівні проведено навчання 134 фахівців з інтерв'ювання щодо методології та організації модульного обстеження, зокрема з питань послідовності проведення опитування та порядку заповнення анкет, роз'яснювальної роботи серед населення, ведення нотаток службового характеру для подальшого удосконалення програми обстеження, редагування формулювань запитань, особливих ситуацій при опитуванні населення, рівня відвертості респондентів, тривалості інтерв'ю тощо. На спеціально організованих тренінгах опрацьовано організаційну схему проведення опитування, що дало можливість виявити та усунути певні недоліки в організації обстеження.

При підготовці опитування з питань трудової міграції широко використовували інформацію, накопичену за результатами проведення обстежень економічної активності населення, щодо складу домогосподарств для визначення осіб працездатного віку та осіб, які були тимчасово відсутні з причини виїзду за кордон, а також осіб, місце роботи яких знаходилося за кордоном.

Перед початком проведення польових робіт у всіх 27 регіонах України проведено одноденні навчальні семінари для близько 970 фахівців з інтерв'ювання. На цих семінарах, які проводили координатори робіт (супервайзери), розглядалися організаційні та методологічні аспекти проведення модульного обстеження, опрацьовувались практичні питання заповнення анкет, послідовність здійснення опитування населення разом з основним обстеженням ЕАН.

На етапі підготовки основного етапу обстеження проведено навчальний семінар "Організаційні та методологічні аспекти проведення модульного ви-

біркового обстеження населення з питань трудової міграції” для фахівців Держкомстату України, територіальних управлінь статистики та координаторів.

Апробація інструментарію обстеження та основних етапів його організації. З метою опрацювання організаційних та методологічних засад обстеження населення з питань трудової міграції Держкомстат України здійснив апробацію основних етапів організації обстеження та його інструментарію. Для апробації було відібрано 14 регіонів країни з урахуванням напрямів трудових міграцій населення. У кожному регіоні для пілотного обстеження відібрано 25% домогосподарств із загальної щомісячної вибіркової сукупності обстеження ЕАН.

Такий вибір територій дав змогу апробувати інструментарій з урахуванням регіональної специфіки трудових міграцій. До переліку областей, відібраних для пілотного дослідження, включені:

Вінницька – кордон з Молдовою, також має вихід на Румунію через сусідні Одеську та Чернівецьку області;

Волинська – кордон з Польщею та Білоруссю;

Донецька – кордон з Російською Федерацією;

Житомирська – кордон з Білоруссю;

Закарпатська – кордон з Польщею, Словаччиною, Угорщиною, Румунією;

Івано-Франківська – кордон з Румунією, також має вихід на Польщу, Словаччину, Угорщину через сусідню Закарпатську область;

Луганська – кордон з Російською Федерацією;

Львівська – кордон з Польщею, також має вихід на Румунію, Словаччину, Угорщину через сусідню Закарпатську область;

Одеська – кордон з Молдовою, Румунією;

Рівненська – кордон з Білоруссю, також має вихід на Польщу через сусідні Волинську та Львівську області;

Тернопільська – не має безпосереднього виходу до державного кордону, але межує з Рівненською, Львівською, Івано-Франківською, Чернівецькою прикордонними областями;

Хмельницька – не має безпосереднього виходу до державного кордону, але межує з Чернівецькою прикордонною областю;

Чернівецька – кордон з Молдовою, Румунією;

Чернігівська – кордон з Білоруссю, Російською Федерацією.

Окремим завданням пілотного обстеження було вивчення можливості та ефективності обліку домогосподарств, зачинених з причин виїзду усіх їх членів за кордон.

Для проведення опитування у пілотних регіонах було відібрано близько

2,4 тис. домогосподарств, з яких фактично опитано приблизно 2,1 тис. домогосподарств, або 89,6% (див. табл. 2.3.2).

Таблиця 2.3.2.

Кількість опитаних домогосподарств та осіб працездатного віку за результатами пілотного модульного обстеження населення з питань трудової міграції

	Кількість опитаних домогосподарств, одиниць		Кількість опитаних осіб працездатного віку, чол.	
	всього	у т.ч. у сільській місцевості	всього	у т.ч. у сільській місцевості
Додаток до ф.№2-ЕАН	63	50	75	62
Додаток1 до ф.№1-ЕАН	2102	1396	4108	2783
Додаток 2 до ф.№1-ЕАН	175	141	204	168

Як видно з наведених у табл. 2.3.2. даних, у зазначених домогосподарствах обстежено в середньому 4,1 особи працездатного віку, з яких близько 10% впродовж 2005–2008 років виїжджали з різних причин за кордон, з них 6% у зв'язку з працевлаштуванням.

За результатами апробації програми модульного обстеження територіальними управліннями статистики узагальнено зауваження, що надійшли від фахівців з інтерв'ювання і стосувались питань організації та методології обстеження, сформульовано зауваження та пропозиції, які були узагальнені та проаналізовані на центральному рівні за такими напрямками роботи:

1. Організація проведення опитування, насамперед роз'яснювальної роботи серед населення, порядок проведення опитування, тривалість опитування тощо;

2. Методологія обстеження – ясність та сприйняття респондентами формулювань запитань, правила логічних переходів в анкетах, складнощі, що виникли під час опитування; зрозумілість методологічного керівництва для фахівця з інтерв'ювання тощо;

3. Інші зауваження, пропозиції та коментарі до програми обстеження.

За підсумками апробації внесено необхідні зміни до інструментарію обстеження.

Окремим етапом опрацювання інструментарію обстеження була апробація програми вводу, процедур кодування та контролю даних, узгодженості розробленого програмного забезпечення з програмами обробки даних та оцінювання показників, що використовуються в обстеженні ЕАН.

Проведення обстеження та загальна характеристика його результатів. Польовий етап модульного обстеження проведено в період з 5 травня по 15 червня 2008 року, включаючи заходи з перевірки якості роботи фахівців з інтерв'ювання.

Із відібраних для обстеження 25435 домогосподарств опитано 22 099, які мали у своєму складі осіб працездатного віку (див. табл. 2.3.3.). Загальний рівень участі в обстеженні таких домогосподарств становив 86,9%. Особливості участі домогосподарств в обстеженні відображено у табл. 2.3.3.

Таблиця 2.3.3.

Результати опитування домогосподарств та респондентів

	Всього	Місто	Село	в тому числі на основі вибірки:					
				ОЕАН			ОУЖД		
				Всього	Місто	Село	Всього	Місто	Село
Домогосподарства									
Відібрані	25 435	9 867	15 568	19 472	5 915	13 557	5 963	3 952	2 011
Опитані	22 099	8 419	13 680	16 347	4 626	11 721	5 752	3 793	1 959
Надали інформацію щодо міграції	2 459	1 094	1 365	1 695	544	1 151	764	550	214
з них:									
з мігрантами	1 138	307	831	899	177	722	239	130	109
Рівень участі, %	86,9	85,3	87,9	84,0	78,2	86,5	96,5	96,0	97,4
Респонденти									
Опитані	48 054	17 564	30 490	35 526	9 568	25 958	12 528	7 996	4 532
Надали інформацію	3 084	1 380	1 704	2 188	734	1 454	896	646	250
з них:									
мігрантів	1 381	351	1 030	1 113	210	903	268	141	127

РОЗДІЛ 3

ЧИННИКИ ТРУДОВИХ МІГРАЦІЙ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

3.1. Демографічні чинники

Демографічними чинниками, що впливають на обсяги та інтенсивність трудової міграції, є чисельність і статеві-вікова структура населення територій, на яких формуються міграційні потоки, зміни структури у часі, природний та механічний рух населення, що формує її особливості. З усіх чинників, що визначають інтенсивність трудових міграцій, демографічний, з одного боку, є менш впливовим, ніж приміром, регіональні диспропорції соціально-економічного розвитку та їх наслідки щодо ситуації на ринку праці, доходів населення тощо, а з іншого – є визначальним (якщо немає населення, то нема кому мігрувати).

За сучасних умов найвагомим демографічним чинником, що впливає на обсяг та інтенсивність трудових міграцій, є постаріння населення. Так, зокрема, дослідження російських учених вказують на загострення у перспективі проблеми ліквідації структурного безробіття в країні через постаріння населення і зниження унаслідок цього його міграційної рухливості. У майбутньому вікова структура населення відіграватиме роль одного з основних гальм міграційної мобільності населення Російської Федерації. Зокрема, скорочення контингенту молоді зумовить значне зниження потенціалу трудової міграції. Адже людям віком старше 40 років важче влаштуватися на роботу внаслідок вікової дискримінації, що реально має місце на ринку праці. Їм складніше, ніж молодим працівникам, змінювати компетенції, пристосовуватися до нових вимог виробництва та роботодавців⁷².

Постаріння населення впливає і на обсяги міграційного припливу населення на територію: якщо частка працездатного населення в країні скорочується у той час, коли економіка розвивається, а робочі місця лишаються незаповненими, подальше економічне зростання та бюджетні надходження можуть бути забезпечені лише за рахунок зовнішньої трудової міграції. У країнах Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) іммігранти становлять 12% зайнятих. Коментуючи цю цифру, Генеральний секретар

⁷² Карачурина Л.Б. Демографические факторы динамики миграционной активности населения России: современная ситуация и перспективы // Демоскоп-Weekly, 2007. № 285.

ОЕСР Енджел Гурріа (Angel Gurría) відзначив, що міграція є частиною розв'язання проблеми нестачі робочої сили та старіння населення у країнах ОЕСР⁷³.

Дослідники Ради Європи також вказують на старіння населення як важливий чинник стимулювання зовнішньої трудової міграції: “Демографічна еволюція, особливо старіння населення, підвищує роль мігрантів у формуванні робочої сили у Європі, а відтак, необхідно частіше переглядати міграційну політику на предмет її відповідності потребам ринку праці”.⁷⁴

В Україні загалом демографічні чинники зовнішньої трудової міграції можна поки що розглядати переважно у площині формування міграційного потенціалу, тоді як фактичні обсяги трудової міграції з України у нинішніх економічних умовах більше залежать від інших внутрішніх чинників та здатності приймаючих країн їх поглинути. Чисельність контингенту потенційних мігрантів в Україні за останні роки була підпорядкована загальним тенденціям скорочення населення через низьку народжуваність у минулих роках.

Чисельність населення в Україні на початок 2009 р. становила дещо більше 46 млн. осіб. Вже протягом шістнадцяти останніх років чисельність населення України неухильно скорочується (рис.3.1.1), і за прогнозом, воно скорочуватиметься і надалі; у 2025 році вона становитиме трохи більше 42 млн.

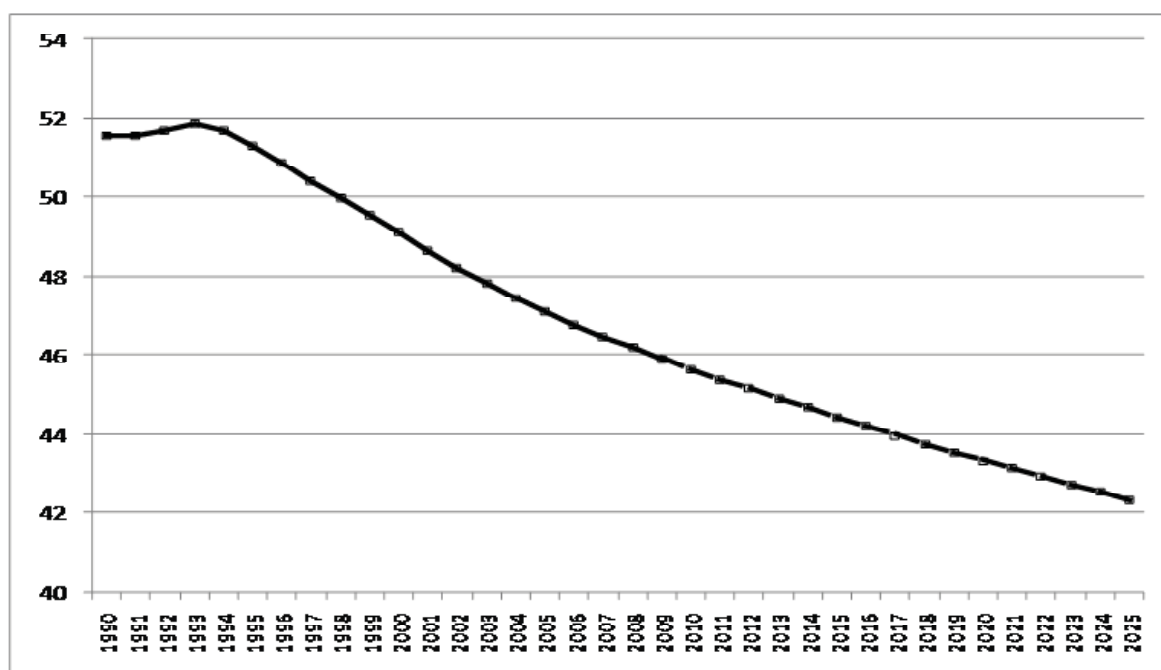


Рис. 3.1.1. Динаміка чисельності постійного населення України у 1990–2025 рр., млн. осіб (на початок року)

Джерело: Держкомстат; Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України

⁷³ International migration to OECD countries continues to grow in response to labour needs. http://www.oecd.org/document/t/39/0,3343,en_2649_201185_38835943_1_1_1_1,00.html

⁷⁴ John Salt, James Clarke, Philippe Wanner. International labour migration. Council of Europe Publishing. – P. 94.

Хоча скорочення загальної чисельності населення відбувається, починаючи з 1994 року, однак уже з 1991-го в Україні має місце депопуляція, тобто зменшення кількості населення внаслідок перевищення чисельності померлих над кількістю народжених, яке ще вельми нетривалий час компенсувалося за рахунок міграційного приросту населення. А з 1994 року сальдо міграції в Україні набуло від'ємного значення, причому міграційний убуток населення фіксувався аж до 2004 року включно і, у поєднанні з масштабною депопуляцією, спричинив зменшення чисельності населення лише за 1994–2004 рр. на 4,5 млн. осіб.

У цілому ж чисельність населення України з початку 1993 р., коли населення України мало найбільшу чисельність, до початку 2009 р., скоротилась більш ніж на 6 млн. осіб. Переважаючу роль у скороченні населення відіграло природне зменшення – результат перевищення числа смертей над числом народжень.

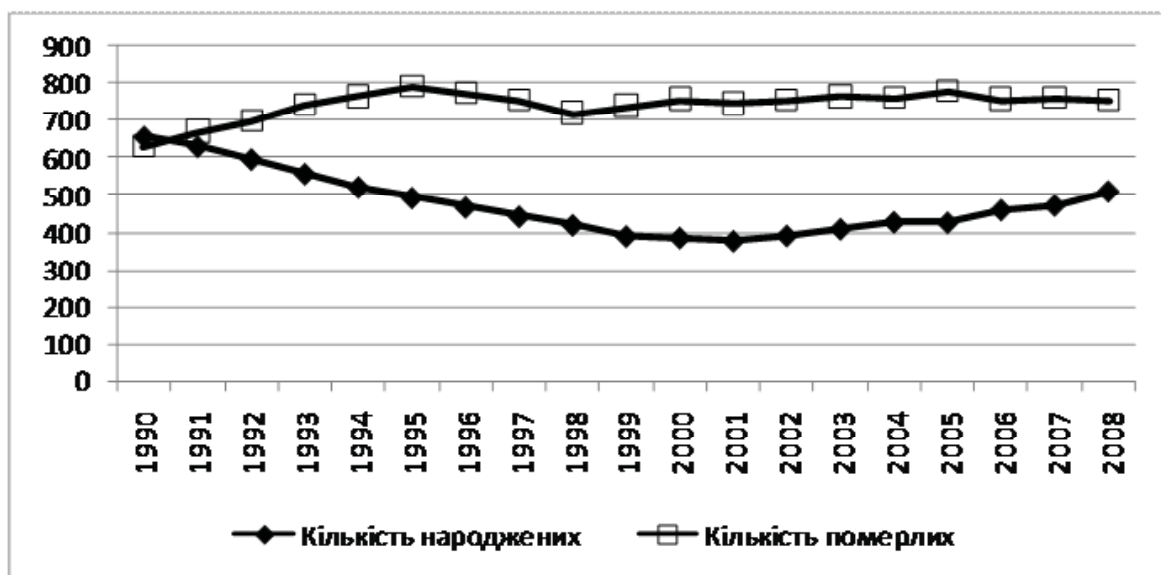


Рис. 3.1.2. Динаміка кількості народжених та померлих, тис. осіб

Джерело: Держкомстат

Перевищення кількості померлих над кількістю народжених на сьогодні не є таким вже екстраординарним явищем – близько 40% європейських країн нині охоплені депопуляцією. Однак Україну серед цих держав вирізняє її масштабність: на початку 2000-х років країна внаслідок депопуляції щороку втрачала у середньому 350 тис. осіб. Останніми роками ситуація дещо поліпшилась, коефіцієнт природного скорочення населення підвищився з -6 на 1000 населення у 2006 р. до -5 – у 2008 р. Тим не менше, Україна перебуває на останньому місці у Європі за цим показником.

Темпи зменшення населення уповільнились завдяки значному підви-

щенню народжуваності та деякому зниженню смертності, а зменшення чисельності населення України без урахування міграції за 1990–2008 рр. становило понад 5 млн. осіб (рис. 3.1.3).

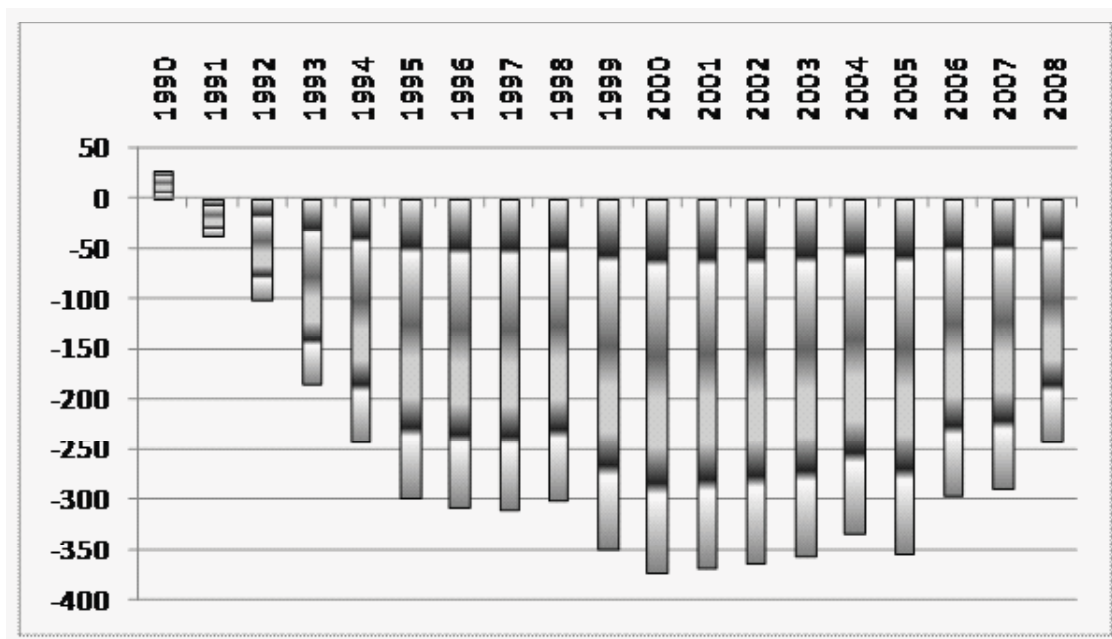


Рис. 3.1.3. Динаміка природного приросту (зменшення) чисельності населення України у 1989–2006 рр., тис. осіб

Джерело: Держкомстат

Внаслідок низької народжуваності Україна має високий рівень постаріння населення – 16,2% осіб у віці 65 років і старше.⁷⁵ Хоча нині є багато країн із старішим населенням (у 2008 р. Україна перебувала на 22 місці у світі за цим показником)⁷⁶, у перспективі і в Україні очікується поглиблення процесу старіння. Згідно з прогнозом частка осіб віком 65 років і старше у 2025 році становитиме 17,4%. На швидкість цього процесу порівняно з іншими країнами негативно впливає висока передчасна смертність, унаслідок чого до похилого віку доживає значно менше осіб, ніж, скажімо, у Японії, яка посідає перше місце у світі за постарінням населення (22%).

Щодо окремих регіонів України, то на ступінь їх постаріння, крім народжуваності, суттєвий вплив справляє також міграція. Так, через приплив населення з областей м. Київ за часткою населення пенсійного віку (вживаного в українській статистиці показника старіння) стоїть в одному ряду з відносно “молодими” завдяки вищій народжуваності областями (рис. 3.1.4).

З погляду формування в Україні потенціалу зовнішньої трудової міграції, доцільно розглянути закономірності динаміки чисельності найактивніших у

⁷⁵ За шкалою ООН молодим є населення, в якому частка осіб віком 65 років і більше становить до 4%, при значенні цієї частки 4–7% – населення на порозі старості і більше 7% – старе населення.

⁷⁶ PRB 2008 World Population Data Sheet <http://www.prb.org/Datafinder/Topic/Bar.aspx?sort=v&order=d&variable=33>

міграційному плані вікових контингентів: чоловіків віком від 20 до 50 років та жінок віком від 20 до 55 років. Відмінності у вікових інтервалах найвищої міграційної активності чоловіків і жінок пояснюється характером їхньої зайнятості (п. 4.4). У зовсім близькій перспективі очікується скорочення потенціалу трудових мігрантів (рис. 3.1.5.) у зв'язку з переходом поколінь, які перебувають нині у найбільш активному віці, у старші групи і заміною їх менш чисельними поколіннями.



Рис. 3.1.4. Частка населення пенсійного віку в загальній чисельності населення областей України

Джерело: Держкомстат

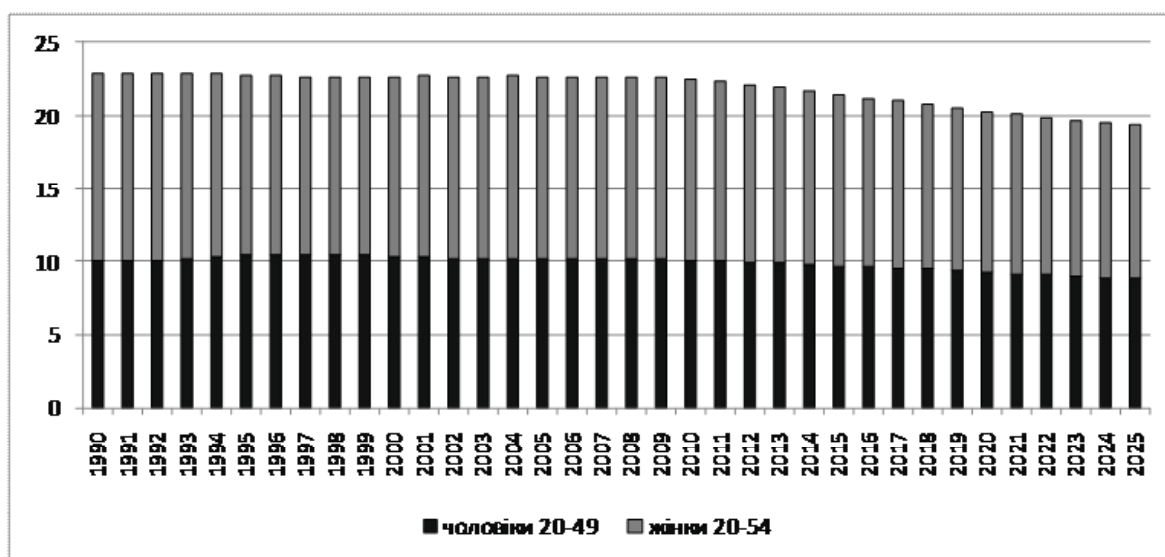


Рис. 3.1.5. Динаміка чисельності населення міграційно активного віку у 1990–2025 рр., млн. осіб (на початок року)

Джерело: Держкомстат; Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України

Згідно з прогнозом, до 2025 року чисельність контингентів найбільш мобільного віку скоротиться приблизно на 18%. Усередині цієї групи населення також відбуватиметься процес старіння. Якщо нині частка населення віком від 20 до 30 років серед населення міграційно активного віку (жінки віком 20–54 роки, чоловіки віком 20–49 років) на початку 2009 року становила одну третину, то у 2025 році складе лише 22%.

В Україні мають місце яскраво виражені регіональні особливості розвитку процесу старіння населення, а відтак, різниця у формуванні міграційного потенціалу окремих областей (рис. 3.1.6). Проте у формуванні останнього навіть більш суттєву роль, ніж частка міграційно активних вікових груп відіграє їхня чисельність. «Молодші» за віковим складом області, але менші за чисельністю, звісно, мають менше потенційних мігрантів.

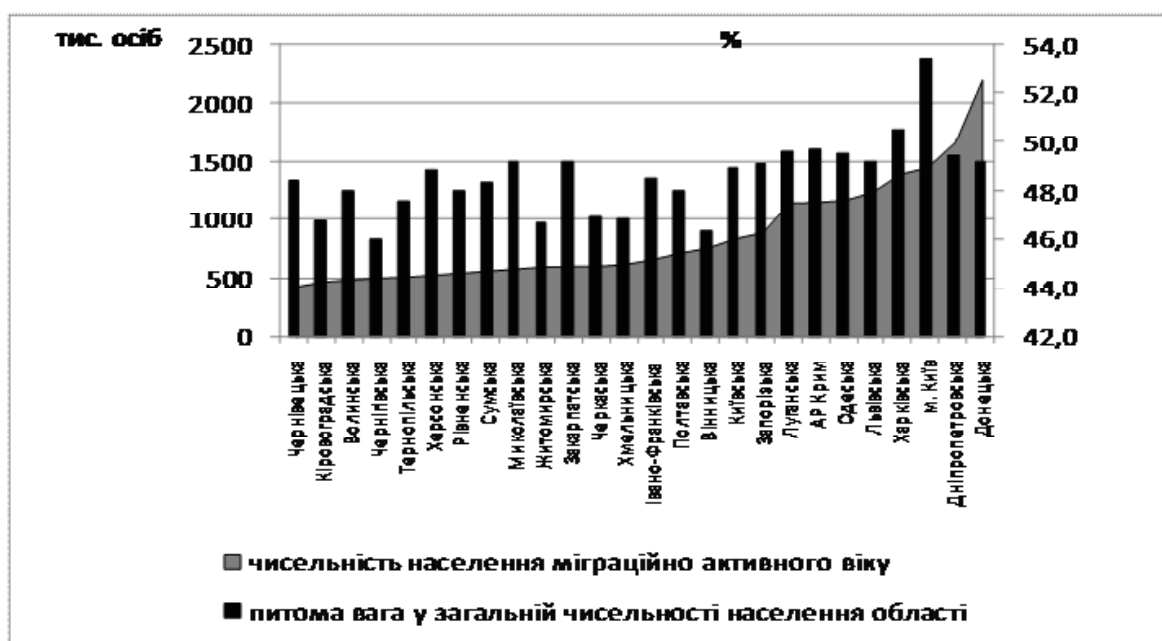


Рис.3.1.6. Населення міграційно активного віку в областях України (на початок 2009 р.)

Джерело: Держкомстат

Так, приміром, області не дуже різняться за часткою населення віком 20–49(54) роки. Вона становить від 46% у Вінницькій області до 53% у м. Києві (у середньому по Україні – 49%). І навпаки, відповідно до загальної чисельності населення областей, контингенти міграційно активного віку в одних областях у разі перевищують відповідні показники інших. У Донецькій області вони у 5 разів більші, ніж у Чернівецькій, у 4 рази більші, ніж у Тернопільській і у 3 рази – ніж в Івано-Франківській області.

У перспективі обсяги трудової міграції з України визначатимуться не тільки здатністю поглинути їх країнами-реципієнтами, а і власними потребами

у робочій силі, що скорочуватиметься. За дослідженнями європейських експертів, у майбутньому міжнародна трудова міграція, яка нині концентрує на собі увагу і дослідників, і політиків, не зможе виступати чимось іншим, ніж тимчасовим і неадекватним засобом пом'якшення проблеми порушеної вікової структури та скорочення чисельності населення. Для цього, на думку Девіда Регера⁷⁷, є принаймні дві причини. По-перше, народжуваність серед мігрантів, якщо вона й була вищою, ніж у приймаючій країні, швидко знижується до рівня останньої. По-друге, що ще важливіше, самі країни-постачальники робочої сили відчуватимуть її нестачу у найближчі 2–3 десятиліття. Немає сумніву, що нині ці країни мають достаток або навіть надлишок трудових ресурсів, які можуть безпосередньо спрямовуватися до країн, які відчувають потребу в трудових мігрантах. Однак це становище не може тривати вічно. І не тому, що розвинуті країни більше не зможуть залучати мігрантів. Протидіяти еміграції буде підвищення заробітної плати й рівня життя у цілому в країнах-постачальниках робочої сили, а відтак, через багато десятиріч проблема нестачі трудових ресурсів може поширитися на більшість країн, а не тільки найбільш розвинуті.

3.2. Життєвий рівень населення

Життєвий рівень є одним з найвагоміших чинників трудових міграцій населення. Саме невдоволення власним матеріальним становищем та добробутом своєї родини найчастіше є причиною прийняття економічно активними членами домогосподарства рішення на користь здійснення трудової міграції. Диспропорції національного ринку праці, які знижують доступність для широких верств населення основного економічного ресурсу, що приносить дохід, – трудової діяльності, змушують наших громадян шукати можливості працевлаштування і, відповідно, заробітків, в інших країнах.

Як показують результати обстеження населення з питань трудової міграції, *причини міграції мають* майже виключно економічний характер. Проте якщо на початку 1990-х виїзди на заробітки за кордон зумовлювалися зупиненням підприємств, багатомісячними затримками з виплатою заробітної платні, зростаючим безробіттям, то за останні роки їхньою метою у більшості випадків є підвищення добробуту, вирішення житлового питання, фінансування навчання тощо. Виїздити за кордон змушує ситуація, коли роботу знайти можна, проте прожити на запропонований заробіток неможливо, не кажучи вже про вирішення життєво важливих матеріальних проблем. Головною проблемою вітчизняного ринку праці є низька заробітна плата і, як наслідок, відтік робочої сили за межі країни.

⁷⁷ David S. Reher. Towards Long Term Population Decline // European Commission. Work session on demographic projections – Bucharest, 10-12 October 2007. – P.19.

Якщо порівняти тенденції зміни середньомісячної заробітної плати, прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати, можна сказати, що в Україні складається відносно благополучна ситуація. Однак перевищення середніх показників над мінімальними і гарантованими державою свідчить не стільки про високий рівень оплати праці, скільки про невідповідність мінімальних стандартів та гарантій фактичній вартості життя в країні. Те ж саме стосується і пенсійних виплат.

За даними Міністерства праці та соціальної політики України, номінальна середньомісячна заробітна плата, нарахована на одного штатного працівника, у 2008 році порівняно з 2007 роком підвищилася на 33,7% і склала 1806 грн., чим значно перевищила розміри соціальних стандартів та гарантій, які діяли в 2008 році, а саме: в 3 рази – розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб (607,5 грн. в середньому за рік) та у 3,4 рази розмір мінімальної заробітної плати (532,5 грн.) (табл. 3.2.1).

Таблиця 3.2.1.

Середньомісячна заробітна плата і пенсія та їх співвідношення з відповідними державними мінімальними стандартами та гарантіями за 2001–2008 роки

Роки	Середньо-місячна заробітна плата, грн.	Середній розмір місячної пенсії, грн. (на кінець року)	Мінімальна заробітна плата *	Мінімальна пенсія *	Співвідношення середньої і мінімальної заробітної плати	Співвідношення середньої і мінімальної пенсії
2001	311	122,5	118	63,6	2,64	1,93
2002	376	136,6	152,5	84,9	2,47	1,61
2003	462	182,2	186,7	89,35	2,47	2,04
2004	590	316,2	210,3	156,53	2,81	2,02
2005	806	406,8	300,3	332	2,68	1,23
2006	1041	478,4	364,58	358,5	2,86	1,33
2007	1351	751,4	430	403,75	3,14	1,86
2008	1806	898,2	532,5	482,8	3,39	1,86

* середньорічні значення

Джерело: офіційний сайт Державного комітету статистики України ukrstat.gov.ua

Незважаючи на таке вагоме зростання, відставання України за показником середньомісячної заробітної плати порівняно з країнами Центральної і Східної Європи не тільки не зменшилось, а навіть збільшилось. Наприклад, порівняно з Чехією – на 73 євро, Польщею – на 61 євро, Естонією – на 53 євро. А самі розміри відставання виглядають вкрай переконливо, особливо порівняно зі Словенією (1049 євро у 2006 р.), Чехією (549 євро), Угорщиною (484 євро), Польщею (473 євро). Звичайно, за такої різниці в оплаті праці робоча сила,

що користується попитом на зовнішніх ринках, буде від'їжджати за кордон⁷⁸.

Поряд із зростанням абсолютної та реальної величини доходів населення, у 2008 році збереглась тенденція до поліпшення структури доходів домогосподарств. Так, у 2006 р. питома вага оплати праці вперше за останнє десятиріччя перевищила 50%, а протягом останніх двох років зросла на 0,6 та 0,2 в.п. відповідно (табл. 3.2.2).

Таблиця 3.2.2.

Структура загальних доходів домогосподарств України у 1999–2008 роках, у відсотках

Вид доходу	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Оплата праці	35,1	39,6	42,5	44,7	46,9	47,0	48,1	50,5	52,5	52,4
Доходи від підприємницької діяльності	2,7	2,6	3,2	3,3	3,7	4,7	5,2	4,8	5,4	5,6
Доходи від власності	0,2	0,8	0,8	0,9	0,8	0,8	0,6	0,7	0,5	0,6
Доходи від продажу продукції з особистого підсобного господарства	3,9	5,6	5,7	5,2	5,7	5,0	4,8	4,0	3,7	3,4
Натуральні доходи від особистого підсобного господарства	23,7	18,2	13,6	10,8	9,9	7,2	6,3	5,7	4,9	4,2
Пенсії	15,2	15,6	17,0	19,7	17,2	21,1	22,9	22,1	21,4	21,9
Пільги	2,1	1,9	1,5	0,9	0,5	0,3	0,1	0,1	0,1	1,1
Субсидії	2,7	2,1	1,9	1,8	2,1	1,7	1,2	1,2	1,2	0,1
Інші соціальні трансферти	1,5	1,3	1,7	1,7	1,9	2,0	2,2	2,6	2,4	2,7
Грошова допомога від родичів та знайомих	3,0	4,0	4,6	5,2	5,2	5,1	4,8	4,8	4,7	4,7
Доходи від продажу власного майна	0,9	0,6	1,2	1,0	0,9	0,9	0,4	0,6	0,3	0,8
Інші надходження	8,9	7,7	6,1	4,8	5,3	4,2	3,5	3,0	2,8	2,5
Разом	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Джерело: за розрахунками співробітників Інституту демографії та соціальних досліджень за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України Держкомстату України

Досліджуючи структуру доходів домогосподарств України за 1999–2008 роки, зазначимо, що основним джерелом сукупних доходів домогосподарств України, як і раніше, залишаються трудові доходи, тобто доходи, що формуються на основі оплати праці найманих працівників та доходів осіб, які

⁷⁸ Либанова Э. Кому выгодна дешевая рабочая сила? // Зеркало недели. – 2007. – 28 апреля – 11 мая. – № 16 (645). – С.1,8.

займаються підприємницькою та індивідуальною діяльністю. Протягом 1999–2008 років питома вага трудових доходів постійно зростала, починаючи з 2003 року, ця стаття сукупних доходів стала перевищувати половину всіх сукупних доходів домогосподарств.

Зростання частки трудових доходів у структурі сукупних доходів домогосподарств свідчить про підвищення вагомості трудової діяльності як основного чинника покращення матеріального становища населення. Однак криза, що охопила всю світову економіку, безумовно, негативно вплине на матеріальний добробут населення України. Питання невиплати заробітної плати, скорочення працівників, прихованого безробіття знову набудуть актуальності, спричинять нову хвилю масового виїзду найбільш продуктивної частини населення в інші країни. Можливо, дещо зміниться географія поїздок, привабливішими стануть країни, кризові явища в яких вдасться подолати в найбільш короткий термін, або їх наслідки будуть не такими руйнівними для економіки.

Головним складовим елементом трудових доходів є оплата праці найманих працівників. Впродовж 1999–2007 років питома вага оплати праці в структурі сукупних доходів домогосподарств мала ознаки постійного зростання, лише у 2008 році відбулось незначне (на 0,1 в.п.) зниження показника. Так, за 1999–2008 роки питома вага оплати праці збільшилася з 35,1% до 52,5% у 2007 році та 52,4% – у 2008 (див. табл. 3.2.2), при цьому найбільші структурні зрушення мали місце в 1999–2001 роках. В подальшому зростання частки оплати праці дещо уповільнилося.

Питома вага оплати праці в структурі загальних доходів домогосподарств істотно відрізняється залежно від типу домогосподарства та місцевості проживання. Частка оплати праці у загальних доходах домогосподарств великих міст майже удвічі перевищує показник по сільській місцевості, а питома вага заробітної плати в структурі загальних доходів домогосподарств, що мають у своєму складі дітей, перевищує відповідне значення по домогосподарствах без дітей на 15 в.п. Тому і в потоках трудових мігрантів найширше представлені мешканці малих міст та сільської місцевості.

Питома вага доходів домогосподарств, що могли б свідчити про розвиток ринкової діяльності (доходи від підприємництва, операцій з нерухомістю та цінними паперами, від продажу продуктів сільського господарства), змінюється неоднаково. Так, питома вага доходів від підприємницької діяльності з 2000 р. повільно зростала, однак у 2006 р. зменшилась на 0,4 в.п. порівняно з попереднім роком, але у наступних 2007 та 2008 рр. знову зросла, досягнувши найвищого з початку аналізованого періоду розміру – 5,6 %. В той же час частка доходів від продажу продукції з особистого підсобного господарства поступово

скорочується і у 2008 році мала найнижче за останні 10 років значення – 3,4 %. Співвідношення доходів від зайнятості та від підприємницької діяльності становить приблизно 10:1.

У формуванні доходів домогосподарств важлива роль належить особистому підсобному господарству, яке у складні соціально-економічні періоди розвитку суспільства стає головним джерелом доходів окремих груп населення. Зростання питомої ваги зазначеного джерела у доходах сигналізує про спад суспільного виробництва, наявність безробіття, неповної зайнятості тощо. При цьому з високим ступенем ймовірності можна прогнозувати збільшення обсягів трудової міграції населення як реакції на негативні явища в економіці країни та зниження доходів домогосподарств. Висока частка натуральних надходжень від ОПГ у сукупних доходах є додатковим свідченням недостатнього розвитку ринкових механізмів господарювання. Натомість, зростання надходжень від продажу продукції сільського господарства за рахунок зменшення натуральних доходів є індикатором перерозподілу праці у суспільстві і свідчить про розвиток ринкових відносин.

За даними обстеження умов життя домогосподарств, що проводить Держкомстат на постійній основі, в структурі загальних доходів домогосподарств натуральний дохід від особистого підсобного господарства становить дедалі меншу частку (4,2% у 2008 році проти 4,9% у 2007 році та 23,7% у 1999 році). Протягом останніх років спостерігається поступовий відхід від ведення натурального господарства, а отже, перехід до товарного сільськогосподарського виробництва. Зменшення частки доходів від особистого підсобного господарства у структурі загальних доходів населення при одночасному зростанні частки оплати праці є позитивною тенденцією, оскільки може свідчити про значне зменшення ступеня натуралізації доходів та поступовий перехід до ринкової моделі економіки.

Вагомим джерелом доходів домогосподарств традиційно залишаються пенсії. Питома вага пенсійних виплат складає дещо більше п'ятої частини всіх доходів домогосподарств. Це пов'язано з істотним підвищенням рівня пенсійного забезпечення у 2004 році. Додатковим чинником закріплення такої тенденції є постійне збільшення чисельності пенсіонерів. Визначальну роль пенсії відіграють у бюджетах домогосподарств непрацездатних осіб пенсійного віку. Проте підвищення питомої ваги пенсійних виплат у структурі загальних доходів населення може мати негативний вплив на подальший економічний розвиток України.

Про вагомість соціальних трансфертів у бюджетах домогосподарств свідчить їх співвідношення з різними видами доходів. Так, за даними 2008 року,

в середньому по країні доходи домогосподарств від зайнятості лише в 2,2 рази перевищують надходження у вигляді різних соціальних трансфертів (включаючи пенсії). А на кожну гривню, отриману від особистого підсобного господарства, припадає 3,8 гривні соціальних виплат.

Таким чином, у 2008 році у структурі сукупних доходів населення відбулись як позитивні, так і негативні зміни. До позитивних, безумовно, слід віднести подальше зростання частки оплати праці та зменшення питомої ваги натуральних доходів від продажу продукції, отриманої з особистого підсобного господарства; до негативних – значне уповільнення темпів зростання реальних наявних доходів та основної їх складової – заробітної плати.

Підсумовуючи проведений аналіз структури доходів домогосподарств України за 1999–2008 роки, зазначимо лише, що структурі доходів були притаманні більш інтенсивні зрушення в період 1999–2002 років. За останні роки структура доходів домогосподарств України змінювалася досить повільно, характеризуючи стабільність формування джерел доходів домогосподарств.

Наступним позитивним аспектом матеріального забезпечення населення України є поліпшення структури витрат домогосподарств України. Структура сукупних витрат домогосподарства характеризує співвідношення ресурсів домогосподарств, що були ними витрачені для задоволення своїх і продовольчих, і непродовольчих потреб. Як і раніше, в цілому по країні основною статтею сукупних витрат домогосподарств залишаються витрати на харчування (табл. 3.2.3), проте їх питома вага знижується.

Таблиця 3.2.3.

Структура сукупних витрат домогосподарств України у 1999–2008 роках, у відсотках

Статті видатків	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Витрати на харчування	65,2	64,9	62,6	60,2	59,9	58,9	58,1	55,0	53,2	50,8
Витрати на непродовольчі товари	12	11	11,6	19,8	20,1	20,3	19,8	21,3	21,5	20,8
Витрати на послуги	16,5	14,4	16,7	10,2	10,5	10,6	10,3	11,6	12,5	12,2
Витрати на заощадження та придбання нерухомості	0,9	1,1	2	2,5	2,2	2,8	4,3	4,1	3,7	6,3
Інші витрати (включаючи алкоголь та тютюн)	5,4	9,6	7,1	7,3	7,3	7,4	7,5	8,0	9,1	9,9
Витрати на непродовольчі товари та послуги (в цілому)	28,5	25,4	28,3	30,0	30,6	30,9	30,1	32,9	34,0	33,0
Сукупні витрати разом	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Джерело: розраховано співробітниками ІДСД за даними обстеження умов життя домогосподарств

Питома вага витрат на непродовольчі товари за попередні три роки (2005–2007 рр.) зростала. В цілому в 2008 році в структурі сукупних витрат домогосподарств України ця стаття становила більше п'ятої частини (20,8%). Питома вага витрат на послуги (без витрат на харчування поза домом) в 2008 році складала 12,2%, що є меншим за відповідний показник у 2007 році майже на 0,3 в.п.

В той же час, частка витрат на заощадження в структурі сукупних витрат домогосподарств у 2008 році склала 6,3%, що є значно вищим за попередній рік. Вищезазначений показник є дуже важливим при оцінці рівня життя, адже характеризує ступінь матеріального добробуту населення, його можливість заощаджувати.

Аналізуючи в цілому стан матеріальної забезпеченості населення України за 2008 рік, можемо відзначити суттєві зрушення в бік його покращення. В цьому році збільшилися реальні розміри доходів, поліпшилася структура доходів та витрат домогосподарств. Важливим є також значне зменшення різниці між розмірами витрат та доходів домогосподарств як середньодушових, так і в розрахунку на одного умовно дорослого. Однак рівень доходів в Україні все ще залишається на досить низькому рівні, структура витрат свідчить про низький рівень матеріального добробуту (питома вага витрат на харчування складає 50,8%), що є одним з найважливіших чинників, які спонукають найбільш продуктивну частину населення України мігрувати за кордон (причому, переважно, як нелегалів), щоб покращити життєвий рівень родини, мати доступ до якісних освітянських, медичних послуг тощо.

Особливості споживання. Процеси економічного зростання чи занепаду в країні впливають на рівень життя населення та відбиваються на його споживчих можливостях. Результати дослідження “Зовнішня трудова міграція населення України”, яке виконали Держкомстат, Український центр соціальних реформ, за підтримки Фонду Арсенія Яценюка “Open Ukraine”, Представництва Міжнародної організації з міграції (МОМ) в Україні, Представництва Міжнародного банку реконструкції та розвитку, показали, що в ієрархії мотивів, які зумовлюють поїздки за кордон, заробіток задля задоволення поточних життєвих потреб – харчування, придбання необхідних товарів повсякденного вжитку (одягу тощо) посідає друге місце після бажання поліпшити житлові умови.

Протягом 1999–2008 рр. у структурі сукупних витрат домогосподарств України значно зменшилась питома вага витрат на харчування: якщо у 1999 році вона становила 65,2%, то вже в 2008 – 50,8%, тобто знизилась на 14,4 в.п. Такі структурні зрушення, перш за все, є свідченням покращення рівня матеріального добробуту населення, адже частка витрат на харчування в структурі сукуп-

них витрат домогосподарства є дуже чутливим показником, що безпосередньо віддзеркалює рівень життя населення країни.

Поряд зі зменшенням загальної частки у витратах на харчування, протягом 1999–2008 рр. збільшилася частка витрат на послуги та непродовольчі товари, але суттєвого впливу на структуру споживання ці тенденції не мали. Оскільки основні статті витрат усіх без винятку домогосподарств спрямовані саме на забезпечення харчування та оплати житлово-комунальних послуг, то досить мала частка залишається на охорону здоров'я, освіту, відпочинок і культуру тощо. Особливо це помітно на витратах багатодітних родин.

Стосовно споживання у сім'ях трудових мігрантів, то, відповідно до даних соціологічних досліджень, вони орієнтуються на більш високі витратні стандарти середньодушового споживання і поточний особистий дохід⁷⁹. Якщо на протязі року обстеження більшість українських сімей вимушено обмежували споживання основних продуктів харчування і товарів першої необхідності (м'яса, риби, молочних продуктів, фруктів, одягу, взуття, ліків), то сім'ї трудових мігрантів потерпали від нестатку цих товарів помітно рідше. Кожній п'ятій такій сім'ї взагалі не довелось відчувати дефіцит споживчих благ першої необхідності.

Майнові характеристики домогосподарств. Серед майнових характеристик домогосподарств особливе значення має забезпечення товарами тривалого користування, власність на житло та на землю⁸⁰. Про важливість цієї складової рівня життя свідчать і результати опитування працівників-мігрантів: серед причин, що зумовили виїзд за кордон, заробіток задля поліпшення житлових умов (купівлі квартири чи побудова будинку), придбання машини або інших дорогих товарів тривалого вжитку займає перше місце.

Впродовж останніх п'яти років в цілому по країні частка тих, хто не має у користуванні окремих видів товарів тривалого вжитку, поступово знижується, тобто рівень забезпеченості товарами тривалого користування покращується (табл. 3.2.4).

Протягом дослідженого періоду в Україні в цілому значно поліпшились показники володіння кольоровим телевізором, музичним центром, комп'ютером та почався спад кількості наявних у вжитку відеоманітофонів (відносно 2006–2007 років), але все ж таки відносно 2000 року, ця частка є більш високою. Так, частка домогосподарств, що не мають кольорового телевізора, впродовж восьми років скоротилась на 28 відсоткових пункти; тих, що не мають музичного центру – на 13,8 відсоткових пункти; комп'ютера – на 19,8 та

⁷⁹ Прибыткова И.М. Трудовая миграция населения Украины в условиях трансформации экономических и общественных отношений. // http://migrocenter.ru/publ/trud_m/02.php

⁸⁰ Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. – С. 118.

пральної машини на 11,6 відсоткових пункти тощо. Поступово зростає частка домогосподарств, що мають такі традиційні товари тривалого вжитку, як холодильник (на 7,6 відсоткових пункти) та пилосос (на 18,8 відсоткових пункти) тощо.

Таблиця 3.2.4.

Питома вага домогосподарств країни, які мають окремі товари тривалого користування в залежності від місцевості проживання, %

	Середнє по країні		Міські поселення		Сільська місцевість	
	2000	2008	2000	2008	2000	2008
Холодильник	89,0	96,6	94,7	98,2	76,5	93,1
Пральна машина	71,7	83,3	77,5	87,0	59,0	75,1
Пилосос	54,5	73,3	64,0	82,1	33,6	53,8
Телевізор кольоровий	65,9	93,9	74,9	95,9	45,9	89,7
Відеомагнітофон	12,6	20,5	15,1	24,1	7,1	12,3
Відеокамера	0,5	5,2	0,7	6,8	0,2	1,6
Музичний центр	3,1	16,9	4,1	19,9	1,0	10,4
Комп'ютер	1,4	21,2	1,8	27,1	0,4	8,2
Автомобіль	16,8	18,8	16,0	20,0	18,5	19,3
Супутникова антена	0,3	9,1	0,4	6,7	0,2	14,6
Мобільний телефон	-	76,8	-	80,8	-	67,7

Джерело: Наявність у домогосподарствах товарів тривалого користування. Статистичний збірник. – К.: Державний комітет статистики України, 2009. – 186 с.

Результати соціологічного дослідження свідчать, що трудові мігранти купують різні предмети домашнього вжитку помітно частіше порівняно зі своїми співвітчизниками. Вони у 2,3 рази частіше носять модний одяг (22,5% проти 9,9%), у 2,5 рази частіше володіють комп'ютером (10,7% проти 4,2%), у 1,8 разу частіше мають стерео- та відеоапаратуру (33,2% проти 18,5%). Майновий статус трудових мігрантів є значно вищим, а набір предметів – різноманітним⁸¹.

Умови проживання населення. Одним з найважливіших показників, які характеризують житлові умови населення країни, є рівень забезпеченості їх окремим житлом. Так, за даними обстеження умов життя домогосподарств України у 2008 році, 94,5% домогосподарств країни мали окреме житло (квартиру або індивідуальний будинок). Однак 3,2% домогосподарств все ще мешкають у комунальних квартирах та гуртожитках, тобто взагалі не мають окремого житла. А в домогосподарствах, що мають квартиру або будинок, непоодинокі випадки сумісного проживання двох і більше сімей.

Незважаючи на те, що більшість домогосподарств країни мешкають в окремому житлі, розмір цього житла не завжди відповідає існуючим на сьогодні

⁸¹ Прибыткова И.М. Трудовая миграция населения Украины в условиях трансформации экономических и общественных отношений. // http://migrocenter.ru/publ/trud_m/02.php

нормам: за даними 2008 року у 7,2% домогосподарств країни житлова площа на особу була меншою, ніж 7,5 м².

Незадовільна забезпеченість житлом обтяжується проблемою низької якості обладнання житлових приміщень. Навіть у містах, велика частка домогосподарств проживає в будинках, не обладнаних гарячим водопостачанням, ванною, душем, телефоном, а в сільській місцевості умови проживання взагалі не відповідають сучасним вимогам і є далекими від цивілізованих. Наслідком цього стали сформовані в свідомості населення низькі стандарти умов життя, що не відповідають загальноприйнятим у світі.

Стосовно житла трудових мігрантів слід зазначити, що їх будинки і квартири мають кращий благоустрій, там частіше є гаряча вода, каналізація, газові та електричні плити, телефони, а загальна і житлова площа є більшою. Однак трудові мігранти рідше мають власну окрему житлову площу, проживають у малонаселених квартирах. Кількість кімнат у помешканнях трудових мігрантів практично така ж, як у інших громадян (2,7 проти 2,6)⁸². Це пояснюється, перш за все, тим, що трудові мігранти – переважно молоді люди, які мешкають з родичами. Сьогодні в Україні вартість житла (особливо у великих містах та поселеннях, де можна знайти роботу з більш-менш пристойною заробітною платою) є надто високою, заробітків за кордоном вистачає на поліпшення наявного житла, а придбати нове можуть лише окремі заробітчани, переважно члени домогосподарств, у яких за кордоном працюють кілька осіб та немає дітей, яким необхідно оплачувати навчання.

Бідність українського населення. Економічне зростання, що розпочалося в Україні з 2000-го року, мало неоднозначний вплив як на ситуацію з бідністю по країні в цілому, так і на становище окремих соціально-демографічних груп населення. Загальне підвищення показників рівня життя та зменшення масштабів бідності не супроводжувалося позитивними змінами у становищі найбільш вразливих верств суспільства, які сьогодні формують профілі української бідності. Ознакою нової епохи для України стало катастрофічне зuboжіння сільського населення і його подальший відрив від міських стандартів життя. Специфічною рисою української економіки стала бідність працюючого населення.

На міжнародному фоні динаміка бідності в Україні має позитивну тенденцію. За всіма міжнародними критеріями, заснованими на нормативних підходах (2,15, 4,3 та 14,76 дол. США на особу на добу у ПКС, 2100 ккал на особу на добу) спостерігається значне покращення ситуації. Виняток становить структурний критерій (питомої ваги витрат на харчування), що за

⁸² Прибыткова И.М. Трудовая миграция населения Украины в условиях трансформации экономических и общественных отношений. // http://migrocenter.ru/publ/trud_m/02.php

економічною теорією виступає чи не основним індикатором життєвого рівня. За даним критерієм ситуація в Україні змінюється надто повільно. Якщо у 1999 році витрати на харчування у сукупних витратах перевищували 60% для 73,3% населення, то у 2008 році ця сукупність зменшилась до 50,8%.

Незважаючи на позитивні зрушення у ситуації з бідністю впродовж останніх років, говорити сьогодні про успішне подолання цього явища зарано. Бідність населення в Україні змінює свої ознаки та форми прояву, але залишається актуальною проблемою для значної частини населення.

Бідність працюючого населення стала специфічною ознакою перехідного періоду в Україні. Економічне зростання не вирішило проблему низьких стандартів оплати праці, отже, сьогодні, як і в кризових 1990-х роках, наявність роботи не страхує особу від бідності.

Погіршення ситуації в економіці України, спричинене економічною кризою, призведе до зростання рівня безробіття в країні, що ще більше загострить становище сімей з високими ризиками бідності та змусить частину населення шукати можливості заробітків за кордоном. Так, навіть у відносно благополучному порівняно з іншими населеними пунктами м. Києві ще в докризовий період у кожному третьому домогосподарстві, члени якого час від часу відвідували зарубіжні країни з метою економічного туризму або тимчасової роботи, зароблені ними кошти забезпечували майже половину або й більше грошових надходжень до сімейного бюджету⁸³.

Для багатьох сімей, особливо в сільській місцевості, виїзд за кордон з метою працевлаштування залишиться чи не єдиною можливістю забезпечити собі та членам своєї сім'ї більш-менш пристойне існування, доступ до якісних соціальних послуг, покращити житлові умови, накопичити стартовий капітал для створення власного бізнесу або розвитку своєї справи, щоб у майбутньому мінімізувати вплив погіршення ситуації на ринку праці на добробут родини.

3.3. Особливості розвитку ринку праці в Україні

Погіршення макроекономічної ситуації, обумовлене посиленням кризових явищ в економіці України, призвело до наростання диспропорцій розвитку національного ринку праці наприкінці 2008 року. Насамперед, це стосується розбалансування попиту та пропозиції, звуження можливостей прикладання праці, збільшення масштабів безробіття. Водночас існування часового лагу між скороченням обсягів виробництва та зменшенням чисельності зайнятих, з одного боку, та використання підприємствами практики вимушеної неповної зайнятості, з іншого, не дає змоги повною мірою оцінити

⁸³ Прибыткова И.М. Трудовая миграция населения Украины в условиях трансформации экономических и общественных отношений. // http://migrocenter.ru/publ/trud_m/02.php

масштаби зниження обсягів зайнятості в економіці. Саме тому більш адекватні оцінки реальної ситуації на національному ринку праці можуть бути зроблені на основі даних вибіркового обстеження економічної активності населення у 2009 році.

Економічна активність населення. Однією з найсерйозніших проблем ринку праці України є утримання невисокого рівня економічної активності. Аналіз статево-вікового складу економічно активного населення у 2008 році (порівняно з попереднім роком) свідчить про нерівномірність розподілу економічної активності між окремими віковими групами як чоловіків, так і жінок (рис. 3.3.1).

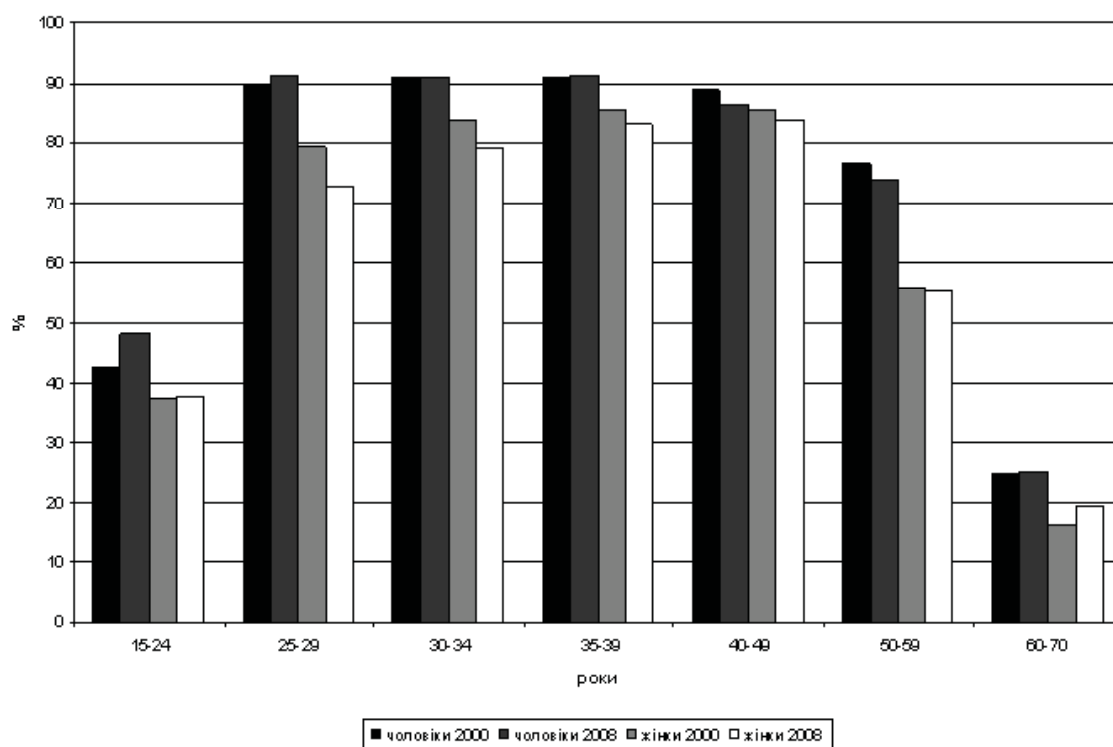


Рис. 3.3.1. Рівні економічної активності чоловіків та жінок за віком у 2000 та 2008 рр., %

Джерело: Держкомстат України

Неоднорідність структурних зрушень у складі вікових груп економічно активних чоловіків стосується зменшення рівнів економічної активності представників високоактивних вікових груп (40–49 та 50–59 років). Натомість, спостерігалось зниження рівнів економічної активності жінок найбільш продуктивних вікових груп (25–29 та 30–39 років), пов'язане з народженням та вихованням дітей. Дія цих тенденцій продовжується і надалі. Зокрема, рівні економічної активності жінок, незважаючи на збільшення до рівня 58,5% у першому півріччі 2009 року, порівняно з 57,8% у аналогічному періоді 2008 року, дотепер залишаються нижчими за рівні економічної активності чоловіків.

Утримання нижчих рівнів жіночої економічної активності може бути пояснено, насамперед, зниженням участі в робочій силі жінок активного дитородного віку, ускладненням повернення на ринок праці внаслідок недостатньо розвиненої мережі дошкільних закладів, гендерною нерівністю при працевлаштуванні, збереженням низького віку виходу жінок на пенсію. Водночас спостерігалось хоча і незначне, але зниження рівнів економічної активності чоловіків – з 70,0% у першому півріччі 2008 р. до 69,0% у першому півріччі 2009 р. Це – наслідок зростання рівня смертності чоловіків, що припадає на початок працездатного періоду (внаслідок зайнятості в несприятливих умовах), а також більш низької середньої очікуваної тривалості життя при народженні у чоловіків.

Аналіз зайнятості у статевому-віковому розрізі дає можливість зробити висновок щодо збереження нижчого рівня зайнятості жінок, порівняно з рівнем зайнятості чоловіків (54,2% та 61,6% у першому півріччі 2009 р.). Водночас більш низький, порівняно з середнім рівнем країн – членів ЄС, рівень зайнятості чоловіків є результатом значної їх зайнятості на виробництвах із шкідливими умовами праці. Як наслідок – погіршується стан їхнього здоров'я, зберігається високий рівень смертності чоловіків у працездатному віці.

Регіональний розріз зайнятості свідчить про значні диспропорції, що сформувалися внаслідок обмежених можливостей створення нових робочих місць. Особливо несприятливою залишається ситуація із зайнятістю у найбільш економічно розвинених регіонах. Зокрема, рівні зайнятості знизилися у першому півріччі 2009 р. (порівняно з аналогічним періодом попереднього року) з 60,6% до 57,1% у Донецькій області; з 60,3% до 58,1% у Харківській області; з 65,1% до 63,3% у м. Києві. В той же час регіони з менш розвинутою економічною інфраструктурою змогли зберегти порівняно стабільну динаміку зайнятості (56,8% у Львівській області, 56,4% у Чернівецькій області).

Галузева структура зайнятості. З урахуванням експортоорієнтованої спрямованості розвитку вітчизняної економіки протягом останнього періоду часу достатньо загрозливим явищем є зниження індексів промислової продукції (у січні–серпні 2009 року вони становили 70,4% до відповідного періоду попереднього року)⁸⁴, оскільки, навіть зважаючи на тенденцію скорочення частки зайнятих у промисловому секторі (з 22,8% у 2000 році до 18,5% у 2008 році), промисловість залишається основним бюджетоформуючим видом економічної діяльності. Відповідно, це звужує можливості зайнятості населення у промисловому виробництві, погіршує якість робочих місць та обумовлює наростання ризиків, пов'язаних з наповненням соціального бюджету. Кризові явища в економіці також обумовили скорочення попиту на пред-

⁸⁴ Соціально-економічне становище України за січень–серпень 2009 року. Повідомлення Державного комітету статистики України //www.ukrstat.gov.ua

ставників будівельних професій внаслідок послаблення інвестиційної активності та стрімкого зниження обсягів будівельних робіт у січні–серпні 2009 року (46,4% від їх обсягів за відповідний період попереднього року).

Водночас вплив економічної кризи на структуру зайнятості в Україні проявляється через скорочення обсягів зайнятості не тільки у базових сферах економіки, а й у сфері послуг, що сприйнятлива до негативних змін економічної кон'юнктури. Збільшення частки зайнятих у сфері торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку; діяльності готелів та ресторанів з 15,5% у 2000 р. до 22,6% у 2008 р. було досягнуто, передусім, за рахунок розвитку дрібнооптової торгівлі. Це забезпечувало зростання обсягів самозайнятості для працівників з невисоким рівнем кваліфікації. Враховуючи кризу неплатежів в економіці, наявні ускладнення реалізації виробленої вітчизняної та імпортованої продукції, зумовлені зрушенням внутрішнього споживчого попиту, ситуація із зайнятістю у сфері торгівлі та послуг у найближчій перспективі може істотно погіршитися.

Аграрна зайнятість. Неефективність структурних реформ в українській економіці обумовила збереження значної частки зайнятих у сільськогосподарському виробництві (незважаючи на скорочення цієї частки з 21,5% у 2000 році до 15,7% у 2008 році). Розвиток аграрного сектору економіки характеризувався використанням значної частки низькокваліфікованої праці з невисоким рівнем продуктивності, невисокою інвестиційною активністю. Зайнятість сільського населення переважно за найпростішими професіями (понад 51% у 2008 році) є свідченням не стільки браку професійної освіти, скільки відсутності належних місць прикладання праці за професією, слабкістю мотивації до підвищення рівня освіти.

Статуси зайнятості. Домінування у складі зайнятих за статусами частки працюючих за наймом (82% у 2008 році) віддзеркалює об'єктивні тенденції розвитку сфери зайнятості, що сформувалися впродовж попередніх років. Утім, зменшення обсягів самозайнятості на 9,1% у 2008 році відбулося внаслідок скорочення зайнятості в особистому селянському господарстві як найважливішої сфери прикладання праці у неформальному секторі економіки. Самозайнятість не може трактуватися як найбільш ефективний механізм забезпечення продуктивної зайнятості, вона виступає, насамперед, інструментом протидії стрімкому зростанню безробіття в кризових умовах та дає змогу отримувати доходи від зайнятості.

Зайнятість у неформальному секторі економіки. Неформальний сектор економіки дотепер залишається найбільш прийнятною сферою прикладання некваліфікованої праці, є буферною зоною між регламентованою

та нерегламентованою зайнятістю. Згідно з даними обстеження економічної активності населення, частка зайнятих у неформальному секторі економіки у 2008 році становила 21,8% від загальної кількості зайнятих. Зайнятість у неформальному секторі економіки була зосереджена переважно у сільськогосподарському виробництві (65,6% зайнятих у цьому секторі); будівництві; торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку; діяльності готелів та ресторанів (відповідно, 12,1% та 12,8%). При цьому найвищий рівень участі у неформальному секторі економіки спостерігався серед осіб віком 60–70 років як результат недостатності отриманого доходу для забезпечення нормальних умов життя. У структурі населення, зайнятого у неформальному секторі економіки, за рівнем освіти переважала частка населення з повною загальною середньою освітою (57,7%), що свідчить про обмежені можливості прикладання висококваліфікованої праці у цьому сегменті економіки.

Деформованість професійно-кваліфікаційної структури зайнятості проявляється через превалювання у структурі зайнятого населення України частки представників найпростіших професій, зайнятих, насамперед, у неформальному секторі економіки. Причому останніми роками спостерігається тенденція до збільшення цієї частки (з 18,0% у 2000 році до 23,2% у 2008 році). Натомість, частка фахівців у структурі зайнятих поступово знижується (з 14,9% у 2000 році до 11,5% у 2008 р.). Незначне збільшення частки робітників сфери обслуговування та торгівлі (з 11,1% у 2000 р. до 14,1% у 2008 р.), що відбулося останнім часом, свідчить не стільки про розширення сегмента сфери послуг, скільки про зростання частки зайнятих у роздрібній торгівлі. Відсутність ефективних процесів реструктуризації зайнятості, превалювання зайнятості у низькопродуктивних видах економічної діяльності з невисоким рівнем інноваційної активності суттєво ускладнюють узгодження попиту та пропозиції робочої сили у професійно-кваліфікаційному розрізі (з урахуванням необхідності формування інноваційної моделі суспільства), можливості мінімізації негативних наслідків впливу кризових явищ на структуру зайнятості.

Неповна зайнятість. Перебування економіки України у стані економічної кризи потребує пошуку та використання відповідних механізмів адаптації економічно активних підприємств до функціонування в умовах скорочення обсягів виробництва, неповного завантаження виробничих потужностей. Флексибілізація зайнятості виступає одним з найбільш розповсюджених інструментів мінімізації негативних наслідків кризи на зайнятість. Використання практики вимушеної неповної зайнятості роботодавцями спря-

моване, з одного боку, на збереження найбільш кваліфікованого кадрового потенціалу підприємств, а з другого – на стимулювання звільнень за власним бажанням або за угодою сторін (замість вивільнення з економічних причин). Це, у свою чергу, забезпечує економію на виплаті вихідних допомог, та поліпшує показники статистичної звітності підприємств щодо вивільнення працівників внаслідок структурної кризи.

У липні 2009 року (порівняно з початком року) кількість працівників, які перебували у відпустках з дозволу та ініціативи адміністрації, зменшилася з 1071,4 тис. до 347,5 тис. осіб. А обсяги часткової зайнятості (неповний робочий день) за цей період часу практично не знизилися, і утримувалися на рівні 10,1–10,3% від кількості штатних працівників. Частка зайнятих неповний робочий день у промисловості стрімко збільшилася з 8,4% у 2007 році до 19,7% у липні 2009 р., у будівництві – з 7,8% до 24,3%, що відображає тенденції скорочення обсягів виробництва у цих сферах економіки (рис. 3.3.2).

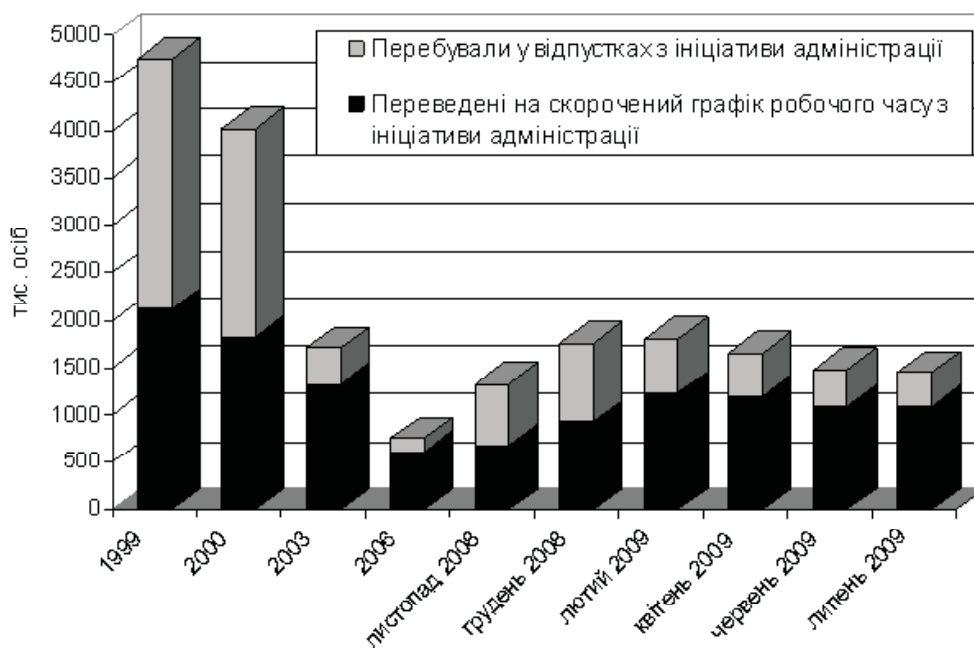


Рис. 3.3.2. Динаміка вимушеної неповної зайнятості в Україні у 1999–2009 рр., тис. осіб

Джерело: Державний комітет статистики України

У регіональному зрізі найзначнішими обсягами вимушеної неповної зайнятості вирізняються, насамперед, економічно розвинені регіони. Зокрема, у липні 2009 року частка працівників, що перебували у відпустках з дозволу та ініціативи адміністрації та були зайняті неповний робочий день, становила у Запорізькій області – 23,6%, Луганській – 20,0%, Дніпропетровській – 17,8%, Донецькій – 16,0%, Харківській – 13,8%. Проблеми з реалізацією виробленої

продукції, криза неплатежів, відсутність дешевих кредитних ресурсів призвели до значного погіршення фінансово-економічного стану більшості економічно активних підприємств цих регіонів, скорочення обсягів будівництва, відтоку інвестицій, що, відповідно, стимулювало підприємства використовувати цю практику.

Негативний вплив економічної кризи на розвиток вітчизняного ринку праці проявився через наростання соціальних шоків, пов'язаних з підвищенням рівня безробіття та втратою можливостей працевлаштування економічно активного населення. Обстеження економічної активності населення за перше півріччя 2009 р.⁸⁵ певною мірою відобразили коливання у рівнях безробіття на поточний момент часу. Зокрема, кількість безробітних (згідно з даними вибіркового обстеження економічної активності населення) у першому півріччі 2009 року (порівняно з аналогічним періодом попереднього року) збільшилася на 43,5% (з 1401,2 тис. до 2010,4 тис. осіб). Зростання рівня безробіття населення (розрахованого за методологією МОП) за аналогічний проміжок часу з 6,2% до 9,1% пов'язане, передусім, із посиленням негативних тенденцій розвитку національної економіки наприкінці 2008 року, що призвело до скорочення обсягів виробництва.

Водночас статистика зареєстрованого ринку праці дає змогу отримати більш наближені за часом дані, хоча і охоплює лише сегмент ринку праці (рис. 3.3.3).



Рис. 3.3.3. Кількість безробітних за методологією МОП та зареєстрованих безробітних у 1999–2009 рр., тис. осіб

Джерело: Державний комітет статистики України

⁸⁵ Економічна активність населення у I півріччі 2009 року. Експрес-випуск Держкомстату України від 25.09.2009 р. № 208. – С. 5–7.

Динаміка зареєстрованого безробіття наочно свідчить про посилення активності безробітних щодо реєстрації у державній службі зайнятості наприкінці минулого року. Так, середньомісячна чисельність зареєстрованих безробітних у першому півріччі 2009 р. зросла, порівняно з аналогічним періодом 2008 р., на 32,9%, і становила 830,4 тис. осіб у першому півріччі 2009 року. Це збільшення свідчить не стільки про сезонні коливання безробіття, скільки про збільшення чисельності незайнятого населення у зв'язку зі скороченням обсягів виробництва.

Про поповнення числа безробітних за рахунок нових контингентів незайнятого населення свідчить зміна середнього розміру допомоги по безробіттю за місяць – з 571,07 грн. на кінець грудня 2008 р. до 645,45 грн. на кінець серпня 2009 р.

Збільшення тривалості безробіття також залишається одним з найсерйозніших викликів розвитку ринку праці, оскільки перебування у стані безробіття протягом тривалого проміжку часу не тільки знижує шанси безробітного на працевлаштування (відповідно до вимог щодо оплати та умов праці), а й погіршує якість трудового потенціалу країни, призводить до посилення соціальної напруженості у суспільстві. На тривалість безробіття найбільше впливають вік, стать, освіта та регіон проживання. Зокрема, за даними вибіркового обстеження економічної активності населення, у 2008 р. частка безробітного населення (за методологією МОП), яке перебувало у стані незайнятості понад 1 рік, становила 28,7% (серед жінок – 29,8%, чоловіків – 27,9%, у міських поселеннях – 30,4%, у сільській місцевості – 24,5%). Аналізуючи тривалість перебування безробітних на обліку Державної служби зайнятості, можна відзначити зменшення частки довготривалого безробіття (понад 1 рік) з 17,8% у першому півріччі 2008 року до 12,5% у першому півріччі 2009 року.

Значне скорочення обсягів виробництва, що спостерігалось в останні місяці 2009 р., вже обумовило поступове збільшення “навісу” чисельності незайнятих та зменшення кількості вакансій. Наростання негативних очікувань з боку виробників проявилось через скорочення обсягів загальної потреби у робочій силі, заявленої підприємствами. Зокрема, у серпні 2009 року, порівняно з аналогічним періодом 2008 року, спостерігалось скорочення кількості вакансій робітників майже на 71%, службовців – на 48,9% та осіб, що не мають професій – на 60,8%. За видами економічної діяльності у першому півріччі 2009 року порівняно з відповідним періодом 2008 року найбільш істотно скоротилась потреба підприємств промисловості, будівництва, торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, діяльності готелів та ресторанів.

Зважаючи на погіршення макроекономічної кон'юнктури, логічним є скорочення обсягів працевлаштування незайнятого населення. Зокрема, рівень працевлаштування незайнятого населення за сприяння служби зайнятості (як відношення чисельності незайнятих осіб, працевлаштованих державною службою зайнятості, до загальної чисельності осіб, що перебували на обліку в службі зайнятості впродовж звітного періоду) знизився з 12,8% у серпні 2008 року до 6,5% у серпні 2009 року. Це є результатом не тільки звуження можливостей працевлаштування за сприяння Державного центру зайнятості внаслідок стрімкого скорочення кількості вакансій в економіці, а й збільшення чисельності зареєстрованого незайнятого населення.

Водночас кількість безробітних, знятих з обліку без вирішення питання працевлаштування, зростає за аналогічний період часу з 32,3 до 62,9 тис. осіб, що зумовлено невідповідністю вимог до умов оплати та найму з боку як роботодавців, так і пошукувачів роботи. Регіональна диференціація зняття з обліку без працевлаштування (найбільша – у Донецькій та Дніпропетровській областях, найменша – у м. Севастополі) також свідчить про різні можливості забезпечення працевлаштування.

Аналіз заходів активної політики зайнятості показав зменшення кількості незайнятих, направлених для участі у громадських роботах, з 41,8 тис. осіб у серпні 2008 року до 21,7 тис. осіб у серпні 2009 року, що свідчить не тільки про збільшення „навісу” незайнятості, а й про звужені можливості фінансування активних заходів протидії безробіттю. Ефективність заходів активної політики зайнятості може бути проаналізована на основі даних про кількість зареєстрованих безробітних, які закінчили професійне навчання безробітних, що скоротилася майже у два рази (з 12,6 тис. осіб у серпні 2008 р. до 6,9 тис. осіб у серпні 2009 р.). Зростання чисельності безробітних, яким було призначено допомогу по безробіттю, призвело до суттєвого збільшення суми витрат Державного фонду сприяння зайнятості населення на виплату допомоги по безробіттю (з 189,9 тис. грн. у серпні 2008 р. до 312,5 тис. грн. у серпні 2009 року). Проте ці виплати були спрямовані, насамперед, на фінансування заходів пасивної політики зайнятості, тоді як активні заходи протидії стрімкому зростанню безробіття фінансувалися у меншій мірі.

Стосовно регіональної диференціації за рівнями безробіття за методологією МОП, у 2008 році слід зазначити найзначнішу концентрацію безробітних у західних регіонах – Тернопільській та Рівненській (8,8%), Житомирській (8,7%) областях. Натомість рівень безробіття в м. Києві залишається найнижчим – 3,1%, навіть незважаючи на певне збільшення у кінці 2008 року, обумовлене впливом сезонних чинників.

Погіршення макроекономічної ситуації в країні протягом останнього періоду часу обумовило зменшення можливостей зайнятості, що, відповідно, погіршує перспективи розвитку національного ринку праці, обмежує можливості зайнятості та посилює міграційні настанови населення. Загалом, реакція ринку праці України на світову фінансову кризу демонструє лише верхівку більш глибоких і тривалих фундаментальних протиріч, які формувалися на ринку праці та в сфері зайнятості впродовж років незалежності. Нині найгострішими чинниками розвитку ринку праці, які світова криза лише посилила, є: професійно-кваліфікаційні диспропорції попиту і пропозиції робочої сили; неповне використання зайнятої робочої сили; стабільно високий рівень малопродуктивної неформальної зайнятості; низька інституціоналізація обігу безробіття; невідповідність галузевої структури зайнятості потребам інноваційного розвитку економіки. Це свідчить про можливість посилення соціальних шоків, пов'язаних погіршенням якості людського потенціалу країни внаслідок відтоку з країни представників високопродуктивних груп населення.

3.4. Зовнішні фактори трудової міграції населення України

Розвиток будь-яких міжнародних процесів, у т.ч. міжнародної міграції робочої сили, відбувається під впливом не лише внутрішніх для окремої країни, а й загальних світових тенденцій. У цьому контексті передовсім варто зазначити, що населення України включилося у міждержавні міграційні переміщення в період їх значної інтенсифікації.

Наростання міграцій у світовому масштабі передусім пов'язано зі збільшенням диспропорцій економічного розвитку країн і регіонів. Історики свідчать, що масове переселення європейців до Нового Світу у XIX ст. було спричинено різницею в зарплатні, яка в Америці була вдвічі вищою, ніж у Західній Європі, і в 4 рази вищою, ніж у Південній. На сьогодні заробітки у розвинутих країнах і тих, що розвиваються, відрізняються принаймні у 10 разів. Якщо порівняти ВВП на душу населення в Україні й основних країнах-реципієнтах української робочої сили, то напрями трудових поїздок громадян виглядають цілком логічними. Понад те, динаміка цього показника, на жаль, свідчить, що, попри майже десятилітнє зростання української економіки, розрив ВВП на душу населення в Україні і в країнах призначення працівників-мігрантів практично не зменшувався, а у деяких випадках навіть зростав. Наприклад, 1996 р. ВВП на душу населення в Росії був у 1,6 разу вищий, ніж в Україні, а у 2008 р. – у 2,2 рази. Порівняно з Польщею розрив збільшився з 2,2 до 2,4 рази, а з Словаччиною – з 2,6 до 3 разів (табл. 3.4.1).

Таблиця 3.4.1.

ВВП на душу населення (з урахуванням купівельної спроможності) України та основних країн-реципієнтів української робочої сили, тис. доларів США

	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008
Німеччина	21,9	23,4	25,5	26,9	28,3	31,3	35,6
Італія	21,8	23,1	25,0	26,6	28,2	29,8	30,8
Іспанія	17,9	19,8	21,8	23,4	25,1	28,4	32,0
Греція	14,1	15,4	17,4	19,6	22,2	24,6	29,4
Португалія	14,7	16,4	18,3	19,0	19,6	20,8	23,0
Чеська Республіка	13,8	14,0	15,4	17,2	19,4	21,2	24,7
Угорщина	10,0	11,5	13,2	14,7	16,8	17,9	19,3
Словаччина	9,3	10,4	11,3	12,8	14,6	16,9	22,0
Польща	8,1	9,2	10,4	11,2	13,0	14,5	17,6
Росія	5,8	6,0	7,1	8,1	9,9	11,6	16,1
Україна	3,6	3,6	4,1	4,9	6,4	7,5	7,3

Джерело: База даних Світового Банку

Різниця рівнів економічного розвитку обумовлює різницю в доступі до належної охорони здоров'я, освіти, житлових умов, якості життя в цілому, спонукає багатьох людей шукати покращання своїх життєвих перспектив шляхом міграції. Разом з тим вона визначає формування не самої міграції, а лише міграційного потенціалу, для реалізації якого, тобто перетворення на реальну міграцію, має бути не лише бажання виїхати, а й можливість в'їхати до зарубіжної держави і знайти роботу за кордоном.

Одним із важливих факторів формування потреби у додаткових робочих руках у країнах призначення українських заробітчан є їх демографічний розвиток. Наприклад, якщо нинішні показники природного відтворення зберігатимуться, до 2050 р., за прогнозом ООН, населення Італії зменшиться на 22%, РФ – на 33 млн., а Польщі – на 7,5 млн. осіб⁸⁶. Враховуючи низьку вірогідність підвищення народжуваності до рівня, який забезпечив би додатній приріст населення, міграція перетворюється чи не на єдине реальне джерело його поповнення. Так, за розрахунками, для підтримання нинішньої чисельності населення “стара Європа” (ЄС-15) мала б залучити впродовж 50 років 47 млн. іммігрантів (949 тис. на рік), а Росія – майже 25 млн.⁸⁷

Чисельність населення розвинутих країн зменшуватиметься водночас із його постарінням. Частка осіб старше 60 років у 2050 р. становитиме тут 33% (проти 21% у 2001), а старше 80 років – збільшиться втричі (з 1,5 % до 4,4%). Особливо швидко старіє населення Європи, де на 2050 р. половина

⁸⁶ Мировые демографические тенденции. Доклад Генерального Секретаря ООН. – E/CN.9/2009/6

⁸⁷ Replacement Migration: Is it a Solution to Declining and Ageing Populations ? /Department of Economic and Social Affairs. Population Division. – www.un.org/esa/population/publications/migration/migration.htm

мешканців буде старше 50 років, а кожний третій – старше 65 років. Водночас скорочуватиметься питома вага населення працездатного віку. Внаслідок цього зростатиме коефіцієнт демографічного навантаження. До 2050 р. він збільшиться в розвинутих країнах з нинішніх 49 осіб непрацездатного віку до 71 на 100 працездатних (за відсутності імміграції – до 78 на 100 працездатних)⁸⁸. Причому демографічне навантаження формуватиметься передовсім за рахунок осіб старше працездатного віку, оскільки питома вага дітей скоротиться до 15%.

Уже сьогодні депопуляція та старіння населення значно ускладнюють проблему забезпечення догляду за старими та дітьми. По-перше, система соціального захисту фінансується за рахунок податків з працюючих і, отже, залежить від їхньої чисельності, по-друге, соціальна сфера та охорона здоров'я потребує дедалі більшої кількості живої праці, внутрішні ресурси якої обмежені. Внаслідок цього потреба в мігрантах у розвинутих країнах зростає.

Наступним зовнішнім фактором міграції українців є процеси інтеграції та глобалізації світової економіки, до яких після здобуття незалежності активно долучається Україна. Вільний рух товарів і капіталу вимагає так само вільного переміщення й людських ресурсів. Водночас міграційні процеси, що інтенсифікуються, виступають фактором подальшої інтеграції та глобалізації, сприяють формуванню нових і розширенню існуючих торгових, економічних, політичних, культурних зв'язків між країнами.

Процеси глобалізації значно активізували міграцію висококваліфікованої робочої сили, яку особливо підтримують транснаціональні корпорації, оскільки експансія міжнародного бізнесу потребує все більше мобільних спеціалістів високої кваліфікації.

Разом з тим в умовах глобалізації зростає попит, також, і на некваліфікованих мігрантів. Це відбувається не лише внаслідок старіння, а й в результаті підвищення освітнього рівня місцевого населення, небажання корінних жителів виконувати певні види непрестижних робіт. Технологічний прогрес, автоматизація може вирішити проблему лише частково, оскільки потреба в некваліфікованій праці виникає передовсім у секторах, які найменше піддаються заміні живої праці машинами, зокрема, в охороні здоров'я, соціальних послугах, готельно/ресторанному сервісі тощо. Перелічені сектори є традиційною сферою зайнятості жінок, тому помітно зростає потреба у жіночій робочій силі з-за кордону, все активніше участь у міжнародній міграції беруть жінки, у т.ч. українки.

Розвиток і здешевлення транспорту та зв'язку, що супроводжує глобалізаційні процеси, також належать до факторів інтенсифікації міграцій.

Транзитне положення та щільна транспортна мережа, що поєднує Україну з

⁸⁸ Преодоление барьеров и развитие: Доклад о развитии человека / ПРООН. – М.: Из-во "Весь Мир", 2009. – С.43.

зарубіжними державами, сприяють переміщенням її населення.

Крім економічних, для розвитку міграційних переміщень мають значення чинники політичного, етно-культурного, історичного характеру. Зокрема, ширші можливості переїздів громадян України у східному напрямку забезпечуються збереженням безвізового режиму поїздок між країнами СНД. Сприяють міграційним переміщенням історичні традиції пострадянських держав, численні особисті, сімейні, ділові зв'язки їх населення.

Щодо країн Шенгенського простору, попри недостатню результативність, курс України на європейську інтеграцію, безумовно, сприяє міжлюдським контактам та обмінам. З 2007 р. діє угода між Україною та ЄС про спрощення візових процедур. Завдяки їй близько 40% віз, що видають країни ЄС громадянам України, це багаторазові тривалі візи. Угода забезпечує вдвічі нижчу ціну шенгенських віз для українців, право на безплатні візи для певних категорій громадян. Додаткові можливості поїздок до сусідніх країн, які є членами ЄС, відкривають підписані останніми роками угоди про так званий малий прикордонний рух, які дають змогу мешканцям українського прикордоння відвідувати прикордонну смугу суміжних держав (до 50 км) у безвізовому порядку.

Важливим зовнішнім фактором, що може заохочувати, або, навпаки, стримувати міграцію, є міграційна політика урядів країн призначення. Останнім часом дефіцит робочої сили в розвинутих країнах, особливо у сфері послуг, програмуванні, фінансах тощо обумовлює більш гнучке ставлення до допуску на свої території працівників з-за кордону. Більшість країн цієї групи в умовах скорочення та старіння населення стають відкритішими для імміграції. За даними ООН, половина з них заявили, що заохочуватимуть в'їзд іноземних працівників, передовсім висококваліфікованих⁸⁹.

Важливі законодавчі нововведення, що мають сприяти імміграції, останніми роками прийняли практично всі країни, які є основними для працівників-мігрантів з України.

Такий політичний курс було підтверджено на рівні Євросоюзу. У грудні 2005 р. Єврокомісія затвердила Політичний план щодо легальної імміграції, що ознаменувало зміну імміграційної політики ЄС від раніше цілком обмежувальної до більш прагматичної і відкритої. На його виконання спрощено порядок допуску таких категорій мігрантів, як студенти та дослідники. 2009 р. затверджено порядок видачі висококваліфікованим мігрантам "блакитних карток", тобто дозволів на проживання. Йдеться про осіб, які мають вищу чи середню спеціальну освіту і заробітну плату, принаймні у півтора рази вищу середньої для країни ЄС, де вони працюють. Вони матимуть вільний доступ у

⁸⁹ Руководство по разработке эффективной политики в области трудовой миграции в странах происхождения и назначения /Международное бюро труда. – Женева, 2006. – С.111.

всі 27 країн ЄС і зможуть переїхати в іншу країну після 18 місяців проживання в країні перебування, проте повинні будуть звертатися за новою “блакитною картою” уже в цій країні.

Країнами-членами ЄС обговорюється спільна законодавча ініціатива щодо запровадження дозволу єдиного візця на працевлаштування та проживання громадян третіх країн на території Євросоюзу, а також спільного списку прав і свобод, якими вони мають користуватися. У процесі опрацювання – ще кілька законопроектів: щодо допуску сезонних працівників (планується оформлювати їм багаторазові багаторічні візи, за якими вони мали б право періодично в’їжджати на території ЄС), стажистів та порядку переміщення штатних працівників транснаціональних компаній. Разом з тим передбачається, що квота імміграції до ЄС встановлюватиметься для кожної країни окремо і залишатиметься в компетенції національних урядів.

Однак і на рівні країн-членів спостерігається очевидний зсув у політиці прийому іммігрантів у напрямі послаблення обмежень. Відповідно до нового закону про імміграцію Німеччини, висококваліфіковані спеціалісти, такі як наукові працівники, дослідники, топ-менеджери можуть отримати право на постійне проживання в цій країні. Можливість для імміграції мають також самозайняті іноземці, якщо їхній бізнес може мати позитивний економічний ефект.

У Великобританії з 1 листопада 2008 р. набула чинності так звана п’ятирівнева система відбору іноземців, які мають бажання в’їхати в країну з метою працевлаштування, навчання та проживання. До першого рівня належать професіонали із бажаним для країни рівнем підготовки, до другого – кваліфіковані працівники, які мають пропозицію щодо працевлаштування в країні, третій рівень охоплює некваліфікованих тимчасових працівників, четвертий – учнів та студентів, п’ятий – молодих тимчасових працівників⁹⁰.

П’ятирівнева система передбачає нарахування балів. Приблизно 50 балів отримують іноземці у віці до 27 років, які мають ступінь кандидата наук (доктора філософії). 45 балів нараховується за річний дохід від 40 тис. фунтів стерлінгів. Сума балів понад 75 забезпечує кандидату зарахування до першого рівня. Щоб потрапити на другий рівень, потрібно набрати щонайменше 60 балів. Наприклад, 10 балів за ступінь бакалавра, 15 за кандидата наук, 20 балів за пропозицію працювати у Великобританії із зарплатнею 24 тис. фунтів стерлінгів на рік і більше, 10 балів за здачу тесту з англійської мови. Іноземці, які належать до рівнів 1 і 2, отримують безстроковий дозвіл на проживання і можуть проживати у Великобританії разом з сім’єю.

Хоча некваліфікованих працівників, яких зараховують до 3–5 рівнів, розглядаються лише як тимчасові, в рамках свого рівня вони набули також

⁹⁰ www.tier.12345.co.uk

більш прозорі і зрозумілі правила отримання дозволу на в'їзд та працевлаштування в країні. Зокрема, іноземні студенти можуть тепер працювати впродовж двох років після завершення навчання. Молоді іноземці у віці 18–30 років, які належать до рівня п'ять, можуть залишатися в країні до 24 місяців.

Аналогічним шляхом пішла Німеччина. Закон про імміграцію, що набув чинності з 2005 р., значно спростив порядок працевлаштування висококваліфікованих працівників, передовсім науковців з особливими фаховими знаннями, провідних наукових працівників або спеціалістів та керівних менеджерів, які отримують за німецьким контрактом заробітну платню, набагато більшу за середню. Цю категорію спеціалістів було звільнено від обов'язкового при працевлаштуванні іноземців тесту ринку праці, тобто перевірки, чи не претендує на відповідне робоче місце громадянин Німеччини або іншої країни ЄС.

Законодавчі зміни, покликані посилити позиції країни у конкурентній боротьбі за кваліфіковану робочу силу, вносилися й пізніше. Так, з 1 січня 2009 р. почала діяти урядова програма, що передбачала відкриття ринку праці Німеччини для громадян країн, які не входять до ЄС, з вищою освітою. Вимогу, за якою для працевлаштування таких осіб необхідно було доводити наявність в цьому суспільного інтересу, скасовано. Більше того, іноземці, які закінчили вищі навчальні заклади в Німеччині, набули можливості шукати роботу в країні цілком вільно, без тесту ринку праці. Вільний доступ на німецький ринок праці здобули випускники німецьких зарубіжних вищих шкіл, а також власники дипломів, аналогічних документу про вищу освіту, здобуту в Німеччині. Законодавчі зміни містили також лібералізацію порядку допуску в Німеччину самозайнятих іноземців. Зокрема, для самостійної трудової діяльності знижено мінімальну суму інвестицій з 500 до 250 тис. євро і вимогу щодо відкриття нових робочих місць з 10 до 5.

У країнах Південної Європи типовими засобами залучення іноземних працівників стали кампанії з регуляризації правового становища нелегальних мігрантів. Зокрема, в Португалії в 2001–2003 рр. змогли врегулювати своє становище 183655 іноземних громадян, понад третина з них (64695) були українцями, в результаті чого частка українців серед іноземців сягнула 15%.

У 2003 р. прийнято закон щодо іноземців, яким з метою залучення спеціалістів введено новий вид робочої візи – для науковців. Було також дозволено видавати візи на строк до одного року членам сімей осіб, які мають робочу візу, причому з правом займатися трудовою діяльністю, що раніше не допускалося. Хоча закон визначав, що іноземець повинен клопотатися про робочу візу чи дозвіл на проживання ще вдома, отримання цих документів після

прибуття до Португалії виключалося, певні можливості для легалізації мігрантів, що перебували в неурегульованому становищі, було збережено. Іноземець, який легально в'їхав у Португалію до 12 березня 2003 р. (дата відміни процедури легалізації 2001 р.), хоча б і за візою, що не давала права на працевлаштування, перебував у країні нелегально, проте працював і сплачував податки та соціальні внески щонайменше 90 днів, міг врегулювати своє становище. Навіть якщо перевірка встановлювала, що соціальні внески та податки іммігрант не сплачував, у нього залишалася можливість заявити, що порушення законодавства сталося з вини працедавця.

2007 р. було прийнято новий закон про в'їзд, перебування, виїзд та вислання іноземців з Португалії, що покращив умови об'єднання сімей, посилив відповідальність за нелегальне переправлення та експлуатацію мігрантів, відмінив систему квот, які уряд визначав щороку. Тепер, користуючись електронною базою вакансій, іноземець, зацікавлений у працевлаштуванні в Португалії, повинен отримати від працедавця або контракт, або заяву про готовність до укладення такого контракту і на цій підставі звернутися за трудовою візою. Іншими словами, португальський ринок праці став ще більше відкритим для необхідної економіці іноземної робочої сили.

Подальшим кроком до лібералізації імміграційної політики став новий закон про громадянство Португалії, що набув чинності наприкінці 2006 р. Відповідно до нього право на громадянство за народженням мають діти іноземців, які народилися в країні, якщо хоча б один з батьків легально перебував тут щонайменше 5 років. Шляхом натуралізації набути громадянства зможуть іноземці, які легально прожили в державі 6 років (раніше було 10). Здобули доступ до громадянства діти іноземців, які тут народилися, якщо дитина завершила у Португалії чотирирічну початкову школу, навіть якщо її батьки нелегали.

Для трудових мігрантів особливо важливі два положення нового закону. По-перше, він дає надзвичайно широке визначення поняття легального проживання як умови натуралізації, до якого включаються всі види віз та дозволів, за якими іноземець перебував у країні, тоді як раніше враховувався лише дозвіл на проживання. Тобто іммігранти, які легалізувалися завдяки амністії 2001 р., уже 2007 р. змогли клопотатися про громадянство. По-друге, закон дозволяє натуралізуватися без вимоги легального 6-річного проживання близьким родичам по прямій лінії громадян Португалії. Враховуючи пільги, які набули діти іммігрантів, це означає, що мігранти з нелегальним статусом з часом зможуть претендувати на громадянство країни через дітей, які народилися та навчалися в Португалії.

Під тиском демографічних проблем (щорічне природне зменшення

населення РФ перевищує 700 тис. осіб), а також потреб у робочій силі, які зростаюча економіка не могла забезпечити за рахунок внутрішніх ресурсів, суттєвих змін зазнала політика прийому працівників-мігрантів найбільшого реципієнта української робочої сили – Російської Федерації.

Із січня 2007 р. набули чинності закон „Про міграційний облік іноземців та осіб без громадянства в Російській Федерації” та доповнення до закону про правове становище іноземців. Передбачені цими документами зміни фактично були формою врегулювання правового становища нелегальних мігрантів, яких у країні налічувалося, за різними оцінками, від 5 до 14 млн., і стосувалися громадян держав, з якими Росія мала угоди про безвізові поїздки, тобто країн СНД, крім Грузії та Туркменистану.

Для них встановлено спрощений порядок отримання дозволів на перебування та трудову діяльність. Дозволи видають за заявою, поданою до органу міграційної служби, до якої докладається мінімум документів – посвідчення особи, міграційна карта, що заповнюється в момент перетину кордону, документ про сплату держмита. Після цього мігрант має місяць часу, щоб зібрати довідки про відсутність у нього соціально небезпечних хвороб, наркозалежності. Дозвіл на перебування видається на строк до трьох років не пізніше, ніж через 60 днів після подання заяви (раніше 6 місяців). Відмовити у ньому можна лише на підставах, вичерпний список яких міститься у законі.

Для оформлення дозволу на працевлаштування відводиться 10 днів. Його можна набути і без попереднього запрошення від працедавця. Тобто трудовий мігрант вільний у пошуках роботи. Що ж до працедавців, їм взагалі не потрібні дозволи на залучення іноземної робочої сили: достатньо повідомити відповідні державні органи про найм таких працівників.

Суттєво змінився сумнозвісний порядок реєстрації іноземців у РФ – із дозвільного на такий, що передбачає лише повідомлення відповідних служб. Мігрантові більше не потрібно поновлювати реєстрацію кожні три місяці. Лише раз на рік він повинен повідомити міграційну службу про своє перебування в Росії. Причому зробити це можна навіть поштою. Функції обліку мігрантів передано від органів внутрішніх справ до спеціальних органів міграційного обліку, які зобов'язуються зробити у документах відмітку про реєстрацію того ж дня, коли було подано відповідну заяву.

Дійсно революційне значення має норма, згідно з якою іноземець може оскаржити рішення про відмову у наданні дозволу на перебування або анулювання такого дозволу до федерального міграційного органу або до суду. Впродовж розгляду скарги особа не втрачає право на тимчасове перебування в країні.

Разом з тим нові законодавчі акти не означають, що зацікавлена у припливі трудових мігрантів Росія беззастережно визнає їх право на працю на своїй території. Ідеологія нового законодавства залишається в рамках селективного підходу, згідно з яким міграцію регулюють залежно від інтересів держави та її регіонів. Зокрема, трудовий мігрант може працювати лише у тому суб'єкті федерації, де отримав на це дозвіл. Уряд залишає за собою право вводити квоти на прийом іммігрантів і в окремих суб'єктах федерації, і по всій державі, які можуть залежати від професії, кваліфікації прибулих, а також країни їхнього походження. А якщо іноземець не займався трудовою діяльністю понад півроку і не може довести, що має інші легальні джерела доходу, дозвіл на проживання анулюють.

Головні зміни в міграційному законодавстві викладені в табл. 3.4.1.

Таблиця 3.4.1.

Принципові зміни в міграційному законодавстві Росії⁹¹

Старий порядок	Новий порядок
Реєстрація за місцем перебування/ Міграційний облік (всі іммігранти)	
Дозвільна за дозволом міліції	Повідомлювана
за адресом жилого приміщення	за адресою жилого приміщення або підприємства, посередницької та ін. організацій
реєстрація в міліції	здача повідомлення в ФМС або поштою
Складна процедура, яка потребує: письмового підтвердження всіх, хто постійно проживає в орендованому приміщенні, а також вони повинні особисто з'явитись разом з мігрантом в міліцію додержання душевого нормативу житлового приміщення (в деяких регіонах згідно з місцевим законодавством)	Проста процедура, яка передбачає лише пошук мігрантом приймаючої сторони та відправку повідомлення
Дозвіл на роботу (безвізові іммігранти)	
Дозвіл на прийом мігранта видається роботодавцю	Дозвіл на роботу (трудова карта) отримує мігрант особисто
	Роботодавець повідомляє міграційній службі про прийняття іноземного працівника
Складна багатоступенева процедура	Проста процедура
Квоти	
Тільки для візових мігрантів	Окремо для візових та безвізових мігрантів

⁹¹ Зайончковская Ж. А. Новая миграционная политика России: Первые итоги//Демографія та соціальна економіка. – 2009. – №1 (11). – С. 39.

Щоб оцінити ефективність нових міграційних правил, у рамках дослідницької програми Бюро Міжнародної організації з міграції в Москві за згодою з ФМС РФ та за її участі у 2007–2008 рр. було проведено Моніторинг міграційного законодавства.

Після нововведень значна кількість мігрантів стали на облік, а частка незареєстрованих трудових мігрантів скоротилася майже втриє. Але є і протиріччя, значна кількість роботодавців (40%) не повідомили міграційну службу про наймання на роботу мігрантів, що вони повинні робити згідно з новим законодавством. Отже, мігрант може мати трудову карту (дозвіл на роботу), але бути незаконним працівником, тобто найнятим неофіційно, і сам мігрант може навіть про це не знати.

Для викорінення цього явища було запропоновано присвоєння кожному мігранту при оформленні трудової карти індивідуального податкового номера.

Поки що, як зазначає Ж.А. Зайончковська, роботодавці та мігранти повністю не оцінили нововведень, але про це ще й зарано говорити. Але згодом, при урахуванні недоліків, головні учасники міграційного процесу зможуть повністю оцінити ефективність нових міграційних законів.

Головним чином зазначені зміни були введені для легалізації трудових мігрантів. Після введення змін до законодавства, вперше було отримано найбільш реальні дані про кількість мігрантів у РФ. А також зазначено про скорочення незаконної міграції. Було оприлюднено проблеми, які раніше залишались невідомими. Тому можна з впевненістю говорити про позитивний ефект нововведень.

Також були запропоновані рекомендації після проведення моніторингу. В першу чергу, як зазначає Ж.А. Зайончковська, що обов'язкове вказування адреси є джерелом для корупції. І виходом з цієї ситуації може бути побудова готелів спрощеного типу, де можуть бути приписані мігранти. Наступним кроком має бути точніше вираховування квот. У зв'язку з цим потрібно ввести самостійну реєстрацію мігрантів, щоб вони самі відповідали за своє правове оформлення. А також більше уваги приділяти особливо нужденним категоріям мігрантів, зокрема, узбекам і таджикам як найбільш масовим мігрантам та самим молодим (до 25 років) і старшого віку (після 45 років).

Веденням відкритої міграційної політики Росія продемонструвала мігрантам, що їх чекають, а також держава дійсно готова забезпечити їх легітимізацію і захист прав. Зміни сприяють також зниженню ксенофобії та рабства й економічному розвитку країни загалом.

Протягом 2000–2003 рр. суттєвих змін зазнала міграційна політика Чеської Республіки задля узгодження міграційної сфери Чехії з вимогами Євро-

пейської спільноти. Зміни міграційної політики Чеської Республіки охопили кілька складових міграційної дійсності, вони стосувалися запровадження нового режиму отримання віз, політики і процедури натуралізації тощо. У контексті змін у регулюванні трудової діяльності іноземців на території Чеської Республіки на особливу увагу заслуговує розгляд проекту “Відбір кваліфікованих працівників з-за кордону”, що виступає інструментом селективної політики залучення мігрантів для поліпшення соціально-економічної ситуації у Чехії. Демографічна ситуація країни характеризується зменшенням чисельності населення, збільшенням у його загальній структурі частки осіб старших вікових груп і паралельним зменшенням питомої ваги населення працездатного віку. Ця ситуація є типовою для всіх європейських країн, для яких згладжування негативних явищ на ринку праці, що викликані недостатньою кількістю робочої сили, є дуже актуальним.

Робота проекту “Відбір кваліфікованих працівників з-за кордону” розпочалася у 2003 р., для українців можливість долучитися до участі у ньому з’явилася дещо пізніше – у січні 2006 р. Організатори очікували, що проект викличе неабияке зацікавлення в українських громадян, для яких міграційна привабливість Чеської Республіки є доволі високою. Щоб уникнути перевантаження на першому етапі впровадження, коли важливим було налагодження технічної та адміністративної сторін роботи, чеська сторона змістила часові рамки реалізації проекту для громадян України. Прогнози організаторів виявилися вірними: незважаючи на те, що наші співвітчизники мали менше часу для того, щоб подати заявку на участь у проекті, українці все одно виявилися найчисленнішою групою порівняно з учасниками, які мають громадянство інших країн. Так, станом на кінець лютого 2008 р., за п’ять років роботи проекту на участь у ньому зголосилися 973 особи, з них 252 особи (25,9%) – це українці. Громадяни Болгарії, Російської Федерації та Республіки Білорусь також виявили активність у поданні заявок на участь, частки громадян цих країн у загальній структурі учасників становили 18,1; 14,2 та 12,3 відсотків відповідно⁹². Претенденти на участь у проекті, у разі позитивного рішення за процедурою відбору, матимуть можливість подати заяву на отримання постійного місця проживання для себе та своїх чоловіка (дружини) і дітей через 2,5 роки перебування на території Чехії. Також їм надається гарантований тридцятиденний строк для пошуків нового місця роботи, якщо попереднє місце втрачене не з їх вини.

Загалом привабливість Чеської Республіки для мігрантів протягом останніх років істотно зростає, і особливо активно чеські простори при-

⁹² Кандидати долучені до пілотного проекту. – Режим доступу: <http://www.imigracecz.org/?lang=ua&article=media&mm=4327&full=true>. – Заголовок з екрану.

наджують українців. Якщо у 2002 р. майже кожен четвертий іммігрант, який прибув до Чехії, мав паспорт громадянина України, то уже в 2006 р. – майже кожен другий. Чисельність українських іммігрантів у Чехії протягом 2002–2006 рр. зросла майже втричі. І вже у 2004 р. у структурі прибулих на територію Чеської Республіки питома вага українців перевищила частку громадян Словаччини, які до того часу утримували домінуючу позицію у складі іммігрантів. Збільшуються також міграційні потоки до Чехії з таких країн, як Молдова, Китай, Болгарія, Казахстан, Македонія, а з Франції, Польщі та Німеччини, – навпаки, зменшуються.

Нові правові реалії Італійської Республіки пов'язані із прийняттям парламентом *pacchetto sicurezza* (нового пакета соціального забезпечення) – низки законів та урядових постанов, що містять жорсткі обмеження стосовно в'їзду та перебування мігрантів (переважно, але не виключно, нелегальних), а також їх доступу до соціальних послуг та судочинства. На переконання багатьох аналітиків та правозахисників, це неодмінно призведе до погіршення умов перебування мігрантів, зокрема українських, на території Італійської Республіки, а також до загострення міжнаціональних стосунків⁹³. Правові зміни стосовно іноземців відбулися в італійському суспільстві нещодавно (процес прийняття і впровадження відповідних документів розпочався у травні 2008 р., найбільш резонансні рішення було прийнято у лютому 2009 р.)

Можна виділити кілька основних сфер життєдіяльності мігрантів, на які новосхвалені законодавчі зміни чинитимуть найбільший негативний вплив. Це доступ до системи охорони здоров'я, укладання шлюбу та возз'єднання родини, а також грошові перекази мігрантів на батьківщину.

Положення нового пакета соціального забезпечення не лише відміняє заборону медичним працівникам повідомляти відповідним службам про нелегальних мігрантів, які скористалися їхніми послугами, а навпаки, зобов'язує їх це робити⁹⁴. Річ у тому, що згідно з новими правовими нормами, нелегальну міграцію розглядають в Італії не як адміністративне, а як кримінальне правопорушення. Тому всі державні службовці, а також особи, які надають соціальні послуги (включаючи лікарів, вчителів, соціальних працівників та інших), у разі, коли їм стає відомо про нелегальний правовий статус іноземця, повинні інформувати про це відповідні служби. Невиконання цього зобов'язання або виконання його у невідповідні строки є правопорушенням.

Законодавчі зміни Італійської Республіки торкнулися також питань укладання мігрантами шлюбу та возз'єднання їх родин. Згідно з положеннями

⁹³ The Institutionalization of Racism and Xenophobia in Italy [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.socialwatch.eu/wcm/italy.html>. – Заголовок з екрана.

⁹⁴ Health Care and Irregular Foreigners: What are the prospects? [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.meltingpot.org/articolo14283.html>. – Заголовок з екрана.

нового пакета соціального забезпечення, право на возз'єднання родини на території Італії поширюється на шлюбних партнерів мігрантів та неповнолітніх дітей. Батьки мігрантів можуть скористатися цим правом лише за умови, що у них немає інших дітей, які проживають у країні їх походження, і лише у разі коли їх вік перевищує 65 років. Іноді італійська влада вимагає надання результатів тесту ДНК (здійсненого за рахунок заявника) для підтвердження кровної спорідненості між родичами. Така вимога виникає у разі відсутності відповідної документації, що засвідчує родинні стосунки заявників, виданої країною походження. Мінімальний рівень доходу іноземця, який бажає скористатися правом на об'єднання родини, повинен дорівнювати розміру допомоги з соціального забезпечення (5,14 тис. євро на рік), додатково до цієї суми дохід мігранта повинен містити половину зазначеної суми на кожного члена родини, який прагне об'єднання.

Нові положення пакета соціального забезпечення вводять жорсткіші правила стосовно отримання італійського громадянства через одруження⁹⁵, яке у нових правових умовах можна отримати лише через два роки після реєстрації шлюбу, якщо сімейна пара проживає на території Італії, або через три роки після одруження якщо дружина-іноземка (або чоловік-іноземець) проживають за кордоном. У разі якщо сімейна пара має дітей, то вищезазначені терміни скорочуються вдвічі.

Укладання шлюбу між двома іноземцями також зазнає впливу внаслідок прийняття нового пакета соціального забезпечення. Згідно з поправкою, внесеною до Цивільного кодексу Республіки, для укладання шлюбу іноземці зобов'язані пред'являти свій дозвіл на перебування. Таким чином, мігранти, які перебувають на території країни нелегально, не матимуть змоги законодавчо оформити свої сімейні стосунки. Слід зауважити, що навіть ті іноземці, які перебувають на території країни на законних засадах, можуть брати шлюб лише у разі, якщо вони мали дозвіл на проживання мінімум за два роки до його реєстрації. Згідно з новими правовими вимогами, мігранти зобов'язані представляти свій дозвіл на перебування при реєстрації будь-якого громадянського стану. Для нелегальних мігрантів це означає не лише відсутність можливостей зареєструвати шлюб. Ця категорія іноземців позбавлена також змоги офіційно визнавати своїх дітей.

Згідно з новими вимогами, працівники установ, що надають послуги з переказу грошей, повинні ксерокопіювати дозвіл на перебування клієнта-іноземця, а також документи, що засвідчують його особу, встановлений термін зберігання цих паперів – десять років. У разі, якщо іноземець, який бажає

⁹⁵ POLITICS: Tough times for immigrants [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.wantedinrome.com/articles/complete_articles.php?id_art=938. – Заголовок з екрана.

переказати кошти, не має дозволу на перебування, працівники зазначених установ повинні сповістити про це місцеву поліцію протягом дванадцяти годин, невиконання згаданої вимоги загрожує установі втратою ліцензії.

Таким чином, логіка законотворчості, що спостерігається в основних країнах-реципієнтах української робочої сили, свідчить про поступове розширення можливостей працевлаштування іноземних робітників, передовсім кваліфікованих, що, враховуючи значну різницю в оплаті праці, безумовно виступатиме додатковим фактором трудової міграції українців за кордон. Кризові умови, зростання безробіття місцевого населення, звичайно, можуть загальмувати таку тенденцію законодавчих змін. Однак вихід із кризи, за умов різкого скорочення чисельності працездатного населення і зростання потреби у кваліфікованих працівниках для інноваційної економіки, невідворотно обумовить подальші кроки щодо залучення розвинутими країнами додаткових трудових та інтелектуальних ресурсів з-за кордону.

РОЗДІЛ 4

ТЕНДЕНЦІЇ ТРУДОВОЇ ЕМІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

4.1. Оцінка масштабів трудових міграцій

Першочерговими завданнями дослідження трудових міграцій є визначення їх масштабів. Наявні в Україні джерела адміністративних даних та регулярні обстеження, на жаль, не надають достовірних відомостей про цей процес. Так, форма статистичного обліку 1-ТМ “Звіт про чисельність громадян України, які тимчасово працюють за кордоном” (дані збирає Державний центр зайнятості населення), фіксує лише тих українських трудових мігрантів, які були працевлаштовані за допомогою офіційних посередницьких структур, таких заробітчан налічується в останні роки близько 38–80 тис. осіб. Дані Держприкордонслужби щодо перетинів державного кордону, по-перше, відображають не кількість осіб, а кількість перетинів кордону – одна й та сама особа може бути зафіксована кілька разів, по-друге, не дають можливості виділити трудових мігрантів із загальної маси переїжджаючих, оскільки реальні цілі осіб часто відрізняються від декларованих. Інформація консульських служб МЗС України про кількість громадян України, які перебувають та/або яких взято на консульський облік, стосується не стільки трудових мігрантів, як осіб, які постійно мешкають за кордоном, зберігаючи українське громадянство.

Питання щодо кількості осіб, які постійно проживають у сільській місцевості України, але працювали тимчасово, сезонно або постійно на території інших країн включені до регулярних державних спостережень, зокрема, форми статистичного обліку №6-сільрада „Окремі показники розвитку сільських, селищних, міських рад у галузі сільського господарства” та форми статистичного обліку сільських поселень 1-село, що розробляється раз на п'ять років (востаннє – в кінці 2005 р.). Однак якість відповідної інформації залишає бажати кращого: вочевидь має місце недооблік трудових мігрантів, пов'язаний з тим, що збір інформації про трудові міграції не належить до основних завдань зазначених обстежень. Неповними (щодо трудових міграцій) і до того ж застарілими є дані Першого Всеукраїнського перепису населення 2001 р. Тривалий час відсутність надійної статистичної інформації породжувала різного

роду спекуляції: без будь-якого наукового обґрунтування називалися цифри у 5 млн., 7 млн. і навіть більші обсяги українського заробітчанства.

Вибіркове обстеження з питань трудових міграцій 2008 р. стало першим повномасштабним спостереженням, спрямованим на визначення масштабів трудової міграції та соціально-демографічних характеристик її учасників. Згідно з даними обстеження, протягом 2005 – I половини 2008 рр. за кордоном працювали 1,5 млн. мешканців України, з яких майже 1,3 млн. перебували за межами України з метою трудової діяльності протягом 2007 – I половини 2008 рр. Особи, які брали участь у трудових міграціях в останні 3,5 років, становлять 5,1% населення України працездатного віку, мігруючи за останні 1,5 року – 4,4%.

Паралельно з вибірковою обстеженням з питань трудових міграцій, для контролю надійності отриманих даних, проводилося опитування респондентів щодо власної оцінки обсягів трудової міграції в їхніх населених пунктах, а також опитування голів місцевих рад народних депутатів щодо оцінки обсягів трудової міграції в селах, що входять до відповідних сільських (селищних) рад. Перше з зазначених опитувань при поширенні даних на генеральну сукупність дає оцінку у 1,1 млн. осіб, або 3,9% населення працездатного віку. Згідно з оцінками голів сільрад, у сільській місцевості налічується 540 тис. трудових мігрантів, які становлять 6,4% сільського населення працездатного віку (за даними вибіркового обстеження з питань трудових міграцій рівень участі сільського населення працездатного віку у трудових міграціях становив 6,9%).

Крім зазначеного обстеження і проведених паралельно з ним спостережень, як інформаційні джерела про масштаби зовнішньої трудової міграції можуть бути використані:

- медико-демографічне обстеження України населення 2007 р.;
- дослідження трудової міграції населення Тернопільської області 2006 р., здійснене Тернопільським обласним центром зайнятості населення;
- опитування населення, яке регулярно здійснює Інститут соціології НАН України в рамках дослідження „Українське суспільство: моніторинг соціальних змін”;
- дані країн-реципієнтів української робочої сили та міжнародних організацій (зокрема Євростату) щодо українських громадян, які працюють за кордоном на основі дозволів про працевлаштування в іноземних країнах.

У ході медико-демографічного обстеження України, проведеного у другій половині 2007 р., фіксувалася, зокрема, інформація про наявність у домогосподарстві осіб, які працювали за кордоном на момент спостереження або у будь-який час за останні три роки. Частка домогосподарств, які мали

хоча б одного трудового мігранта, за даними обстеження становила 5,6%⁹⁶ (за даними вибіркового обстеження з питань трудових міграцій таких господарств було 5,2%). За умови, якщо усі працюючі за кордоном знаходяться у віці 15–64 років, рівень участі представників відповідної вікової групи у трудових міграціях становив 4,5%, а за умови що усі трудові мігранти мають вік 18–44 роки, рівень участі цієї вікової групи досягав 8,7%⁹⁷. Тобто, масштаби трудової міграції за даними медико-демографічного обстеження України населення 2007 р. і вибіркового обстеження з питань трудових міграцій 2008 р. є величинами одного порядку.

Згідно з даними обліку трудових мігрантів сільської місцевості Тернопільської області, здійсненому Тернопільським обласним центром зайнятості, станом на 1 жовтня 2006 р. в селах регіону налічувалося 26,2 тис. працюючих за кордоном⁹⁸. В ході даного дослідження були оцінені також обсяги трудової міграції міського населення, однак ці оцінки є менш надійними: якщо інформацію про кількість сільських мігрантів надавали відповідальні працівники сільрад, то обсяги міграцій городян оцінювали на підставі опитування школярів щодо міграцій їхніх батьків з подальшою дооцінкою обсягів міграцій міського населення, яке не має дітей шкільного віку.

За даними вибіркового обстеження з питань трудових міграцій 2008 р., в селах Тернопільщини налічується 50,4 тис. трудових мігрантів. Перевищення цих даних над даними оцінки Тернопільського обласного центру зайнятості пояснюється тим, що загальнодержавне вибіркоче обстеження фіксувало усіх, хто брав участь у міграціях протягом останніх 3,5 років, а дослідження, проведене на Тернопільщині – тих, хто перебував за кордоном на момент спостереження. Результати обстеження 2008 р., зокрема, показують, що загалом по Україні частка працюючих за кордоном на момент обстеження становила 57,5% від загальної кількості трудових мігрантів. Якщо припустити, що у селах Тернопільщини на 1 жовтня 2006 р. відповідне співвідношення було таким же, то в разі збору інформації про учасників трудових міграцій за останні 3,5 роки дослідники Тернопільського обласного центру зайнятості отримали б величину у 45,5 тис. трудових мігрантів, що лише на 10% відрізняється від даних обстеження 2008 р.

Відповідно до результатів соціологічного моніторингу Інституту соціології НАН України, на роботу за кордон хоча б раз виїздили близько 10% дорос-

⁹⁶ Український центр соціальних реформ (УЦСР), Державний комітет статистики (Держкомстат України) [Україна], Міністерство охорони здоров'я (МОЗ) [Україна], та Macro International Inc. 2008 Медико-демографічне обстеження населення України 2007 року. Calverton, Maryland, США: УЦСР та Macro International. – С. 227.

⁹⁷ Там же, с. 228–229.

⁹⁸ Трудова міграція населення Тернопільської області: кількісний та географічний аспекти. – Тернопіль: Збруч, 2007 – С. 20.

лого населення України⁹⁹. Тобто соціологічний моніторинг дає більші масштаби трудової міграції, ніж вищезгадувані обстеження, однак слід мати на увазі, що, по-перше, відповідні дані включають осіб, які здійснювали поїздки за кордон ще до 2005 р., по-друге, вказані обсяги вочевидь включають не лише власне трудову міграцію, а й човникову торгівлю, що була досить поширеною в Україні у 1990-ті роки. Слід зазначити, що дані соціологічного моніторингу та вибіркового обстеження, з питань трудових міграцій, дають подібні структурні характеристики мігрантів: в обох дослідженнях фіксується перевага чоловіків серед заробітчан, більш висока інтенсивність процесу у західних регіонах країни.

Теоретично корисним джерелом інформації, з допомогою якого можна було б контролювати точність оцінок вибіркового обстеження, є дані міжнародних організацій (Статкомітет СНД, Євростат, МОП, МОМ тощо) та відповідних органів країн призначення щодо чисельності працевлаштованих громадян України на основі офіційно наданих дозволів та контрактів на роботу. Однак, на жаль, по-перше, ці дані надходять до українських дослідників нерегулярно, зазвичай неофіційними каналами, по-друге, вказані цифри включають не лише трудових мігрантів, але й громадян України, які проживають за кордоном постійно (особливо це стосується Німеччини), по-третє, в ході вибіркового обстеження респонденти не завжди можуть точно визначити свій статус у країні перебування відповідно до місцевого законодавства.

На жаль, результати вибіркового обстеження не дають можливості оцінити динаміку явища. Однак, якщо припустити, що протягом останніх 3,5 років на зовнішній ринок праці майже не виходили нові учасники, то слід констатувати, що у 2007–2008 рр. порівняно з попереднім дворічним періодом контингент трудових мігрантів зменшився майже на 15%. Беручи такими ж темпи зменшення чисельності мігрантів для періоду до 2005 р., отримуємо, що кількість заробітчан у 2000–2001 рр. становила близько 2 млн. осіб, що відповідає оцінкам МЗС України та Тернопільського обласного центру зайнятості населення для цього періоду¹⁰⁰.

Отже, інформаційні джерела, які надають відомості про той же (або зіставний) контингент учасників трудових міграцій, фіксують дані про кількість трудових мігрантів того ж порядку, що і вибіркоче обстеження 2008 року. Більші обсяги трудової міграції надають ті інформаційні джерела, які охоплюють ширший контингент осіб з досвідом трудової міграції.

⁹⁹ Головаха Є., Паніна Н. Українське суспільство 1992-2008: Соціологічний моніторинг. – К., 2008. – С. 63.

¹⁰⁰ Стан дотримання та захисту прав громадян України за кордоном: Спеціальна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини – К., 2003. – 189 с. Трудова міграція населення Тернопільської області: кількісний та географічний аспекти. – Тернопіль: Лідер, 2002. – 52 с.

4.2. Соціально-демографічні характеристики зовнішніх трудових мігрантів

Традиційно у міграціях, насамперед трудових, активніше беруть участь чоловіки. Результати першого загальнонаціонального вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань трудової міграції (далі – обстеження трудової міграції 2008 р.) підтвердили це: чоловіки становлять **дві третини** загальної кількості трудових мігрантів (62,3%), або 6,7% загальної кількості чоловіків працездатного віку, натомість у жінок відповідне співвідношення майже вдвічі нижче (3,5%). Порівняно з результатами вибіркового обстеження «Життєві шляхи населення України», проведеного в березні 2001 р., що охопило вісім прикордонних регіонів України, серед яких шість західних областей (Волинську, Закарпатську, Івано-Франківську, Львівську, Рівненську, Чернівецьку) та дві східні (Донецьку, Луганську), частка чоловіків зменшилася – у 2001 р. чоловіки становили 69,2% серед усіх учасників трудових поїздок, або 5,8% загальної кількості чоловіків працездатного віку (відповідно жінок – 2,7%).

Результати вибірових досліджень дають підстави говорити про зменшення осіб, які здійснювали довготривалі поїздки на працю за кордон. Якщо до категорії довгострокових (понад 3-х місяців) мігрантів у 2001 р. було віднесено 77,2% жінок-мігрантів працездатного віку і лише 64,6% чоловіків-мігрантів відповідної групи, то у 2008 р. ці показники становили, відповідно, 61,4% і 53,4%. Водночас виявлено, що серед довгострокових мігрантів питома вага жінок вища, ніж серед короткострокових мігрантів (відповідно 35,4% і 28,3%). Причому порівняно з дослідженням 2001 р. частка жінок серед осіб, що перебували за кордоном понад 3 місяці, зросла майже вдвічі більше, ніж серед категорії осіб, що виїжджали за кордон на термін до 3-х місяців (рис. 4.2.1). Проте у складі жінок зменшилася питома вага тих, хто працював за кордоном понад 3 місяці, і збільшилася частка жінок, які брали участь у короткострокових міграціях.

Розподіл жінок і чоловіків за тривалістю перебування за кордоном під час останнього виїзду відрізнявся. Хоча для обох статей найбільша частка осіб припадала на тривалість від 1 до 3 місяців, проте далі розподіли мали протилежні напрями: на більший термін виїжджала чисельніша частка жінок-мігрантів і менша частка чоловіків (рис. 4.2.2).

Мешканці міст переважали у складі мігрантів: їх питома вага становила 54,4%. Проте частка трудових мігрантів у загальній чисельності населення працездатного віку міських населених пунктів вдвічі менша, ніж відповідний показник сільської місцевості (8,0%). Це обумовлено не тільки більшою мотивацією пошуку роботи за кордоном через високе безробіття на батьків-

щині, а й тим, що “якщо міські сім’ї переважно делегують одного члена на заробітки за кордон, то в сільській місцевості бажаного результату намагаються досягти за рахунок участі в поїздках на заробітки максимально можливої кількості працівників”¹⁰¹.

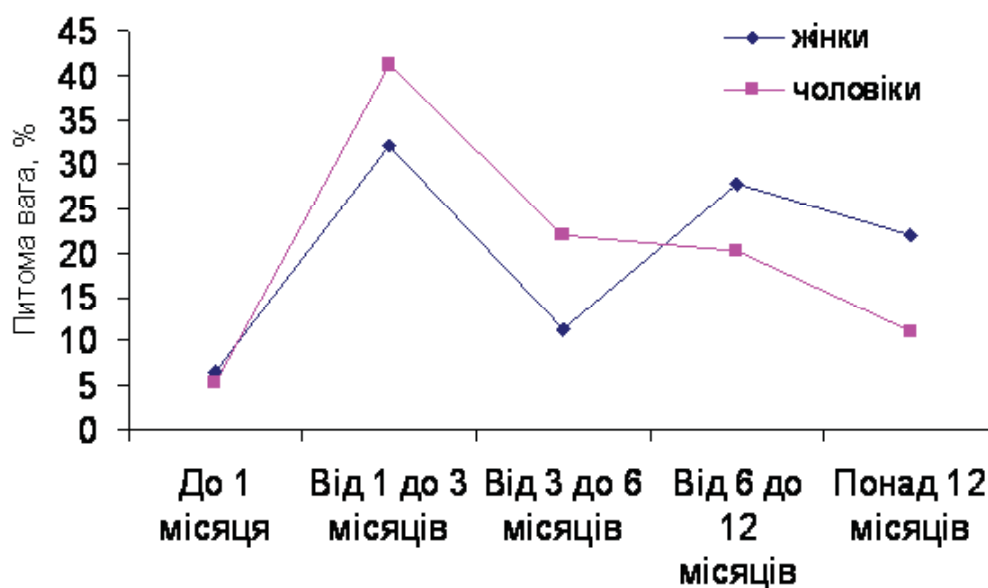


Рис. 4.2.1. Розподіл жінок і чоловіків за середньою тривалістю перебування за кордоном трудових мігрантів (2008 р.)

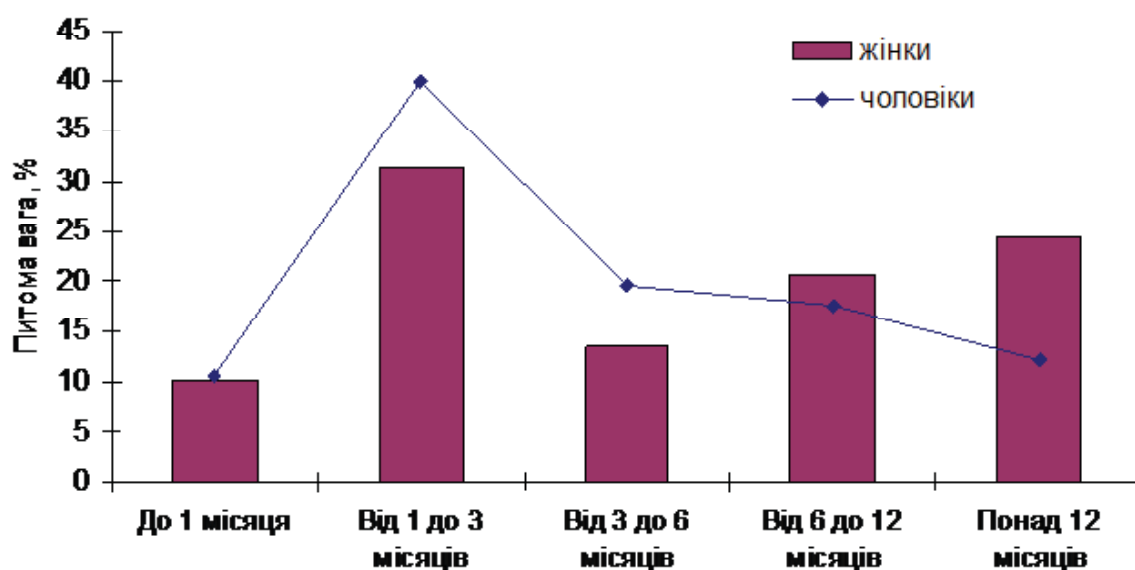


Рис. 4.2.2. Розподіл жінок і чоловіків за тривалістю перебування за кордоном під час останнього виїзду (2008 р.)

Частка тих, хто здійснював довгострокові поїздки, за даними 2001 р., серед жінок-городян була втричі більша, ніж серед жінок-селян. Проте у складі

¹⁰¹ Пирожков С., Малиновская Е., Хомра А. Внешние трудовые миграции в Украине: социально-экономический аспект: Монография (Нац.ин-т проблем междунар.безопасности). – К.: НИПМБ, 2003. – С. 139.

чоловіків-городян така частка була вдвічі менша, ніж серед чоловіків-селян.

Шлюбний склад трудових мігрантів характеризувався переважанням одружених осіб – вони становили 58,4% від загальної кількості мігрантів. За результатами дослідження трудової міграції 2008 р., серед чоловіків одруженими були 61,8%, ніколи не перебували у шлюбі 29,4%; серед жінок – відповідно 51,4 і 22,3 відсотки. Водночас питома вага розлучених була майже втричі більшою серед жінок, ніж серед чоловіків (відповідно 22,3% і 7,9%), а частка овдовілих осіб у загальній кількості жінок-мігрантів в чотири рази була більшою, ніж у загальній чисельності чоловіків-мігрантів (відповідно 3,9% і 0,9%).

У складі жінок, що здійснювали довготривалі поїздки (більше 3 місяців) за кордон, була вища частка одружених, ніж серед жінок, які брали участь у міграціях терміном до 3 місяців (на 11,5 відсотків). Проте серед останніх спостерігалася значно більша частка розлучених і овдовілих (відповідно на 8,9% і 1,0%) (табл. 4.2.1). Серед чоловіків, навпаки, в довгострокові міграції одружені їздили менше, ніж у короткострокові (на 6,2%), а тих, хто ніколи не перебував у шлюбі, розлучених і вдівців було більше (відповідно на 2,2%, 3,6% і 0,2%).

Таблиця 4.2.1.

Склад трудових мігрантів за шлюбним станом залежно від терміну перебування за кордоном

		Одружені	Ніколи не перебували у шлюбі	Розлучені	Удівці
Всі мігранти	обидві статі	58,4	27,1	12,6	1,9
	жінка	51,4	22,3	22,3	3,9
	чоловік	61,8	29,4	7,9	0,9
короткострокові мігранти (до 3-х місяців)	обидві статі	57,0	28,7	12,6	1,7
	жінка	38,0	25,5	31,4	5,1
	чоловік	64,6	30,0	5,2	0,3
довгострокові мігранти (понад 3 місяці)	обидві статі	55,3	29,3	13,7	1,8
	жінка	49,5	23,9	22,5	4,1
	чоловік	58,4	32,2	8,8	0,5

Розподіл трудових мігрантів за шлюбним станом у розрізі різних типів населених пунктів показав, що у складі мігрантів із сіл відмічалася більша частка одружених, овдовілих і тих, хто ніколи не перебував у шлюбі; натомість серед городян була майже втричі більша частка розлучених, що певною мірою обумовлено особливостями демографічної поведінки населення міст і сіл.

Абсолютна більшість трудових мігрантів мають вік 20–49 років. Причому, якщо чоловіки по досягненні 50-річного віку різко знижують міграційну

активність, то серед жінок і в передпенсійному віці спостерігається доволі високий рівень участі у трудових міграціях. Віковий склад трудових мігрантів відрізнявся від складу загальної сукупності мігрантів, що обліковується державними органами влади. За даними офіційної статистики розподіл мігрантів працездатного віку 2008 р. в усіх потоках характеризувався значним переважанням молоді 16–24 рр.; надалі з віком частки осіб зменшувалися. Віковий розподіл мігрантів близького і далекого зарубіжжя вирізнявся рівномірнішою кривою з максимальними значеннями в 20–29 рр. діапазоні, більшими частками мігрантів, порівняно з загальним розподілом, в усіх наступних вікових групах (рис. 4.2.3).

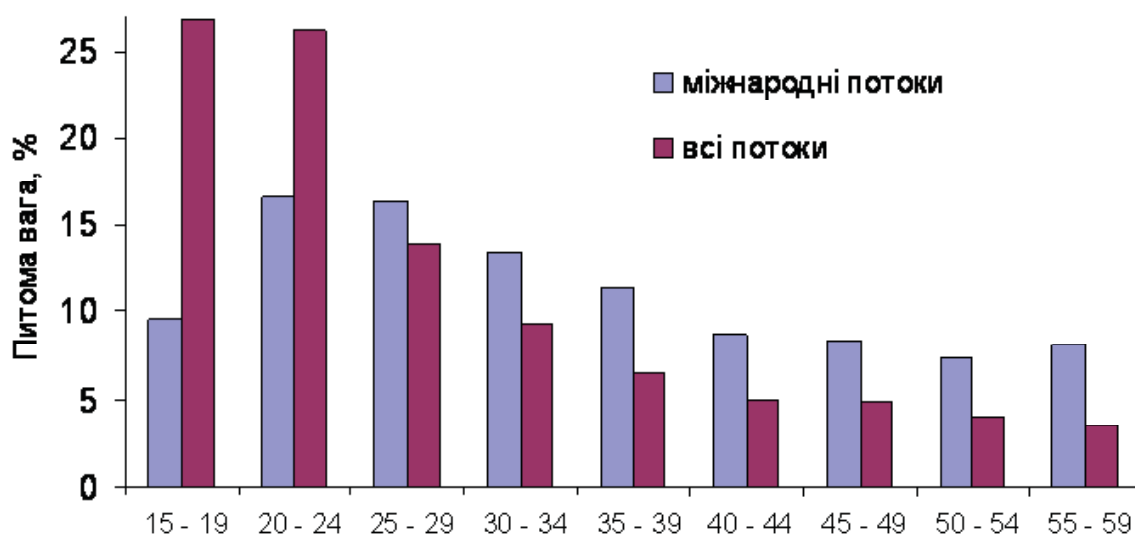


Рис. 4.2.3. Розподіл мігрантів України у міжнародних потоках і в усіх потоках за віком у 2008 р.

Розподіл мігрантів за віковими групами у діапазоні 20–49 років був доволі рівномірним. Серед них найвища питома вага трудових мігрантів припадала на 30–34-літніх, найменша – на 20–24-річних. Розходження часток осіб 50–54 років і 55–59 років (серед жінок частка 50–54 річних була втричі більшою, ніж серед чоловіків і, навпаки, частка 55–59-річних серед чоловіків вдвічі більша, ніж серед жінок) обумовлено різними термінами виходу на пенсію (табл. 4.2.2).

Порівняння вікового складу мігрантів за даними обстежень 2001 р. і 2008 р. та даними поточного обліку мігрантів у міжнародних потоках у 2008 р. показало, що склад трудових мігрантів характеризувався вищою питомою вагою осіб середньої та молодшої груп старшого працездатного віку (рис. 4.2.4).

Порівняння вікового складу мігрантів 2001 р. і 2008 р., які перебували різний термін за кордоном, засвідчили: якщо на початку століття довгострокові поїздки здійснювали переважно особи молодшого і середнього працездат-

ного віку, то у 2008 р. частка цих категорій мігрантів зменшилася за рахунок збільшення осіб старшого працездатного віку (рис. 4.2.5, 4.2.6). Питома вага осіб середнього працездатного віку у короткострокових поїздках майже не змінилася, проте частка молоді 16–34 років зменшилася через зростання частки осіб старшого віку (45–60 років).

Таблиця 4.2.2.

Статеві-віковий склад мігрантів

Вікові групи	2001			2008		
	всього	чоловіки	жінки	всього	чоловіки	жінки
15-19	1,5	0,7	3,2	1,8	1,8	1,7
20-24	15,2	16,3	13	13,4	14,9	10,4
25-29	17,2	19,6	11,8	14,3	15,2	12,4
30-34	17,8	17,1	19,5	15,8	15,3	16,6
35-39	17	17,4	16	14,7	14,9	14,1
40-44	14,9	12,5	20,2	14,7	15,0	13,9
45-49	8,2	8,5	7,6	14,5	13,7	16,2
50-54	5,7	5,1	6,8	8,5	5,4	14,7
55-59	2,5	2,8	1,9	2,4	3,5	1,7
Разом	100	100	100	100	100	100

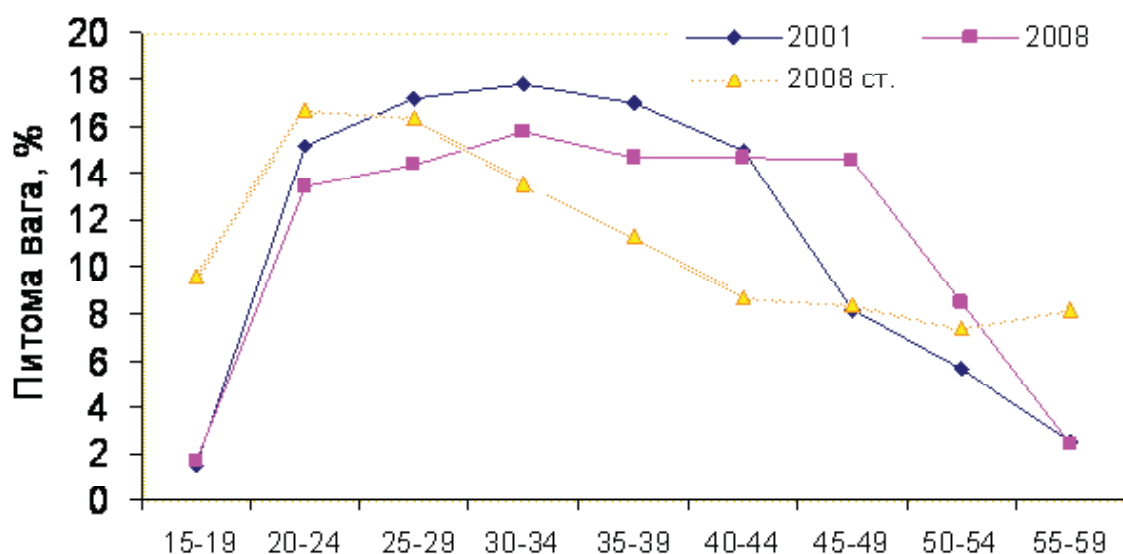


Рис. 4.2.4. Віковий склад мігрантів за обстеженнями 2001 р. і 2008 р. та за даними Держкомстату у 2008 р.

Середній вік мігрантів працездатного віку, які здійснювали міжнародні переміщення, за даними Держкомстату 2008 р. був на 6 пунктів вищим, ніж відповідний показник у всіх потоках, і становив 33,3 роки (чоловіків – 33,8, жінок – 32,6). При цьому серед чоловіків перевищення складало 5,1 пункту, а серед жінок – 6,5 пунктів. Середній вік мігрантів за результатами обстеження 2008 р.

був вищим і становив 36,4 року. На відміну від офіційних даних, середній вік жінок, що здійснювали трудові поїздки за кордон, за результатами обстеження 2001 р. і 2008 р., був старше і перевищував середній вік чоловіків: у 2001 р. різниця становила 0,8 пункту, у 2008 р. – 1,6 пункту.

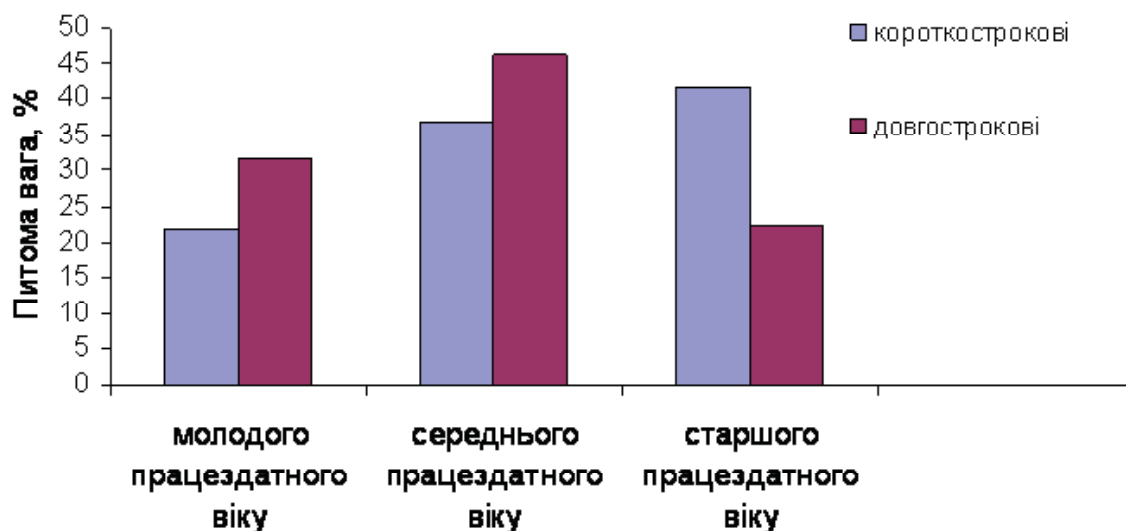


Рис. 4.2.5. Вікова структура трудових мігрантів у розрізі короткострокових і довгострокових переміщень за даними 2008 р.

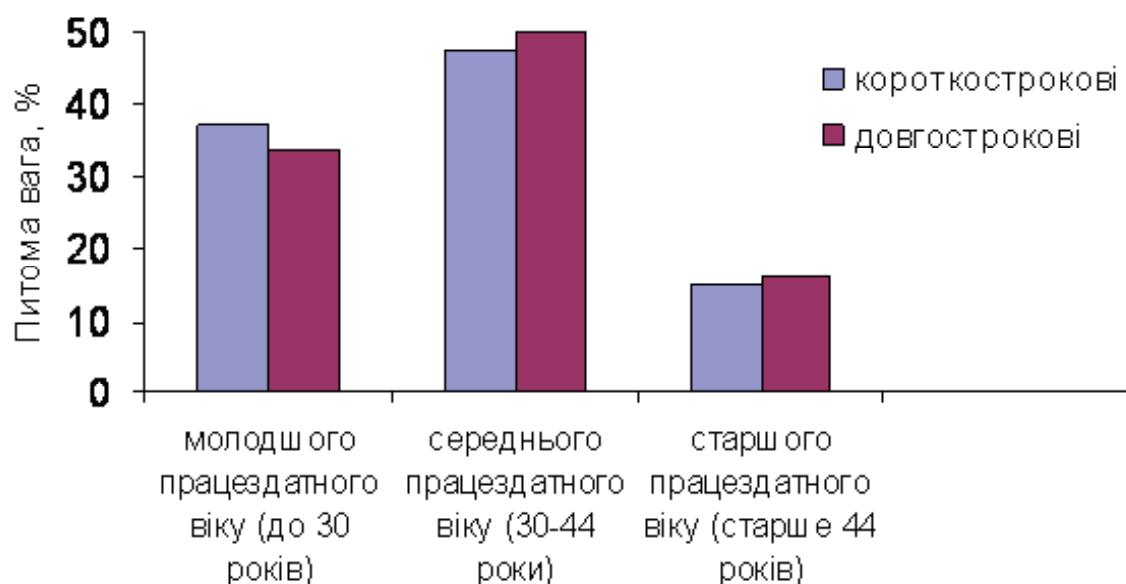


Рис. 4.2.6. Вікова структура трудових мігрантів у розрізі короткострокових і довгострокових переміщень за даними 2001 р.

Зіставляючи ці дані з результатами дослідження 2001 р., можна зробити висновок, що вік трудових мігрантів дещо зріс (на 2,0 пункти), причому збільшення віку жінок у півтора рази перевищує те, що у чоловіків.

Результати вибіркового дослідження 2008 р. виявили, що городяни середнього працездатного віку більше перебували у короткочасних поїздках на працю за кордон, ніж довготривалих, а особи молодого і старшого праце-

здатного віку – навпаки (рис. 4.2.7).

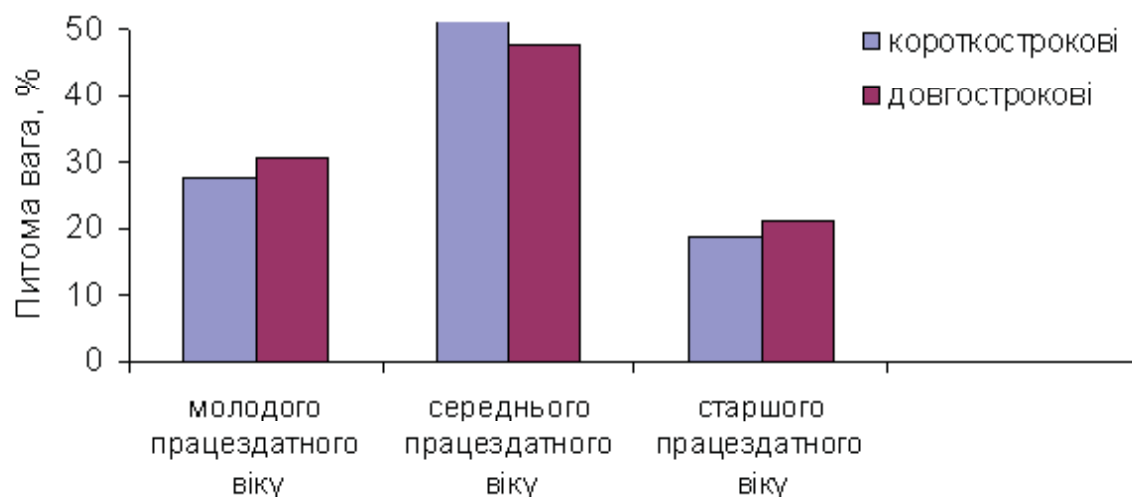


Рис. 4.2.7. Розподіл міських трудових мігрантів за віком та середньою тривалістю перебування за кордоном (2008 р.)

Довготривалі поїздки за кордон були характерні для мігрантів-селян молодого і середнього працездатного віку. Натомість особи старшого працездатного віку майже вдвічі частіше здійснювали короткотривалі міграції, ніж довготривалі (рис. 4.2.8).

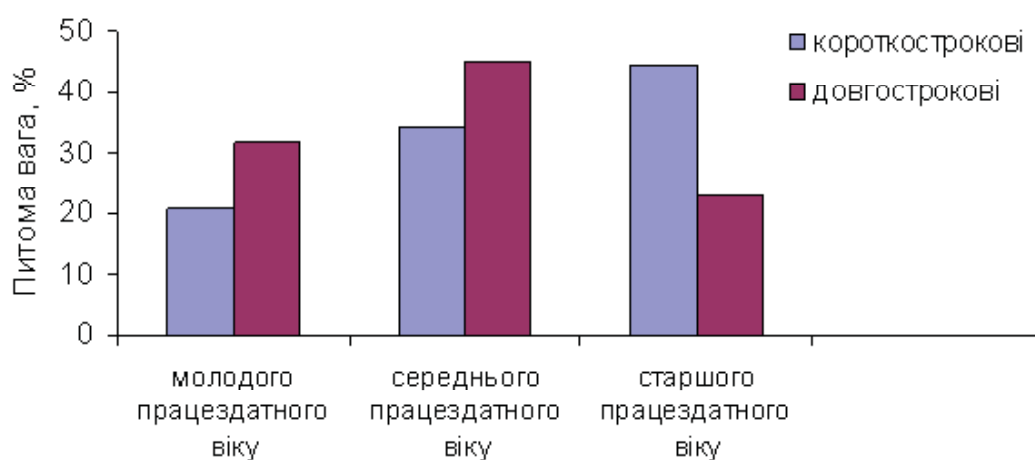


Рис. 4.2.8. Розподіл сільських трудових мігрантів за віком та середньою тривалістю перебування за кордоном (2008 р.)

За результатами обстеження 2001 р., серед мешканців міських населених пунктів короткострокові поїздки здійснювали переважно городяни середнього працездатного віку (30–44 рр.), довгострокові – майже однакова частка жінок-городян як молодшого (15–29 рр.), так і середнього працездатного віку.

Серед жінок-селян, що виїжджали на довгий термін працювати за кордон, переважали особи старшого працездатного віку (45–55 рр.); серед тих, хто здійснював короткострокові поїздки, найбільшою була частка 15–19-річних.

У складі чоловіків-селян, що працювали за кордоном понад 3 місяці, було більше 15–29-річних, а у складі тих, хто здійснював короткострокові трудові поїздки, переважали особи середнього працездатного віку.

Освітній рівень трудових мігрантів, за результатами вибіркового обстеження 2008 р., становив 11,0 років навчання, в тому числі чоловіків – 10,8 р.н., жінок – 11,4 р.н. Цей показник нижче рівня освіти зайнятого населення України, який у 2005–2007 р. становив в середньому 11,6 р.н. Крім того, що мігранти-жінки освіченіші, ніж їхні колеги-чоловіки (рис. 4.2.9), серед контингенту мігрантів переважає жінки за освітнім рівнем є суттєвішим, ніж серед зайнятого населення. Порівняно з обстеженням 2001 р. освіченість трудових мігрантів знизилася на 4,3%, зокрема рівень освіти чоловіків зменшився вдвічі більше, ніж жінок (відповідно на 5,3% і 2,6%).

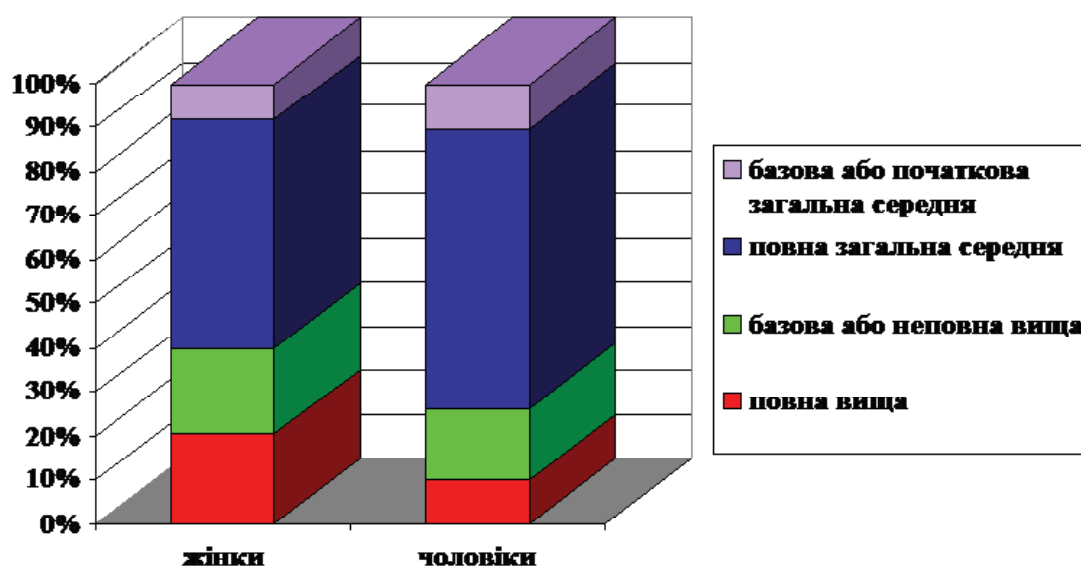


Рис. 4.2.9. Розподіл трудових мігрантів-чоловіків та жінок за рівнем освіти

Характерною особливістю освітнього складу трудових мігрантів є підвищений рівень участі в них осіб з повною загальною середньою і професійно-технічною освітою (відповідно 59% і 16,4%) (табл. 4.2.3). Натомість слід звернути увагу, що у 2001 р. частка осіб з професійно-технічною і повною загальною освітою була майже однаковою (30,7% і 35%), а у 2008 р. частка перших знизилася в 1,9 разу, а других – зросла в 0,6 разу. При цьому вдвічі збільшилася питома вага осіб з вищою (до 13,9%), переважно через підвищення освіченості жінок-мігрантів (втричі), й істотно зменшилася питома вага осіб з неповною вищою (з 15,4% до 0,9%) освітою.

Відмінності освітнього рівня мігрантів з різних типів місцевості обумовлені соціально-економічним розвитком міських і сільських поселень у країні: освіченість городян вища, ніж селян. Відповідно до цього середня трива-

лість навчання міських мігрантів становила 11,5 р., що на 1,1 пункту перевищувала відповідний показник сільських мігрантів. Рівень освіти жінок був вищим, ніж чоловіків. При цьому різниця між освіченістю жінок і чоловіків з сільської місцевості вдвічі перевищувала таку ж різницю для городян.

Таблиця 4.2.3.

Рівень освіти трудових мігрантів 2005–2008 рр. за статтю і місцем проживання до виїзду за кордон

	Всього			Міське населення			Сільське населення		
	обидві статі	жінки	чоловіки	обидві статі	жінки	чоловіки	обидві статі	жінки	чоловіки
Середня тривалість навчання, р.навчання	11,0	11,4	10,8	11,5	11,7	11,4	10,4	10,9	10,2
За рівнем освіти:									
Повна вища	13,9	19,7	11,0	19,9	25,4	17,0	6,7	12,2	4,5
Базова або неповна вища	17,3	19,1	16,5	21,1	18,6	22,4	12,8	19,5	10,0
Повна загальна середня	59,0	52,1	62,4	52,5	48,2	54,9	66,7	57,1	70,6
Базова загальна середня і початкова загальна	9,8	9,1	10,1	6,5	7,9	5,8	13,8	11,2	14,9

Звернемо увагу, що порівняно з початком нинішнього століття, ситуація щодо рівня освіти трудових мігрантів змінилася: за даними 2001 р., міські чоловіки мали вищий рівень освіти, ніж жінки, проте освіченість сільських чоловіків поступалася освіченості сільських жінок.

На підставі досліджень 2001 р. і 2008 р. можна зробити висновок, що різниця між рівнем освіти міських і сільських жінок зросла, натомість такий же показник стосовно чоловіків зменшився.

Зіставлення теперішніх даних з дослідженнями зовнішньої міграції населення в 90-х роках минулого століття і початку нинішнього століття дають змогу прослідкувати певні хвилі освітнього рівня трудових мігрантів України. Дані 1994 р. фіксували дуже високі показники питомої ваги осіб з вищою освітою у складі мігрантів (до 52–60%) і водночас незначні частки осіб з середньою та спеціальною освітою. Це пояснювалося складною економічною ситуацією в країні, що характеризувалася зупинкою підприємств, мінімальними заробітними платами та їх затримкою. Тоді активну участь в поїздках за кордон брали фахівці, які перші робили кроки щодо праці за кордоном. Наприкінці минулого століття трудові поїздки охопили більш широкі верстви населення, і, відповідно, освітній рівень цих осіб знизився за рахунок збільшення частки осіб з спеціальною та загальною середньою освітою. Нині знову можна відмітити підвищену участь осіб з вищою освітою і зменшення частки мігрантів із

професійно-технічною, незакінченою освітою.

Відмінності спостерігалися в рівні освіти мігрантів різних територіальних груп. Найвищі показники середньої тривалості навчання були характерні для мігрантів півночі, сходу і центру (11,0–11,9 р.н.), що відбувалося за рахунок значної частки в їх складі осіб з повною вищою освітою (21,0–23,0%). Найнижчий рівень освіти спостерігався серед мігрантів заходу і півдня країни (10,7–10,8 р.н.) через низьку частку серед них осіб з повною і базовою вищою освітою й істотну частку осіб з повною загальною середньою освітою (понад 60%) (табл. 4.2.4).

Найвищий рівень освіти мали мігранти 2005–2008 рр. з Київської області (14,4 р.н.), м. Києва (13,6 р.н.) та із Запорізької області (12,2 р.н.). Вище середньої була освіченість мігрантів східних (Луганська, Донецька), північно-східних (Харківська, Сумська), Черкаської, Івано-Франківської областей і АР Крим (табл. 4.2.5). Найнижчий рівень освіти був характерним для мігрантів Кіровоградської області (9,3 р.н.). З цієї сукупності мігрантів мешканці з Миколаївської, Вінницької, Сумської, Донецької, Хмельницької, Запорізької і Полтавської областей, які працювали протягом 2007–2008 рр., мали вищий рівень освіти (на 2–3%), що пояснювалося високою часткою в їх складі осіб з повною вищою освітою, яка суттєво, інколи в кілька разів (Київська область і м. Київ), перевищувала частку відповідної категорії в структурі працівників економіки областей. Водночас трудові мігранти 2007–2008 рр. з Луганської, Чернігівської, Волинської, Черкаської областей і АР Крим були менш освіченими.

Таблиця 4.2.4.

Рівень освіти трудових мігрантів за територіальними зонами, 2005–2008 рр.

	Північ	Центр	Південь	Схід	Захід
Рівень освіти, р.н.	11,9	11,0	10,8	11,6	10,7
За рівнем освіти:					
повна вища	22,6	23,0	13,1	21,4	9,2
базова вища	1,2	0,7	0,0	0,4	1,3
неповна вища	25,0	11,1	13,8	25,0	13,9
повна загальна середня	50,0	45,9	61,5	44,9	66,3
базова загальна середня	1,2	17,8	11,5	8,0	8,8
початкова загальна	0,0	1,5	0,0	0,4	0,5

Рівень освіти трудових мігрантів м. Києва, Київської та Запорізької областей був вищим, ніж рівень освіти зайнятого населення в цих регіонах; в інших областях співвідношення даних показників зворотне. Особливо низька, порівняно із зайнятим населенням, середня тривалість навчання в Кіровоградській (на 23%), Дніпропетровській (15%) і Одеській (12%) областях.

Таблиця 4.2.5.

Рівень освіти трудових мігрантів і зайнятого населення України,
2005–2008 рр.

	Середня тривалість навчання мігрантів, р.н.		Середня тривалість навчання зайнятих, р.н.	
	2005–2008	2007–2008	2007	2008
АР Крим	11,3	11,1	11,6	11,6
Вінницька	10,5	10,8	11,4	11,4
Волинська	11,0	10,9	11,3	11,3
Дніпропетровська	10,2	10,2	11,7	11,7
Донецька	11,6	11,9	11,9	11,9
Житомирська	11,0	11,0	11,4	11,3
Закарпатська	10,3	10,3	10,7	10,8
Запорізька	12,2	12,3	11,5	11,5
Івано-Франківська	11,1	11,1	11,2	11,5
Київська	14,4	14,4	11,4	11,4
Кіровоградська	9,3	9,3	11,4	11,4
Луганська	11,8	11,6	11,6	11,5
Львівська	10,9	10,9	11,7	11,8
Миколаївська	10,9	11,2	11,6	11,5
Одеська	10,4	10,4	11,5	11,5
Полтавська	10,9	10,9	11,6	11,5
Рівненська	10,3	10,3	11,1	11,2
Сумська	11,1	11,4	11,6	11,6
Тернопільська	11,0	10,9	11,1	10,9
Харківська	11,7	11,8	11,9	12,0
Херсонська	10,7	10,7	11,2	11,2
Хмельницька	10,8	11,0	11,4	11,3
Черкаська	11,7	11,6	11,6	11,6
Чернівецька	10,7	10,6	10,8	10,8
Чернігівська	10,9	10,8	11,3	11,5
м. Київ	13,6	13,6	12,9	12,9

Порівняно з результатами дослідження 2001 р., освіченість трудових мігрантів знизилася, за винятком Чернівецької області, де рівень освіти мігрантів зріс на 10%.

Рівень освіти трудових мігрантів за країнами перебування засвідчив, що в розвинутих країнах Західної Європи (Іспанія, Італія) перебували мігранти з найвищими показниками освіченості: майже п'ята частина їх мала повну вищу освіту, 23–25% – базову вищу або неповну вищу, найменша частка припадала на осіб з початковою загальною освітою. Виняток становили мігранти, що працювали в Португалії, серед яких понад 70% становили особи з повною загальною середньою освітою. Висока питома вага мігрантів з повною вищою освітою, які працювали в Російській Федерації (12,8%), проте через високу частку осіб з базовою загальною середньою або початковою загальною освітою середня тривалість навчання цієї групи становила лише 10,9 (табл. 4.2.6).

Найнижчий рівень освіти мали мігранти, що працювали в Чеській

Республіці (10,4%). На тлі загального зниження рівня освіти трудових українських мігрантів, відбулося суттєве зниження освіченості саме тих мігрантів, які здійснюють трудові поїздки в Польщу (на 1,2 %) і в Чеську Республіку (на 0,8%).

Таблиця 4.2.6.

Рівень освіти трудових мігрантів 2007–2008 рр. за країнами перебування

Країни перебування:	Рівень освіти, р.н.	За рівнем освіти			
		Повна вища	Базова вища або неповна вища	Повна загальна середня	Базова загальна середня або початкова загальна
Російська Федерація	10,9	12,8	16,7	58,5	12,0
Італія	11,4	18,5	19,2	56,5	5,8
Чеська Республіка	10,4	7,3	8,0	77,0	7,7
Польща	10,7	5,8	22,1	63,3	8,8
Угорщина	11,3	7,9	39,1	41,9	11,1
Іспанія	11,6	19,8	25,2	48,0	7,0
Португалія	10,7	6,9	15,6	70,3	7,2

4.3. Географія трудових поїздок

Перелік країн призначення українських трудових мігрантів постійно розширюється. За даними 2008 р., кількість країн останнього перебування мігрантів складала 31, в тому числі для чоловіків – 26, для жінок – 24. Слід зазначити, що дослідження попередніх років зафіксували менші значення: у 1994 ця кількість становила 17 країн, але у 2003 р. – 26 країн.

Країною останнього перебування за кордоном для майже половини трудових мігрантів була Російська Федерація (48,1%). В Італію та Чеську Республіку виїжджали відповідно 13,5% і 11,9%. В Польщі працювали 8,0% трудових мігрантів. Серед інших країн – Угорщина (3,2%), Іспанія (2,7%) і Португалія (2,6%) (рис. 4.3.1).

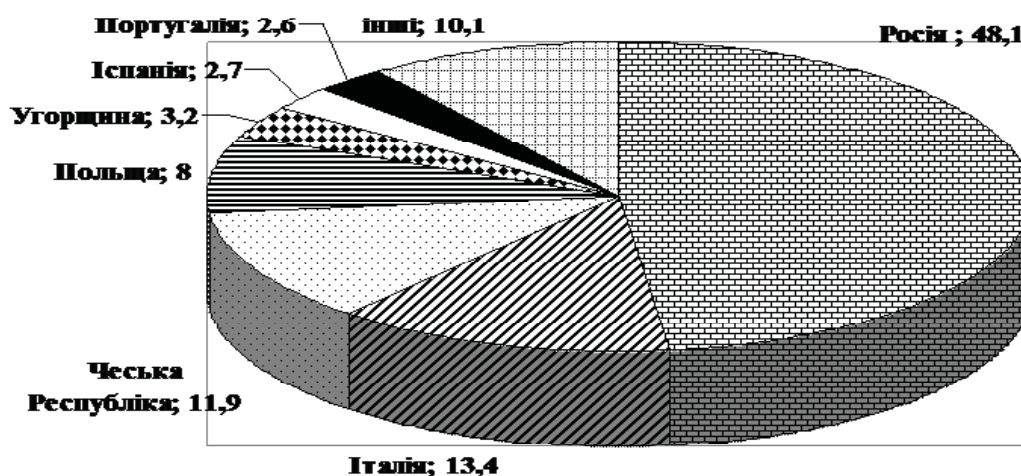


Рис. 4.3.1. Розподіл трудових мігрантів за країнами призначення (за останньою поїздкою)

Як уже зазначалося, серед трудових мігрантів переважають чоловіки, які становлять майже 2/3 усіх мігрантів. При цьому спостерігаються суттєві відмінності в напрямках зовнішніх трудових міграцій чоловіків та жінок. Так, серед основних країн-реципієнтів вітчизняної робочої сили помітне переважання жінок спостерігається серед мігруючих до Італії (рис. 4.3.2). Серед працюючих у Польщі, Іспанії та Португалії переважають чоловіки, однак частка жінок є вищою, ніж по всіх міграційних потоках. Польща, Чехія і, особливо, Росія є країнами переважно чоловічої міграції з України.

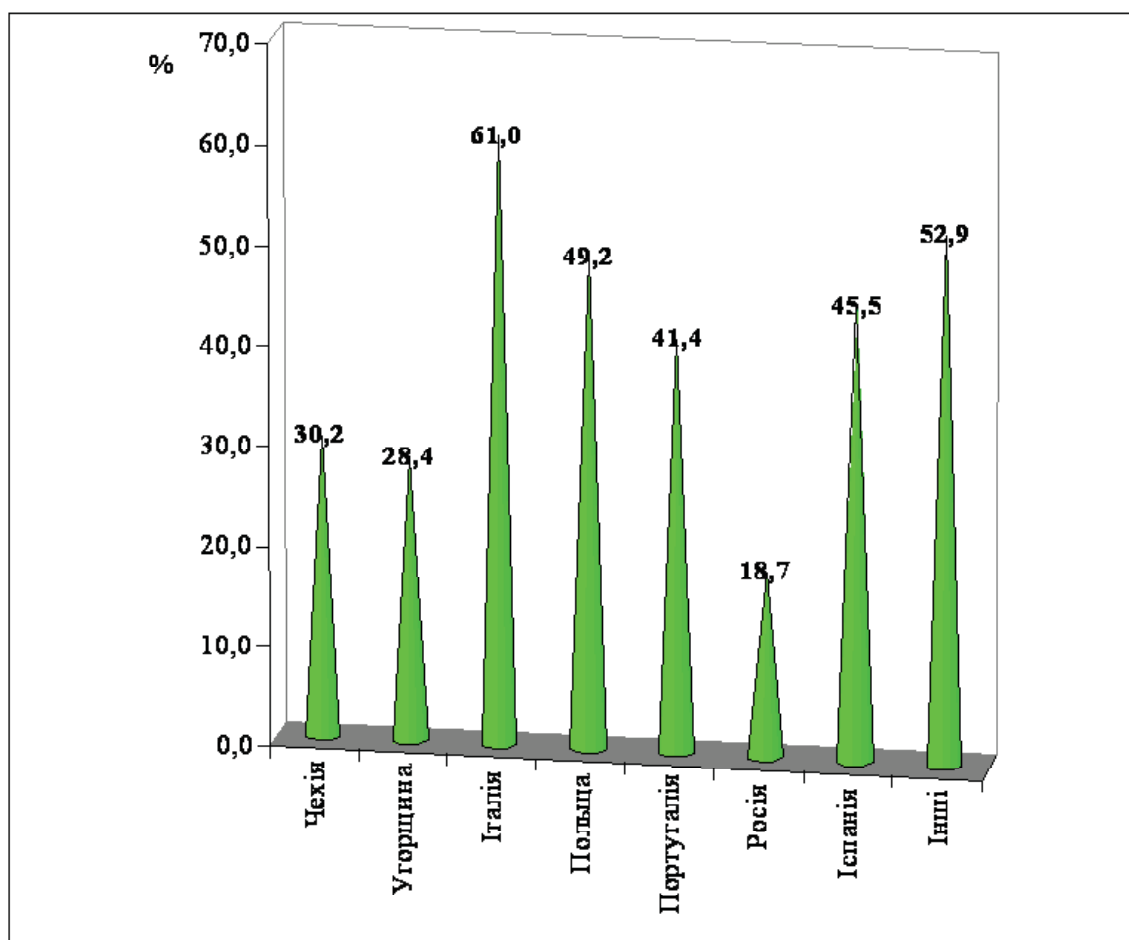


Рис. 4.3.2. Частка жінок серед українських трудових мігрантів, які працюють у окремих країнах

Переважна більшість українських чоловіків-мігрантів працювали в Російській Федерації (57,0%), в'ятеро менше – в Чеській Республіці (12,5%). Лише 6,8–7,8 % від загальної кількості чоловіків-мігрантів здійснювали виїзди в Італію і Польщу. Натомість жінки-мігранти розподілилися майже однаково між Російською Федерацією (30,0%) і Італією (25,2%). Рівні частки жінок-мігрантів зафіксовано в Чеській Республіці і Польщі (табл. 4.3.1).

Порівняння з даними дослідження на початку нинішнього століття дає можливість зробити висновок, що кількість мігрантів у Польщу і Чехію значно

скоротилася (відповідно в 3,0 і 1,5 рази).

Таблиця 4.3.1.

Розподіл трудових мігрантів за країнами останнього перебування, статтю та місцем проживання за кордон, 2005–2008 рр.

	Міські поселення			Сільська місцевість		
	Всього	жінки	чоловіки	Всього	жінки	чоловіки
Російська Федерація	49,0	35,2	56,5	47,0	22,6	57,5
Італія	13,3	20,6	9,2	13,7	31,4	6,0
Чеська Республіка	8,4	8,5	8,4	16,0	13,2	17,1
Польща	6,6	6,4	6,7	9,6	16,2	6,8
Угорщина	2,8	2,9	2,9	3,6	2,9	4,0
Іспанія	3,5	4,6	2,9	1,8	2,5	1,5
Португалія	2,6	3,6	2,1	2,6	2,9	2,6
Інші країни	13,8	18,2	11,3	5,7	8,3	4,5
Всього	100	100	100	100	100	100

Питома вага трудових мігрантів, які виїжджали працювати в Російську Федерацію і в Італію, майже однакова серед городян і селян (відповідно 47,0–49,1% і 13,2–13,7%), проте селяни вдвічі частіше виїжджали працювати в Чеську Республіку, в півтора рази частіше – в Польщу, в 1,3 разу частіше – в Угорщину. Лише в Іспанію виїжджали вдвічі частіше городяни.

У Російську Федерацію виїжджала більша частка жінок-городян, ніж жінок-селян (відповідно 35,2% і 22,5%). В Італію, Чехію, Польщу здійснювали поїздки в півтора-два рази частіше жінки з сільської місцевості, ніж городянки.

Діапазон країн, куди їздили працювати чоловіки з міських населених пунктів, був набагато ширшим, ніж із сільської місцевості. В країни категорії “інші країни” здійснювали поїздки втричі більше городян, ніж селян.

У Російську Федерацію здійснювали трудові поїздки частіше чоловіки, а Італія була переважно місцем прикладання праці жінок. Якщо серед городян питома вага мігрантів, які їздили працювати в Чеську Республіку, однакова для жінок і чоловіків, то серед селян частка чоловіків істотно переважає частку жінок – відповідно 17,1% і 13,2%. Така сама ситуація у Польщі: там частка сільських жінок в 1,4 разу більша, ніж частка сільських чоловіків.

Суттєві розбіжності між географією поїздок обумовлені територіальним чинником, наближенням місця проживання населення до кордонів України,

а також історичними особливостями формування різних національних груп. У країні Європи найчастіше здійснюють трудові поїздки мешканці західного регіону – в Італію (19,0% від загальної кількості мігрантів цього регіону), Чеську Республіку (відповідно 18,2%), Польщу (10,5%), Угорщину (5,5%). Переважна кількість населення східних областей їздили працювати до Російської Федерації (83,8%). Крім Російської Федерації, куди їздили працювати більше половини мігрантів усіх, за винятком західних, областей, серед країн прикладання праці слід назвати: для мігрантів півдня – Польщу (9,2%) та Італію (4,6%), для мігрантів північних областей – Італію (16,7%) та Іспанію (4,8%), для мігрантів центральних областей – Чеську Республіку (9,6%), Польщу (8,8%), Португалію (3,7%) та інші (табл. 4.3.2).

Таблиця 4.3.2.

Розподіл трудових мігрантів за країною останнього перебування та територіальними зонами, 2005–2008 рр.

	Територіальні зони, %					Разом
	Північ	Центр	Південь	Схід	Захід	
Російська Федерація	54,7	55,9	66,2	83,8	31,8	48,1
Італія	16,7	2,9	4,6	4,7	19,0	13,4
Чеська Республіка	0,0	9,6	2,3	1,8	18,2	11,9
Польща	0,0	8,8	9,2	1,8	10,5	8,0
Угорщина	0,0	0,0	0,0	0,0	5,5	3,2
Іспанія	4,8	0,7	0,0	1,1	3,7	2,7
Португалія	0,0	3,7	0,8	0,0	3,9	2,6
Інші країни	23,8	18,4	16,9	6,8	7,4	10,1
Всього	100	100	100	100	100	100

Аналіз розподілу трудових мігрантів за країнами і тривалістю останнього перебування показав, що більша кількість довготривалих поїздок терміном понад рік відбувалася в Португалію (42,9%) та Італію (37,5%), від 6 до 12 місяців – в Іспанію (80%), Італію (37,5%) в Російську Федерацію (25,2%). На короткий термін (до 3 місяців) виїжджали в Угорщину (64,7%), Польщу (62,5%), Росію (47,2%) і Чехію (38,6%).

Виявлено, що довгострокові переміщення в Російську Федерацію спостерігалися частіше серед городян, а в Італію та Чеську Республіку таких трудових виїздів більше зафіксовано серед селян (табл. 4.3.3).

Дослідження 2001 р. виявило, що жінки здійснювали трудові поїздки активніше, ніж чоловіки. Якщо серед чоловіків 0,7% здійснили лише одну поїздку, то серед жінок таких не було взагалі. Крім того, питома вага жінок, які здійснили

від 6 до 10 поїздок, в 1,7 разу перевищувала такий же показник у чоловіків, а частка жінок, кількість виїздів яких становила понад 10, в 2,5 разу перевищувала відповідну частку чоловіків (табл. 4.3.4).

Таблиця 4.3.3.

Розподіл трудових мігрантів за країнами, тривалістю перебування і місцем проживання, 2005–2007 рр.

	всього		міське населення		сільське населення	
	коротко-строкові*	довго-строкові	коротко-строкові	довго-строкові	коротко-строкові	довго-строкові
Чеська Республіка	10,5	15,9	10,5	11,1	10,6	20,2
Угорщина	4,3	1,5	2,3	0,3	6,0	2,5
Італія	1,4	20,8	0,9	17,3	1,9	23,9
Польща	13,0	3,9	9,6	4,5	15,8	3,4
Португалія	0,4	4,2	0,5	4,2	0,4	4,3
Російська Федерація	62,8	38,7	64,4	42,2	61,5	35,6
Іспанія	0,8	5,2	1,8	7,3	0,0	3,4
Інші країни	6,6	9,8	10,0	13,1	3,8	6,7
Всього	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Короткостроковими в даному тексті прийнято називати поїздки терміном до 3 місяців, довгостроковими – понад 3 місяці

Аналіз результатів обстеження 2008 р. засвідчив, що ситуація щодо частоти виїздів за кордон зазнала змін. Хоча більшість жінок і чоловіків здійснювали від 2 до 5 поїздок, проте частка їх зменшилася вдвічі за рахунок зростання кількості мігрантів, які виїжджали лише один раз (31,4%), зокрема серед жінок така частка становила 36,2%, а також тих, хто виїжджав від 6 до 10 разів (18,2%), особливо серед чоловіків (24,3%).

Таблиця 4.3.4.

Розподіл трудових мігрантів за статтю та кількістю виїздів (за матеріалами обстежень 2001 р. і 2008 р.), %

	Дані 2001 р.			Дані 2008 р.		
	всього	жінки	чоловіки	всього	жінки	чоловіки
1 виїзд	0,3	0,0	0,7	31,4	36,2	28,6
2-5 виїздів	87,6	79,2	88,8	48,2	55,9	43,8
6-10 виїздів	7,4	11,7	6,8	18,2	7,5	24,3
понад 10 виїздів	4,4	9,2	3,7	2,2	0,5	3,2
Всього	100	100	100	100	100	100

Найбільшу кількість виїздів трудові мігранти здійснювали в Російську Федерацію (76,5% від загальної кількості тих, хто здійснив понад 10 виїздів; 67,3% – 6–10 виїздів) (табл. 4.3.5).

Таблиця 4.3.5.

Розподіл трудових мігрантів за країнами перебування і кількістю виїздів, 2005–2008 рр.

	1 виїзд	2–5 виїздів	6–10 виїздів	Понад 10 виїздів
Чеська Республіка	8,2	16,1	18,7	0,0
Угорщина	0,8	3,3	4,7	11,8
Італія	20,5	10,5	0,6	0,0
Польща	7,2	8,6	7,6	5,9
Португалія	4,3	2,3	0,6	0,0
Російська Федерація	39,9	49,6	67,3	76,5
Іспанія	4,9	3,3	0,0	0,0
Інші країни	14,3	6,3	0,6	5,9
Всього	100,0	100,0	100,0	100,0

Значна кількість трудових поїздок відбувалася в Чеську Республіку (18,7% від кількості тих, хто здійснив 6–10 виїздів) і Угорщину (16,5% тих, хто понад 10 разів виїжджав за кордон на працю). Серед країн, куди їздили трудові мігранти лише один раз, частіше представлена Російська Федерація (39,9%), Італія (20,5%), Чеська Республіка (8,2%) і Польща (7,2%). Слід зазначити, що кількість країн, до яких здійснювалася найбільша кількість виїздів, порівняно з даними 2001 р., не змінилася – це Російська Федерація, Угорщина і Польща.

Загалом мігруючі до сусідніх країн (Росія, Польща, Чехія, Угорщина) орієнтовані на періодичні короткі поїздки з постійним поверненням в Україну, особи, які виїждять до країн Південної Європи, зазвичай залишаються там працювати на тривалий термін.

4.4. Умови праці та перебування українських громадян за кордоном

Правовий статус. У сучасних умовах трудові мігранти з України намагаються узгодити своє перебування на території іншої країни у відповідності із місцевим законодавством стосовно іноземців. Так, згідно з результатами дослідження 2008 р., 39,2% заробітчан під час роботи в іншій державі мали тимчасову реєстрацію; майже третина (31,8%) трудових мігрантів отримали за кордоном дозвіл на проживання та на роботу, незначна частина мігрантів (3,5%) отримали дозвіл на проживання. Однак частка заробітчан, які під час прикладання праці за кордоном не мали офіційного статусу, все ще залишається доволі високою і становить 23,2% (табл. 4.4.1).

Питома вага жінок, які не змогли або не бажали отримати офіційний статус під час роботи за кордоном, є дещо вищою за аналогічний показник у чоловіків (25% та 22,3% відповідно). Частка трудових мігрантів чоловічої

статі, які мали тимчасову реєстрацію за кордоном, на 10,9% більша, аніж у представниць жіночої статі, і складає 43%. Натомість жінки у 2,3 рази частіше оформлювали дозвіл на проживання, відповідний правовий статус у країні прикладання праці отримали 5,4% жінок та 2,4% чоловіків. Питома вага жінок, які отримали дозвіл на проживання та роботу, також перевищувала частку чоловіків із цим статусом.

Таблиця 4.4.1.

Трудові мігранти за правовим статусом у країнах перебування та статтю, 2007–2008 рр., %

	Жінки	Чоловіки	Всього
отримано дозвіл на проживання та роботу	34,7	30,2	31,7
отримано дозвіл на проживання	5,4	2,4	3,4
мав(ла) тимчасову реєстрацію	32,1	43,0	39,3
без офіційного статусу	25,0	22,3	23,2
статус не визначено	2,8	2,1	2,4

Джерело: вибіркове обстеження з питань трудової міграції 2008 р.

Дослідження 2009 р. зафіксувало наявність значної специфіки оформлення правового статусу мігрантами у різних країнах-реципієнтах. Так, наприклад, більше половини заробітчан, які працювали у 2007–2008 рр. у Іспанії, Португалії та Чеській Республіці для урегулювання свого правового статусу, отримали дозвіл на проживання та на роботу (59%, 51,4% та 55% відповідно). Натомість громадяни України, які обрали місцем свого працевлаштування Угорщину та Російську Федерацію, частіше оформлювали тимчасову реєстрацію (55,3% та 56,4% відповідно). А найбільше трудових мігрантів без офіційного статусу було виявлено у Польщі: понад половину українських гастарбайтерів, які працювали у цій країні, не мали ані дозволу на проживання чи роботу, ані тимчасової реєстрації.

Серед усіх трудових мігрантів, що не мали офіційного статусу, найбільша (28,7%) питома вага осіб, які перебувають на заробітках понад рік, а найменша – 21,9% тих, чия тривалість перебування в іншій країні коливалась від одного до трьох місяців. У професійному розрізі, частка осіб, які не мали за кордоном жодного офіційного статусу, порівняно з представниками інших груп, була найвищою і становила 31,7%.

Статус зайнятості. Переважна більшість (83,7%) трудових мігрантів працювали за кордоном за наймом (серед них більше половини (52,4%) були найманими працівниками у домогосподарствах окремих громадян, тоді як інші 47,6% працювали на підприємствах, установах, організаціях). Дещо більше ніж кожен десятий мігрант (10,8%) відкрив за кордоном власну справу на умовах самозайнятості, а кожен двадцятий (5,1%) – став роботодавцем (організував

власний бізнес з наймом працівників) (табл. 4.4.2). Серед громадян України, які перебували за кордоном у статусі роботодавців, молодь (віком 15–34 роки) складала більше половини (68,8%). Натомість серед самозайнятих переважали (58%) особи старших вікових груп (50–59 років).

Таблиця 4.4.2.

Трудові мігранти за статусом зайнятості в країні перебування та віковими групами, 2007–2008 рр., %

	15–24 роки	25–29 років	30–34 роки	35–39 років	40–49 років	50–59 років	Всього
Найманий працівник на підприємстві, в установі, організації	35,6	40,1	48,6	45,4	37,9	31,8	39,7
Найманий працівник у домогосподарствах окремих громадян	46,8	36,1	36,3	32,4	51,5	53,6	43,9
Роботодавець (організував власну справу з наймом працівників)	5,9	15,3	3,2	2,7	1,3	6,7	5,1
Самозайнятий	11,2	7,9	11,9	17,3	9,3	7,9	10,8
Статус не визначено	0,5	0,6	–	2,2	–	–	0,5

Джерело: вибіркове обстеження з питань трудової міграції 2008 р.

Жінки нарівні з чоловіками долучаються до створення власної справи за кордоном з наймом працівників (частка роботодавців серед статевих груп становила у дослідженні 2008 р. 5,0 та 5,1% відповідно), а в організації свого бізнесу на умовах самозайнятості жіноцтво виявилось навіть активнішим – серед них дослідження виявило 11,3% самозайнятих, на противагу 10,7% у чоловіків. Серед осіб, які працюють за кордоном за наймом, жінки більше зосереджені у домогосподарствах окремих громадян, а чоловіки – на підприємствах, в установах, організаціях.

Половина всіх самозайнятих на кордоном мігрантів, а також 67,2% роботодавців працювали у Росії. Однак, це можна пояснити підвищеною чисельністю трудових мігрантів з України у Російській Федерації. Загалом серед наших співвітчизників, які працювали протягом 2007–2008 рр. у цій країні, лише 18,7% осіб організували власну справу (як роботодавці або самозайняті), тоді як, наприклад, серед українців, які працювали у Чеській Республіці, питома вага таких осіб складала 25,2%, а в Угорщині – 36,1%. Найменш сприятливі умови для відкриття українськими трудовими мігрантами власної справи в Іспанії, Португалії та Польщі, у цих країнах дослідження 2008 р. не виявило жодного роботодавця, а частки самозайнятих становили лише 2,5%, 5,4% та 9,8% відповідно.

У 40,4% випадків середня тривалість одного перебування за кордоном українського мігранта-роботодавця коливається в межах від шести місяців до року, а це значно довше, ніж у заробітчан всіх інших статусів зайнятості, де найбільшою є питома вага осіб, середня тривалість перебування за кордоном яких становить від одного до трьох місяців, серед самозайнятих частка таких осіб складає 54,8%, серед найманих працівників на підприємствах – 31,8%, а у домогосподарствах окремих громадян – 39,8%.

Трудова угода. Згідно з результатами дослідження 2008 р., понад третина (34,6%) трудових мігрантів при прийомі на роботу за кордоном уклали письмовий контракт, 51,3% задовольнялися усною домовленістю, а кожен десятий гастарбайтер (10,5%) здійснював свою трудову діяльність за кордоном взагалі без будь-якої трудової угоди.

Протягом останніх років відбулися позитивні зрушення стосовно укладання мігрантами трудових угод із роботодавцями за кордоном. І хоча чисельність заробітчан, які працювали за кордоном без контракту, протягом останнього часу зменшилась не дуже суттєво, однак у лавах мігрантів, які уклали трудову угоду відбулося помітне збільшення осіб, які зробили це у письмовій формі. Так, згідно з результатами дослідження 2001 р., 13,7% трудових мігрантів працювали без трудової угоди (у 2008 р. було виявлено 10,5% таких осіб); переважна більшість (75,5%) заробітчан працювали за усною домовленістю (у 2008 р. – 51,3%), і лише 10,8% гастарбайтерів оформили трудову угоду у письмовій формі (у 2008 р. питома вага таких осіб збільшилася втричі і становила 34,6%) (табл. 4.4.3).

Таблиця 4.4.3.

Трудові мігранти за формою трудової угоди прийом на роботу, %

форма трудової угоди	2001		2008	
	жінка	чоловік	жінка	чоловік
письмова	4,8	12,6	32,5	35,6
усна	84,4	72,8	51,3	51,3
жодної	10,8	14,6	12,2	9,7
не визначено	–	–	4,0	3,4

Джерело: вибіркове обстеження з питань трудової міграції 2008 р., дослідження "Життєві шляхи населення України" 2001 р.

Якщо на початку тисячоліття (2001 р.) жінки значно поступалися чоловікам у частоті укладання письмової угоди (4,8% на протигагу 12,6%), то на сучасному етапі, за результатами вибіркового дослідження 2008 р., частки осіб обох статей з такою формою трудового контракту є майже однаковими і складають 32,5% та 35,6% відповідно. Невелика питома вага

жінок, які у 2001 р. уклали письмову трудову угоду з роботодавцями за кордоном, компенсується підвищеною часткою жіноцтва, які мали усну домовленість щодо працевлаштування (84,4% на противагу 72,8% у чоловіків). Однак питома вага жінок, які зовсім не мали трудової угоди (10,8%), була дещо меншою, ніж серед представників чоловічої статі (14,6%). Натомість у 2008 р. дослідженням було зафіксовано протилежну ситуацію.

Найчастіше трудову угоду у письмовій формі укладають мігранти, які працюють в Угорщині (за результатами вибіркового дослідження 2008 р. 67,7% заробітчан, які працювали у цій країні протягом 2007–2008 рр. мали письмову трудову угоду з роботодавцем), Іспанії (52,6%) та Чеській Республіці (52,2%), дещо рідше (40,0%) – у Португалії, а найменш поширеною ця форма трудової угоди виявилася у Російській Федерації (27,4%), Італії (23,4%) та Польщі (14,9%).

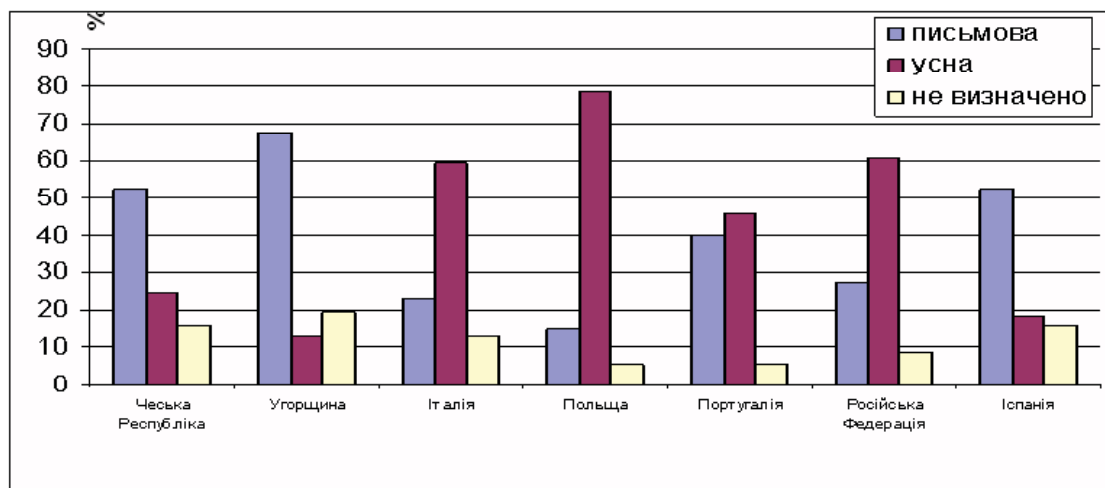


Рис. 4.4.1. Трудові мігранти за формою трудової угоди та країнами перебування

Джерело: вибіркоче обстеження з питань трудової міграції 2008 р.

Кожен п'ятий мігрант з України (21,8%), який працював за кордоном у оптовій та роздрібній торгівлі, здійснював свою трудову діяльність за відсутності трудової угоди. Дещо менше подібних осіб дослідження 2008 р. виявило серед заробітчан, які працювали у готелях та ресторанах (18,5%), переробній промисловості (13,5%), у діяльності домашніх господарств (12,1%) та на будівництві (10,6%). Мігранти, які працювали у добувній промисловості, у повному складі оформили свої виробничі стосунки із роботодавцем у вигляді письмового контракту. Також високими були частки заробітчан із письмовою трудовою угодою, які були зайняті у діяльності транспорту та зв'язку (85,7%), освіти (80%), охороні здоров'я (80%), на виробництві та розподіленні електроенергії, газу й води (66,7%), переробній промисловості (65,4%), а також серед

зайнятих в операціях з нерухомістю (60%) (табл. 4.4.4).

Таблиця 4.4.4.

Трудові мігранти за формою трудової угоди та видами економічної діяльності за кордоном зовнішніх мігрантів, %

Вид економічної діяльності за кордоном	форма трудової угоди			
	письмова	усна	без угоди	не визначено
сільське господарство	33,0	58,3	4,9	3,8
добувна промисловість	100,0	–	–	–
переробна промисловість	65,4	21,1	13,5	–
виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	66,7	33,3	–	–
будівництво	32,7	54,0	10,6	2,7
оптова і роздрібна торгівля	30,9	45,5	21,8	1,8
діяльність готелів та ресторанів	40,7	22,2	18,5	18,6
діяльність транспорту та зв'язку	85,7	2,9	–	11,4
операції з нерухомим майном	60,0	40,0	–	–
освіта	80,0	20,0	–	–
охорона здоров'я	80,0	20,0	–	–
надання комунальних та індивідуальних послуг	40,0	52,0	8,0	–
діяльність домашніх господарств	16,0	67,0	12,1	4,9

Джерело: вибіркове обстеження з питань трудової міграції 2008 р.

Існує також професіональна специфіка укладання мігрантами з України трудових угод за кордоном. Так, вибіркове дослідження 2008 р. не виявило жодного випадку, коли б наші співвітчизники, які працювали в інших державах як технічні службовці або професіонали, обійшлися без укладання трудової угоди з роботодавцем. Натомість 17,3% працівників сфери торгівлі та побутових послуг, 10,8% представників найпростіших професій, 10,3% кваліфікованих робітників з інструментом працювали за кордоном без укладання трудового контракту.

Більше ніж у половині випадків (51,4%) трудова угода між українськими мігрантами та їх роботодавцями, згідно з дослідженням 2008 р., не містила перекладу рідною для заробітчан мовою. Слід зауважити, що жінки у 45,6% випадків мали справу з перекладеним рідною мовою трудовим контрактом, тоді як питома вага чоловіків, які ознайомилися із умовами трудової угоди рідною мовою, була на 12,8 відсоткових пунктів меншою.

Незважаючи на те, що поширеною є практика укладання трудових угод мовою країни перебування за відсутності українського перекладу, переважна більшість (89,6%) заробітчан повною мірою розуміли всі умови трудо-

вого контракту (права, обов'язки, пільги, оплата тощо). Результати вибіркового дослідження 2008 р. продемонстрували, що чоловіки-мігранти не завжди розуміли всі умови трудової угоди, коли їх зголошували на роботу (дослідження зафіксувало 4,4% таких осіб серед представників чоловічої статі), натомість жінкам у повному складі було зрозуміло всі аспекти їх трудових контрактів. Слід зауважити, що мова укладання трудової угоди не є вирішальною для розуміння мігрантами всіх умов контракту, оскільки найбільша питома вага (6,8%) заробітчан, яким не до кінця було зрозуміло всі аспекти трудової угоди, була зафіксована дослідженням у Російській Федерації. У розрізі видів економічної діяльності найбільша частка (5,3%) таких осіб спостерігалася серед зайнятих на будівництві.

Лише трохи більше ніж у половині випадків (51,2%) трудові угоди передбачали соціальне страхування мігрантів (а саме пенсійне, від безробіття, медичне забезпечення), майже кожен десятий контракт (9,3%) передбачав наявність щорічної оплачуваної відпустки; на оплату лікарняного, згідно з укладеною трудовою угодою, могли сподіватися лише 3,5% заробітчан. А кожен п'ятий гастарбайтер (21,3%) не мав права на жодну пільгу.

Трудові угоди жінок передбачали наявність соціального страхування набагато частіше, ніж контракти, укладені мігрантами чоловіками (табл. 4.4.5). Натомість представники чоловічої статі частіше обумовлювали у трудових угодах наявність щорічної оплачуваної відпустки та оплату лікарняного. Загалом питома вага жінок, які згідно з укладеною угодою не мали права на жодну пільгу, була дещо нижчою, ніж серед чоловіків.

Таблиця 4.4.5.

Розподіл трудових мігрантів за статтю і змістом трудової угоди (контракту), %

	жінка	чоловік	всього
Чи передбачалося умовами угоди право на соціальне страхування (пенсійне, від безробіття, медичне забезпечення)	60,2	47,8	51,6
Чи передбачалося умовами угоди право на щорічну оплачувану відпустку	5,3	11,2	9,3
Чи передбачалося умовами угоди право на оплату лікарняного	0,0	5,2	3,6
Не було права на жодну пільгу	19,5	21,9	21,2
Відомості відсутні	15,0	13,9	14,3

Джерело: вибіркове обстеження з питань трудової міграції 2008 р.

Найбільше осіб, які за умовами контракту не мали права на жодну пільгу, було зафіксовано серед мігрантів, які працювали у Російській Федерації (35,3%). Також великими були частки мігрантів цієї категорії, які працювали

в Італії (25,6%) та Польщі (25,0%). За результатами дослідження 2008 р. переважна більшість (78,9%) мігрантів, які працювали в Іспанії, під час складання угоди узгодили з роботодавцем наявність соціального страхування, доволі високими були частки таких осіб також серед заробітчан, зайнятих в Угорщині (66,7%) та Чеській Республіці (54,2%). Португалію можна назвати лідером серед країн-реципієнтів української робочої сили за чисельністю мігрантів, які за умовами трудової угоди отримують право на щорічну оплачувану відпустку (такий пункт наявний у контрактах 28,6% заробітчан, які зайняті у цій країні) та оплату лікарняного (14,3%) (рис. 4.4.2). Слід зауважити, що на щорічну оплачувану відпустку, згідно зі змістом контракту, не мали права ті наші співвітчизники, які працювали в Угорщині, Польщі та Іспанії, а на оплату лікарняного – заробітчани, зайняті на території більшості із великих країн-реципієнтів, а саме – Угорщини, Італії, Польщі, Іспанії.

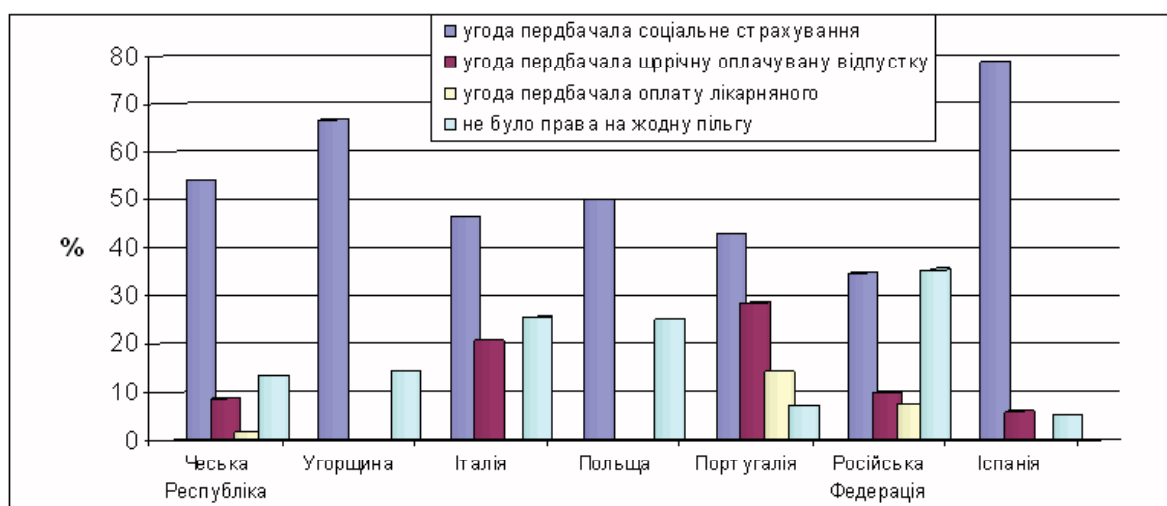


Рис. 4.4.2. Трудові мігранти залежно від змісту трудової угоди та країни перебування

Джерело: вибіркове обстеження з питань трудової міграції 2008 р.

Види економічної діяльності. Найчастіше (у 51,6% випадків) українські трудові мігранти працюють за кордоном на будівництві. Кожен шостий гастарбайтер (16,3%) працював у домашніх господарствах інших країн, питома вага зайнятих у сільському господарстві становила 8,5%, в оптовій та роздрібній торгівлі – 8,1%, а в промисловості – 5,5%.

Серед осіб, які були зайняті у сільському господарстві, найпоширенішими видами робіт були вирощування зернових та технічних культур, фруктів, ягід, горіхів, культур для виробництва, а також змішане сільське господарство, лісове господарство та лісівництво. Серед заробітчан, які працювали у торгівлі, були поширеними такі види роботи, як посередництво в торгівлі товарами широкого асортименту, роздрібна торгівля в неспеціалізованих магазинах,

роздрібна торгівля з лотків та на ринках.

У сільському господарстві та промисловості українські мігранти жіночої та чоловічої статей зайняті з приблизно однаковою частотою. На будівництві частіше працюють чоловіки (67,5% на противагу 19,8% у жінок), тоді як жіноцтво частіше знаходить роботу за кордоном у діяльності домашніх господарств, готелів та ресторанів, а також в оптовій та роздрібній торгівлі (табл. 4.4.6).

Таблиця 4.4.6.

Види економічної діяльності за кордоном трудових мігрантів, %

	жінки	чоловіки	Всього
сільське господарство	8,5	8,4	8,5
промисловість	5,2	5,7	5,5
будівництво	19,8	67,5	51,5
оптова і роздрібна торгівля	14,6	4,9	8,1
діяльність готелів та ресторанів	6,8	0,8	2,8
діяльність транспорту та зв'язку	0,9	3,9	2,9
діяльність домашніх господарств	36,0	6,4	16,4
інші види економічної діяльності	8,2	2,4	4,3

Джерело: вибіркове обстеження з питань трудової міграції 2008 р.

У Чеській Республіці, Російській Федерації, Португалії та Угорщині українські мігранти працювали більшою мірою на будівництві, частки зайнятих у цій галузі становили 71,3%; 69,2%; 58,3% та 47,9% відповідно. В Італії більшість українських заробітчан (63,4%) працювали у діяльності домашніх господарств. Половина трудових мігрантів з України, які працювали у Польщі, знайшли роботу у сільському господарстві цієї країни. В Іспанії дослідження 2008 р. виявило два найпопулярніші види економічної діяльності серед українських мігрантів – це будівництво, де працювало 37,5% мігрантів, та сільське господарство, яке акумулювало 35,0% українських заробітчан.

Загалом будівництво є домінуючим видом економічної діяльності серед контингенту чоловіків, які працюють у Чехії та Росії, найбільш масовим – також у Португалії, Іспанії та Угорщині (рис. 4.4.3). Для українців-чоловіків, які працюють у Польщі та Італії, будівництво посідає другу позицію, основною сферою діяльності українців в Італії є робота в якості домашньої прислуги, у Польщі – сільське господарство. Висока частка сільськогосподарських працівників фіксується також серед працюючих в Іспанії. В Угорщині українці частіше, ніж в інших основних країнах-реципієнтах вітчизняної робочої сили, зайняті у торгівлі та промисловості, в Португалії та Російській Федерації – на транспорті.

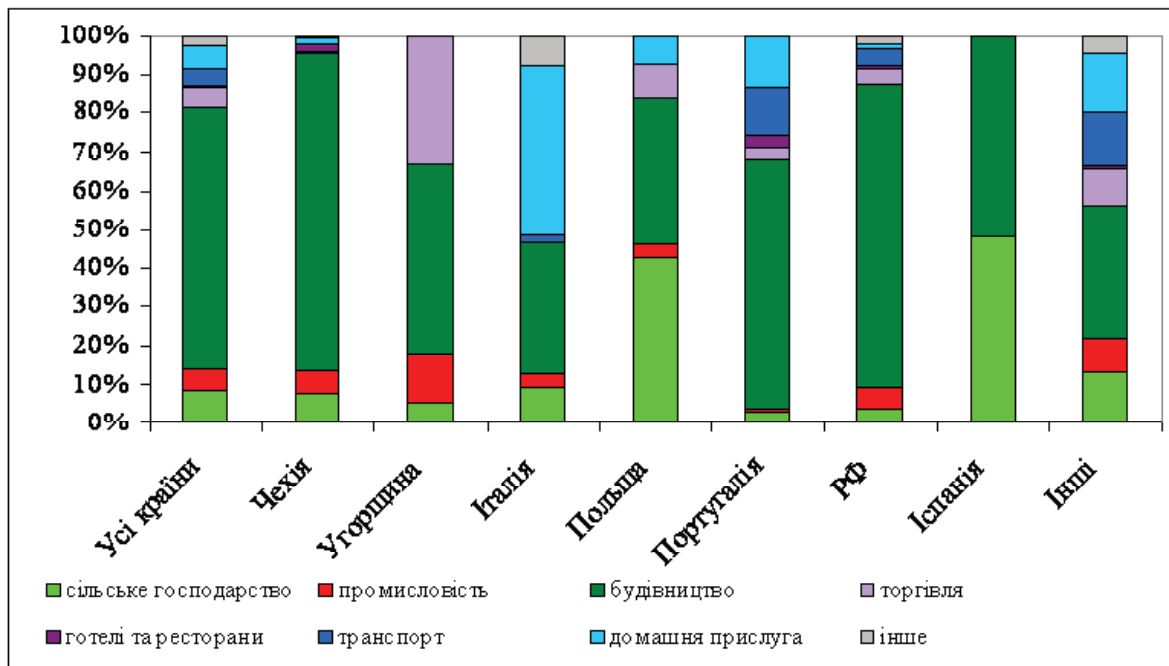


Рис. 4.4.3. Розподіл українських трудових мігрантів-чоловіків, які працюють в окремих вибраних країнах, за видами економічної діяльності

Структура зайнятості українських мігранток-жінок варіює по країнах перебування більш суттєво (рис. 4.4.4). Основними видами діяльності наших громадян у зарубіжних країнах є робота в якості домашньої прислуги (особливо поширена в Італії, а також в Португалії та Іспанії), будівництво (в Угорщині, Португалії, Чеській республіці, Російській Федерації) та торгівля (переважно в Російській Федерації та Угорщині). Основним видом діяльності українок у Польщі є сільське господарство (поширене також в Іспанії). Підвищена частка зайнятих у промисловості спостерігається серед українських жінок, які працюють в Угорщині та Чехії, у готелях та ресторанах – в Іспанії та Чехії.

Тривалість робочого дня та робочого тижня. Середня тривалість робочого дня українських трудових мігрантів за кордоном протягом останніх років дещо знизилась, а тривалість робочого тижня навпаки зросла. За результатами вибіркового дослідження з питань трудової міграції 2008 р., українські заробітчани працювали в середньому 9,7 години на добу, у 2001 р. згадана величина була дещо більшою і становила 9,9 години на добу. Однак слід зауважити, що твердження про зменшення тривалості робочого дня мігрантів є справедливим лише стосовно осіб чоловічої статі, тоді як робочий день жінок, навпаки, збільшився. Взагалі результати дослідження 2008 р. вказують на вирівнювання тривалості робочого часу трудових мігрантів обох статей, це стосується як робочого дня, так і робочого тижня (табл. 4.4.7).

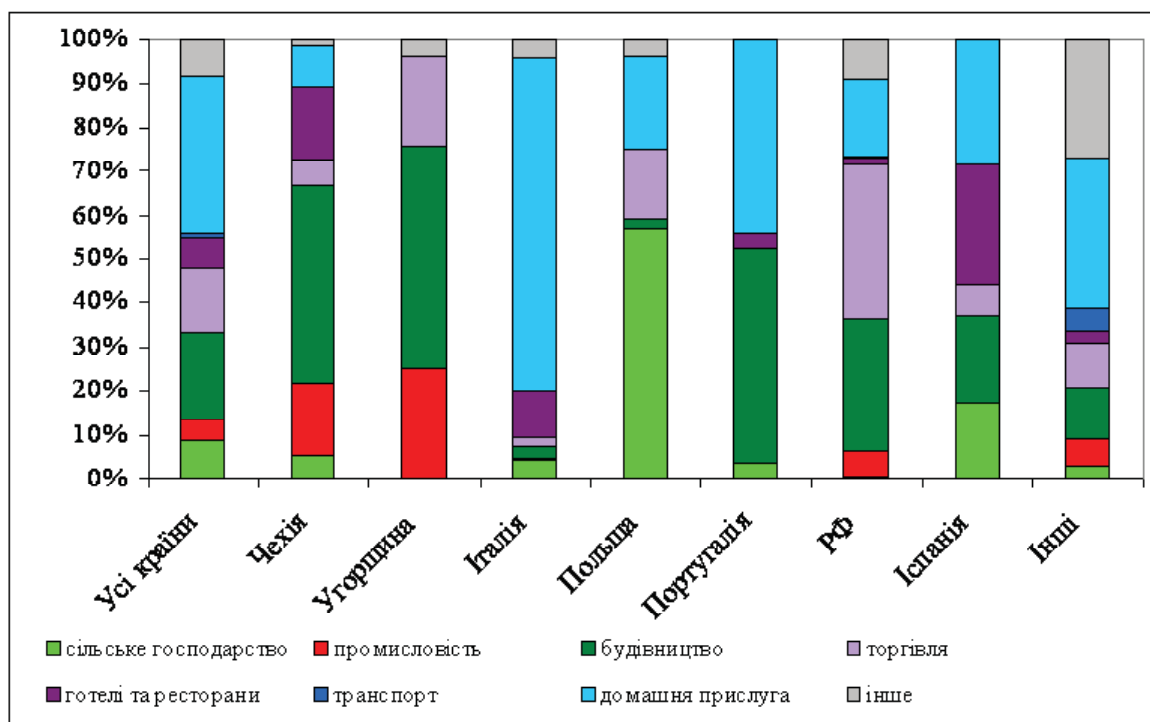


Рис. 4.4.4. Розподіл українських трудових мігрантів-жінок, які працюють в окремих вибраних країнах, за видами економічної діяльності

Таблиця 4.4.7.

Середня тривалість робочого дня та робочого тижня трудових мігрантів під час роботи за кордоном, годин

	2001			2008		
	чоловіки	жінки	всього	чоловіки	жінки	всього
середня тривалість робочого дня під час роботи за кордоном	10,1	9,2	9,9	9,8	9,5	9,7
середня тривалість робочого тижня під час роботи за кордоном	57,1	48,5	55,7	57,4	56,6	57,0

Джерело: вибіркове обстеження з питань трудової міграції 2008 р., дослідження "Життєві шляхи населення України" 2001 р.

Згідно з результатами дослідження 2008 р., найдовшою тривалістю робочого дня та тижня характеризувалася зайнятість тих мігрантів, які працювали за кордоном у готелях та ресторанах та у домашніх господарствах. Робочий день таких осіб тривав в середньому 10,2 та 10,1 години, а робочий тиждень – 60,5 та 59,8 годин відповідно. Найменший робочий день (8,8 годин) дослідження зафіксувало у працівників оптової та роздрібно торгівлі, а також транспорту та зв'язку.

Найдовшу тривалість робочого дня (10,4 години на добу) і робочого тижня (62,1 години на тиждень) зафіксовано у тих мігрантів, які працювали у

Польщі. Також доволі високими були показники тривалості робочого дня в українських заробітчанах, які працювали у Чеській Республіці (10,0 годин), Італії (9,9 години) Російській Федерації (9,8 години), Іспанії (9,7 години), Португалії (9,3 години).

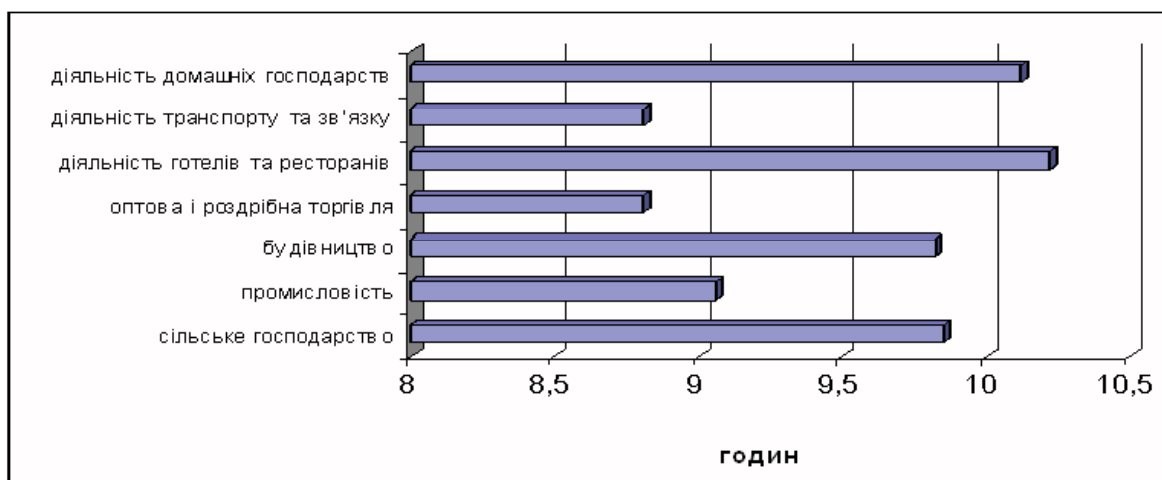


Рис. 4.4.5. Середня тривалість робочого дня трудових мігрантів залежно від видів економічної діяльності за кордоном

Джерело: вибіркове обстеження з питань трудової міграції 2008 р.

Натомість робочий день мігрантів, які працювали в Угорщині, був набагато коротшим (8,3 години) і лише трохи перевищував нормативи, встановлені законодавством України з цього питання.

Тривалість робочого дня українських мігрантів, які працюють у Російській Федерації, протягом останніх семи років не змінилася (табл. 4.4.8). Але суттєві зміни виявлено у тривалості робочого часу наших співвітчизників, які працювали у Польщі та Чеській Республіці, у першому випадку вона значно зросла, а в останньому – зменшилася.

Таблиця 4.4.8.

Середня тривалість робочого дня трудових мігрантів залежно від країни працевлаштування, годин

	2001	2008
Чеська Республіка	10,6	10,0
Угорщина	8,7	8,3
Італія	9,2	9,9
Польща	9,6	10,4
Португалія	9,8	9,3
Російська Федерація	9,8	9,8
Іспанія	–	9,7

Джерело: вибіркове обстеження з питань трудової міграції 2008 р., дослідження "Життєві шляхи населення України" 2001 р.

За результатами дослідження 2008 р., кожен сьомий трудовий мігрант з України (14,0%) стикався за кордоном із ситуацією, коли виконувана ним робота відрізнялася від обіцяної. Чоловіки потрапляли у подібну ситуацію дещо частіше, ніж жінки, які у 10,6% випадків вказали на наявність у їх міграційному досвіді такої невідповідності. І представники чоловічої статі у 15,7% випадків заявили, що виконували не таку роботу, яка була обумовлена з роботодавцями (табл. 4.4.9).

Таблиця 4.4.9.

Трудові мігранти за відповіддю на запитання “Чи мали місце наступні ситуації”, статтю та типом населеного пункту, %

	жінки	чоловіки	місто	село	всього
Робота відрізнялася від обіцяної	10,6	15,7	12,8	14,8	13,9
Було переведення від одного роботодавця до іншого	5,4	7,7	6,1	7,7	7,0
Несприятливі умови праці	9,5	13,1	11,6	11,8	11,9
Оплату затримували або виплачували в неповному обсязі	4,2	12,4	8,2	10,8	9,6
Понаднормова неоплачувана робота	3,8	4,9	5,2	3,3	4,5

Джерело: вибіркове обстеження з питань трудової міграції 2008 р.

Іноді, у 7% випадків, під час роботи українських мігрантів за кордоном трапляється переведення заробітчан від одного роботодавця до іншого. Питома вага жінок, які стикалися з такою ситуацією, є дещо нижчою, ніж чоловіків (5,4% та 7,7% відповідно). Найчастіше практика переведення мігрантів від одного роботодавця до іншого трапляється у Чеській Республіці (15,2% заробітчан, які працювали у цій країні, зіткнулися з подібною ситуацією), Італії (9,6%), Португалії (8,3%).

Загалом чоловіки стикалися з порушенням своїх трудових прав за кордоном частіше, ніж жінки, це твердження є справедливим стосовно всіх позицій, що розглядалися в анкеті (табл. 8). Селян також можна віднести до групи ризику, оскільки вони частіше стикаються із випадками порушення трудових прав зарубіжними роботодавцями, ніж жителі міст. Винятком стала ситуація з понаднормовою неоплачуваною роботою, до якої частіше залучали за кордоном городян.

Серед найбільших країн-реципієнтів української робочої сили Чеська Республіка характеризується підвищеною часткою заробітчан (24,7%), які виконували роботу, що відрізнялася від обіцяної. Доволі поширеним було це і серед мігрантів, які працювали у Російській Федерації (15,2%), Угорщині (12,8%) та Португалії (11,1%). А от заробітчани, які працювали в Іспанії, із такою ситуацією зустрічалися найрідше, лише у 2,5% випадків (табл. 4.4.10).

Таблиця 4.4.10.

Трудові мігранти за відповіддю на запитання “Чи мали місце наступні ситуації” та країною працевлаштування, %

	Робота відрізнялася від обіцяної	Було переведення від одного роботодавця до іншого	Несприятливі умови праці	Оплата затримувалася або виплачувалася в неповному обсязі	Понаднормова неоплачувана робота
Чеська Республіка	24,7	15,2	13,3	9,9	6,7
Угорщина	12,8	6,4	2,1	2,1	2,1
Італія	9,7	9,6	11,3	4,8	7,5
Польща	4,9	7,3	15,9	4,9	1,2
Португалія	11,1	8,3	11,1	5,6	5,6
Російська Федерація	15,2	4,7	13,0	13,9	3,9
Іспанія	2,5	5,0	22,5	5,0	7,5

Джерело: вибіркове обстеження з питань трудової міграції 2008 р.

На несприятливі умови праці найчастіше скаржилися мігранти, які працювали в Іспанії, Чехії та Росії. Затримки з виплатою заробітної плати, або її виплата у неповному обсязі найчастіше мала місце у Російській Федерації, а понаднормова неоплачувана робота – в Італії та Іспанії.

У розрізі видів економічної діяльності найбільший ризик зіткнутися з невідповідністю обіцяної та фактичної роботи є для мігрантів, які працюють за кордоном на будівництві, у промисловості та сільському господарстві. Частки заробітчан, які стикалися із подібною ситуацією, у відповідних галузях склали 17,5%, 15,9% та 15,9%. А серед заробітчан, які працювали у готелях та ресторанах, дослідження 2008 р. не зафіксувало жодного такого випадку (табл. 4.4.11).

Переведення трудових мігрантів від одного роботодавця до іншого найчастіше практикувалось у діяльності домашніх господарств та на будівництві. Частки осіб, які працювали за несприятливих умов, у найбільших країнах-реципієнтах були приблизно однаковими і коливалися від 10,7% в оптовій та роздрібній торгівлі до 13,5% у діяльності готелів та ресторанів. Ситуація з оплатою праці на будівництві була найгіршою – 13,3% заробітчан, які працювали у цій галузі, отримували зарплату невчасно або не в повному обсязі, а мігранти, зайняті у торгівлі, зустрічалися з такою ситуацією найрідше – лише у 2,9% випадків.

Таблиця 4.4.11.

Трудові мігранти за відповіддю на запитання “Чи мали місце наступні ситуації” та видом економічної діяльності за кордоном, %

	Сільське господарство	Промисловість	Будівництво	Оптова і роздрібна торгівля	Діяльність готелів та ресторанів	Діяльність транспорту та зв'язку	Діяльність домашніх господарств
Робота відрізнялася від обіцяної	15,9	15,9	17,5	6,9	0,0	8,1	9,2
Було переведення від одного роботодавця до іншого	5,6	0,0	8,3	3,9	8,1	0,0	9,7
Несприятливі умови праці	12,1	11,6	12,6	10,7	13,5	10,8	12,1
Оплата затримувалася або виплачувалася в неповному обсязі	6,5	8,6	13,3	2,9	11,1	8,1	5,3
Понаднормова неоплачувана робота	3,7	4,3	3,4	2,0	2,7	0,0	10,6

Джерело: вибіркове обстеження з питань трудової міграції 2008 р.

4.5. Закономірності територіальної диференціації міграційних процесів

При формуванні виваженої міграційної політики та розробці прогнозів міграцій населення (які є невід'ємною складовою демографічного прогнозування) необхідно враховувати регіональні особливості тенденцій міграційних процесів, закономірності територіальної диференціації показників міграцій населення. Логічним результатом регіонального аналізу міграційного руху населення є районування (зонування) території України за міграційними ознаками, виділення міграційних районів або зон.

Проблемам демографічного, у т.ч. міграційного, районування України приділяється значна увага у вітчизняній науці. Ще в радянський період були розроблені схеми районування території України за показниками народжуваності та природного приросту¹⁰², особливостями режиму смертності та тривалості життя населення¹⁰³, а також виділення міграційних зон¹⁰⁴. Низка

¹⁰² Заставний Ф.Д. Географія України. – Львів: Світ, 1990. – С. 4–49.

¹⁰³ Либанова Э.М. Продолжительность жизни населения (Опыт комплексного регионального исследования). - К.: Наукова думка, 1991. – С. 66.

¹⁰⁴ Петрова Т.П. Механизм миграционного обмена: методы исследования. – К.: Наукова думка, 1991. – С. 39–41.

схем демографічного районування та зонування були представлені в колективній монографії “Населення України – 2004. Регіональні аспекти демографічного розвитку”¹⁰⁵. Автором даного пункту було здійснено районування України за підсумками багаторічних міграційних процесів у період існування СРСР, виявленими переписом населення 1989 р., та особливостями міграцій населення в перше десятиліття незалежності¹⁰⁶.

Результати першого загальнонаціонального вибіркового обстеження з питань трудових міграцій дали можливість здійснити районування України за показниками трудової міграції. Відповідно до рівня участі населення у трудових міграціях та спрямованості зовнішніх трудо-міграційних контактів (за даними вибіркового обстеження з питань трудових міграцій) усі регіони України можна об'єднати в 7 географічно цілісних міграційних районів (рис. 4.5.1).



Рис. 4.5.1. Районування України за тенденціями розвитку трудових міграцій

1. *Закарпатський.* Цей район охоплює однойменну область, що характеризується найвищим серед усіх регіонів України рівнем участі населення у трудових міграціях. Основним напрямком трудових поїздок є сусідні країни ЄС – Чехія, Угорщина та Словаччина. Це обумовлено, по-перше, гео-

¹⁰⁵ Населення України – 2004. Регіональні аспекти демографічного розвитку. Щорічна аналітична доповідь. – К.: Інститут демографії НАН України, Держкомстат України, 2005. – 344 с.

¹⁰⁶ Позняк О.В. Міграційна ситуація в Україні: загальнодержавні тенденції та закономірності територіальної диференціації // Український географічний журнал. – 2002. – №1. – С. 22– 28.

графічною близькістю, по-друге, етнічними особливостями регіону (тут мешкає основна частина українських угорців і словаків), по-третє, історичними зв'язками (Закарпаття в різні часи входило до складу Угорщини і Чехословаччини). Рівень орієнтації на країни СНД (в першу чергу Росію) є помітно меншим, ніж у східних та південних регіонах, але вищим, ніж у двох інших районах, які повністю розташовані у межах Західної України (рис. 4.5.2).

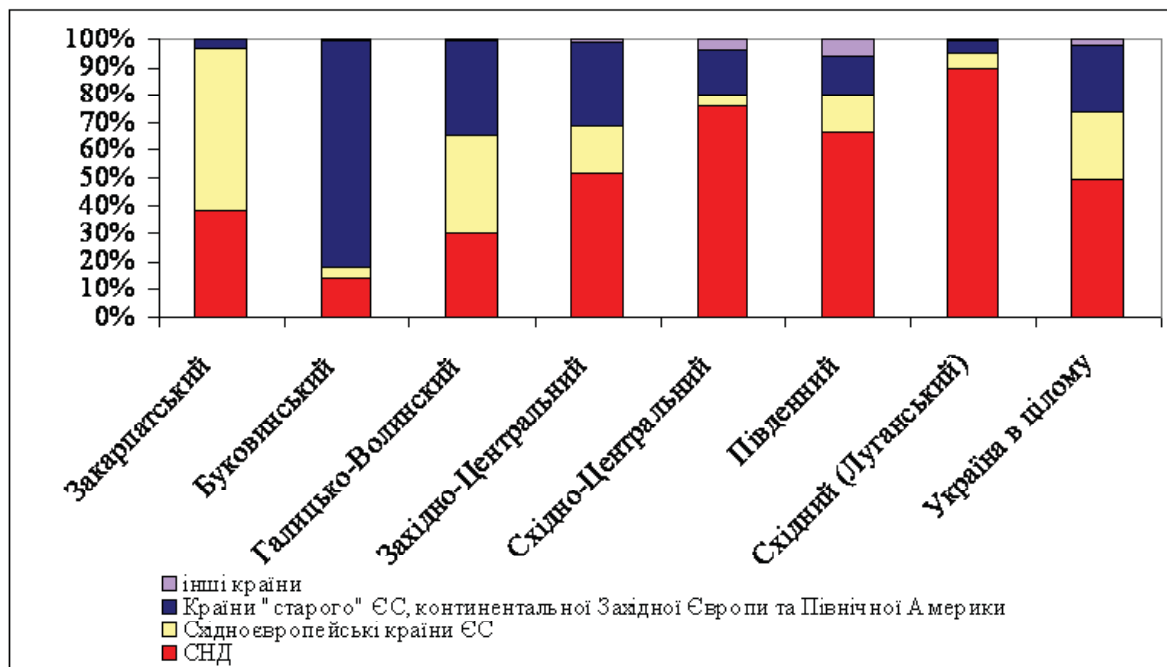


Рис. 4.5.2. Розподіл трудових мігрантів-мешканців різних трудо-міграційних районів за напрямками міграцій (за останньою поїздкою)

2. *Буковинський*. Район територіально відповідає Чернівецькій області, де спостерігається дуже високий (хоча й у півтора рази менший, ніж на Закарпатті) рівень участі населення працездатного віку в трудових міграціях. Більше половини заробітчан працює в Італії, решта – переважно в інших країнах “старого” Євросоюзу, частка працюючих у Росії є найменшою серед усіх трудо-міграційних районів. Високий рівень орієнтації на Італію вочевидь пов’язаний з тим, що в Чернівецькій області найвища в Україні частка ромомовного населення (румун та молдован), чимало етнічних українців мають знайомих в Румунії та Молдові, мешканці яких раніше від українців почали активно мігрувати до Італії.

3. *Галицько-Волинський* – Волинська, Івано-Франківська, Львівська і Тернопільська області. Рівень участі населення працездатного віку у трудових міграціях удвічі вищий за загальнодержавний. На тлі інших районів тут спостерігається явно вищий рівень орієнтації на Польщу і підвищений – на Португалію, Іспанію та Італію при відносно низькій орієнтації на країни СНД. Хоча район загалом забезпечує чверть усього обсягу українського заробіт-

чанства, близько 3/4 усіх мігрантів до Польщі, половина мігруючих до Португалії та Іспанії і третина виїжджаючих до Італії походять з областей Галицько-Волинського району.

4. *Західно-Центральний* район – Вінницька, Рівненська, Хмельницька та Черкаська області. Показник участі у трудових міграціях відповідає загальнодержавному рівню або вищий за нього. Структура мігрантів за потоками близька до загальних по Україні показників, зокрема у Росії та країнах СНД працює близько половини мігрантів. У Західно-Центральному та більш східних районах не спостерігається значних відмінностей між рівнями участі у трудових міграціях міських та сільських жителів: більш висока інтенсивність трудових міграцій сільського населення, яка фіксується в цілому по Україні, забезпечується саме за рахунок Галицько-Волинського, Закарпатського та Буковинського районів.

5. *Східно-Центральний* – Дніпропетровська, Донецька, Житомирська, Запорізька, Київська, Кіровоградська, Полтавська, Сумська, Харківська, Чернігівська області і Київська міськрада. Це територіально найбільший район, що включає 11 з 27 регіонів України. Основні особливості трудовіграційної ситуації – помітно нижчий від загальнодержавного рівень участі населення працездатного віку у трудових міграціях і переважна орієнтація на Росію (у півтора рази вища, ніж в середньому по країні).

6. *Південний* – АР Крим, Миколаївська, Одеська, Херсонська області і Севастопольська міськрада. В цілому по району рівень участі у трудових міграціях дещо вищий, ніж у Східно-Центральному районі, але помітно нижчий, ніж в інших п'яти районах. Порівняно з попереднім районом не так різко виражена орієнтація на роботу в Росії, натомість вищою є орієнтація на країни ЄС. Згідно з відомостями Медико-демографічного обстеження України, саме в Причорномор'ї спостерігається найбільша частка потерпілих від торгівлі людьми серед трудових мігрантів. Вочевидь це пов'язано з тим, що тут фіксується найвищий по Україні рівень орієнтації на країни, що розвиваються (у т.ч. Туреччина та Кіпр), Ізраїль, Мальту, країни південної частини колишньої Югославії, міграція до яких, як буде показано нижче (див. п. 5.4), пов'язана з найбільшим ризиком стати жертвою торгівлі людьми.

7. *Луганський*. Включає однойменну область, основними особливостями якої є середня за мірками України в цілому і висока за мірками незахідних областей інтенсивність трудових міграцій та різко виражена орієнтація на трудові поїздки до Росії. Неможливо виділити будь-яку іншу територіальну сукупність (регіон або групу суміжних регіонів), де б кількість трудових мігрантів була б не меншою, а рівень орієнтації на Росію – настільки ж великий, як на

Луганщині.

Отже, основними чинниками, які визначають інтенсивність зовнішніх трудових міграцій у регіонах, є:

- близькість до державних кордонів України з іншими країнами: це полегшує і здешевлює здійснення трудової міграції, особливо сприяє збільшенню міграційної активності близькість до кордонів з країнами ЄС;
- особливості менталітету населення: загальновідомо, що низький рівень патерналістських настанов, стійка орієнтація на вирішення назрілих проблем власними зусиллями (в тому числі і шляхом трудових міграцій) притаманна мешканцям західних регіонів;
- наявність у регіоні або в безпосередній близькості від нього великих поліфункціональних міст, які часто стають привабливішими для працевлаштування для частини українських громадян, ніж зарубіжні країни;
- загальний рівень розвитку регіону: з високорозвинених регіонів відтік населення на роботу за кордон є менш інтенсивним, підвищена міграційна активність населення Луганщини вочевидь є наслідком не лише географічного положення області, а й її стабільно низького рівня людського розвитку.

На спрямованість зовнішніх трудових міграцій, крім географічного положення, впливають історичні та ментально-етнічні зв'язки між регіонами України та іноземними країнами.

Поєднання інформації щодо трудової та стаціонарної міграції дало змогу здійснити комплексне міграційне районування території. Воно спирається головним чином на метод кластерного аналізу, що є одним з найефективніших прийомів багатомірного групування. Це метод групування одиниць сукупності на основі низки кількісних ознак, при цьому одиниці, які потрапили до однієї з груп, більш подібні одна до одної, ніж одиниці з різних груп. При визначенні кількості груп слід виходити з того, що "ступінь деталізації повинен забезпечувати статистичну стійкість даних, а ступінь агрегації – не порушувати однорідності утворених груп, оскільки сила внутрішніх зв'язків регіону повинна переважати силу зовнішніх з іншими територіальними системами"¹⁰⁷.

Районування здійснювалося шляхом групування областей, оскільки основні статистичні дані наявні лише на обласному рівні. На початковому етапі було відібрано 8 показників, які характеризують підсумки міграційних процесів ХХ ст. (за даними Першого Всеукраїнського перепису населення 2001 р.), новітні тенденції міграційних процесів (за відомостями поточного обліку змін

¹⁰⁷ Либанова Э.М. Продолжительность жизни населения (Опыт комплексного регионального исследования). – К.: Наукова думка, 1991. – С. 33.

місця проживання у післяпереписний період) та розвиток трудових міграцій (за інформацією загальнонаціонального вибіркового обстеження 2008 р.). Це такі показники:

1. рівень участі населення працездатного віку у трудових міграціях (2008 р.) – частка осіб, які протягом 2005–2007 рр. та першої половини 2008 р. хоча б раз виїздили на роботу за кордон, у загальній чисельності населення працездатного віку на середину 2008 р., дані першого загальнонаціонального вибіркового обстеження з питань трудових міграцій 2008 р.;

2. питома вага осіб, які хоча б раз за життя змінили місце проживання, в загальній чисельності населення (станом на 5.12.2001 р.), дані перепису населення;

3. частка народжених поза межами регіону в загальній чисельності населення (станом на 5.12.2001 р.), дані перепису населення;

4. частка народжених поза межами України в загальній чисельності населення (станом на 5.12.2001 р.), дані перепису населення;

5. коефіцієнт міграційного обороту (2007–2008 рр., в середньому за рік), дані поточного обліку міграцій;

6. коефіцієнт міграційного обороту (2002–2003 рр., в середньому за рік), дані поточного обліку міграцій;

7. коефіцієнт зовнішнього міграційного обороту (2007–2008 рр., в середньому за рік), дані поточного обліку міграцій;

8. сальдо міграцій населення (2007–2008 рр., в середньому за рік), дані поточного обліку міграцій.

На жаль, дослідження не враховує особливості внутрідержавних трудових міграцій через відсутність адекватних статистичних даних.

В результаті аналізу територіальної диференціації п'ятого та шостого із зазначених показників виявлено, що міжрегіональні відмінності коефіцієнта міграційного обороту на початку XXI ст. є досить сталими, відповідно зі списку було вилучено показник за 2002–2003 рр. як менш “свіжий”. Також вилучені два останні показники, оскільки шляхом перебору варіантів групування було встановлено, що їхні територіальні відмінності практично не впливають на підсумки групування.

Отже, виділення груп спирається на перші п'ять показників вищевказаного списку. В ході дослідження було проаналізовано результати групування за визначеним набором показників з виділенням кількості груп від 4 до 12. Найоптимальнішим визнано об'єднання регіонів України у 8 груп, результати якого подано у табл. 4.5.1.

Таблиця 4.5.1.*Групування регіонів України за показниками міграційної ситуації на основі застосування методу кластерного аналізу*

№ групи	Області (регіони), які увійшли до даної групи
1	Закарпатська
2	Чернівецька
3	Івано-Франківська, Львівська, Тернопільська
4	Вінницька, Волинська, Житомирська, Рівненська, Сумська, Хмельницька, Черкаська, Чернігівська
5	Дніпропетровська, Донецька, Київська, Кіровоградська, Луганська, Одеська, Полтавська, Харківська
6	Запорізька, Миколаївська, Херсонська
7	Крим, м.Севастополь
8	м.Київ

Географічну цілісність виділених груп порушує лише Київська область. Однак не слід забувати, що практично всі соціально-демографічні показники по території Київщини суттєво варіюють залежно від віддалі до столиці. Ймовірно (на жаль наявне статистичне забезпечення не дає змогу повною мірою перевірити дану гіпотезу), що міграційна ситуація у прилеглих до Києва районах є подібною до тієї, що спостерігається у столиці, тоді як у віддалених від ядра агломерації районах вона має наблизитися до аналогів сусідніх областей. При цьому формальна схожість з ситуацією у східних регіонах країни виникає в результаті усереднення сильно диференційованих по території показників. Виходячи з цього, Київську область було включено до четвертої групи, до якої відносять і майже всі області, котрі межують з нею. В результаті отримано розподіл території України на 8 географічно цілісних районів (рис. 4.5.3).

В цілому зміна основних міграційних показників у географічному просторі України відбувається в напрямку із заходу на схід, точніше – із південного заходу через північ і центр на південний схід та південь. Рівень участі населення працездатного віку у трудовій міграції із заходу на схід зменшується (рис. 4.5.4). Підвищена інтенсивність процесу в західних регіонах обумовлена, по-перше, близькістю до державних кордонів України з іншими країнами ЄС, що полегшує і здешевлює здійснення трудової міграції до цих країн, по-друге, особливостями менталітету населення: загальновідомо, що низький рівень патерналістських настанов, стійка орієнтація на вирішення назрілих проблем власними зусиллями (в тому числі і шляхом трудових міграцій) притаманна мешканцям західних регіонів. Найменша трудо-міграційна активність притаманна мешканцям Києва, для яких місцевий ринок праці є більш привабливим, ніж

ринки праці зарубіжних країн. Серед трьох міграційних районів південно-східної частини України підвищена інтенсивність трудових міграцій спостерігається у Південному.

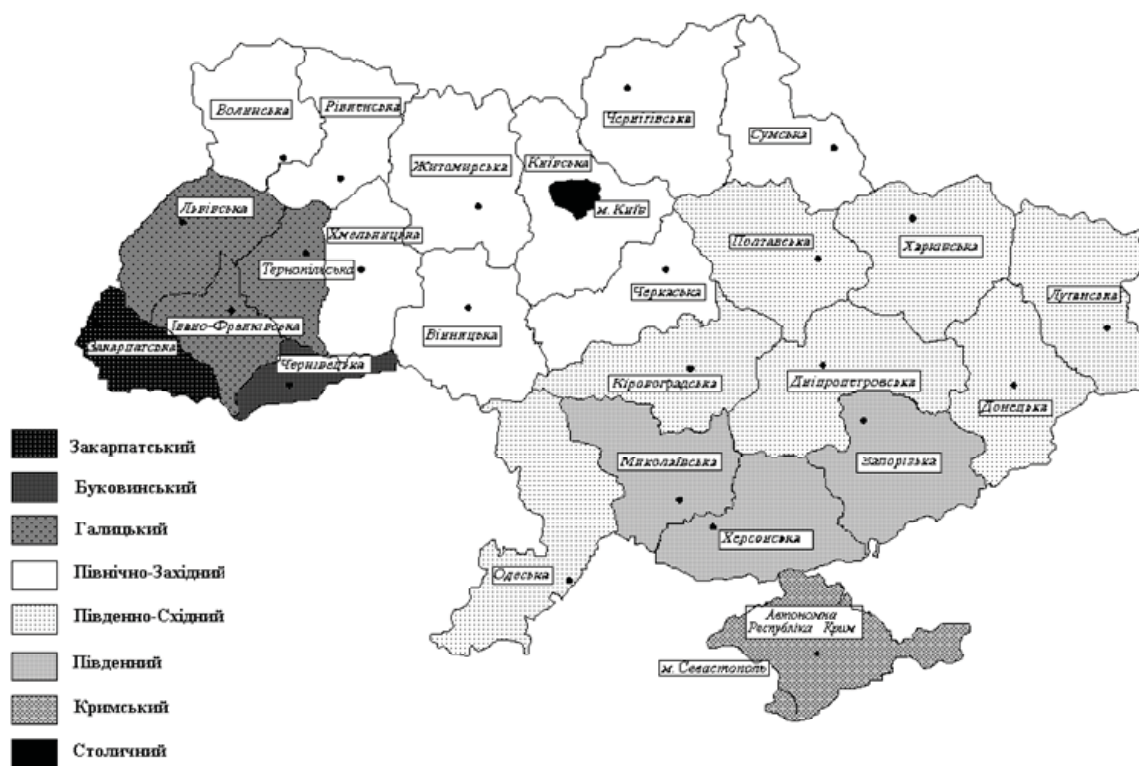


Рис. 4.5.3. Комплексне міграційне районування України

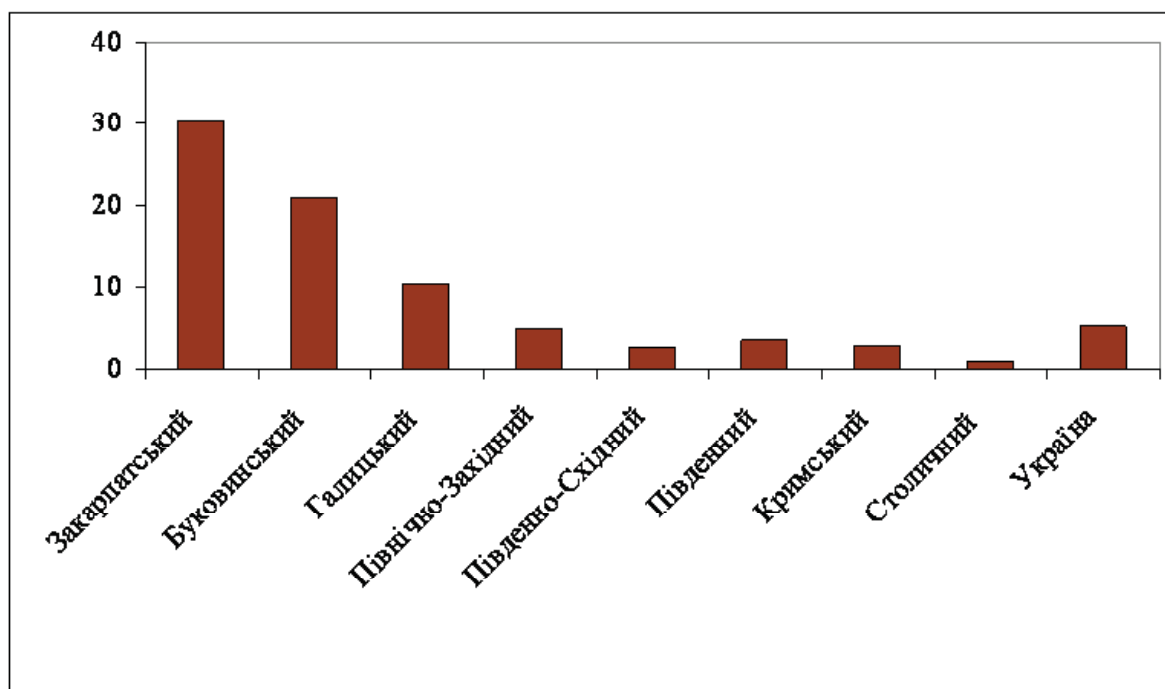


Рис. 4.5.4. Рівень участі населення працездатного віку у трудових міграціях (2008 р.) по міграційних районах, %

Натомість показники стаціонарної міграції у напрямку із заходу на схід та південь зростають (рис. 4.5.5). Із загальної географічної закономірності випадає лише Столичний район, де склалася специфічна міграційна ситуація. Так, населення Києва більш ніж наполовину складається з немісцевих уродженців – це такий же високий показник, як і у Криму (рис. 4.5.6). Однак, на відміну від Криму, більшість немісцевих уродженців, котрі мешкають у столиці – уродженці інших регіонів України, тоді як понад 1/3 кримчан походять з-за меж нашої країни (рис. 4.5.7). Звертає на себе увагу те, що в населенні Південного району більша (порівняно з Південно-Східним районом) питома вага немісцевих уродженців при майже однаковій частці народжених за межами України. Тобто в складі населення Запорізької, Миколаївської та Херсонської областей більша частка вихідців з інших регіонів України, ніж у населенні областей, які формують Південно-Східний район.

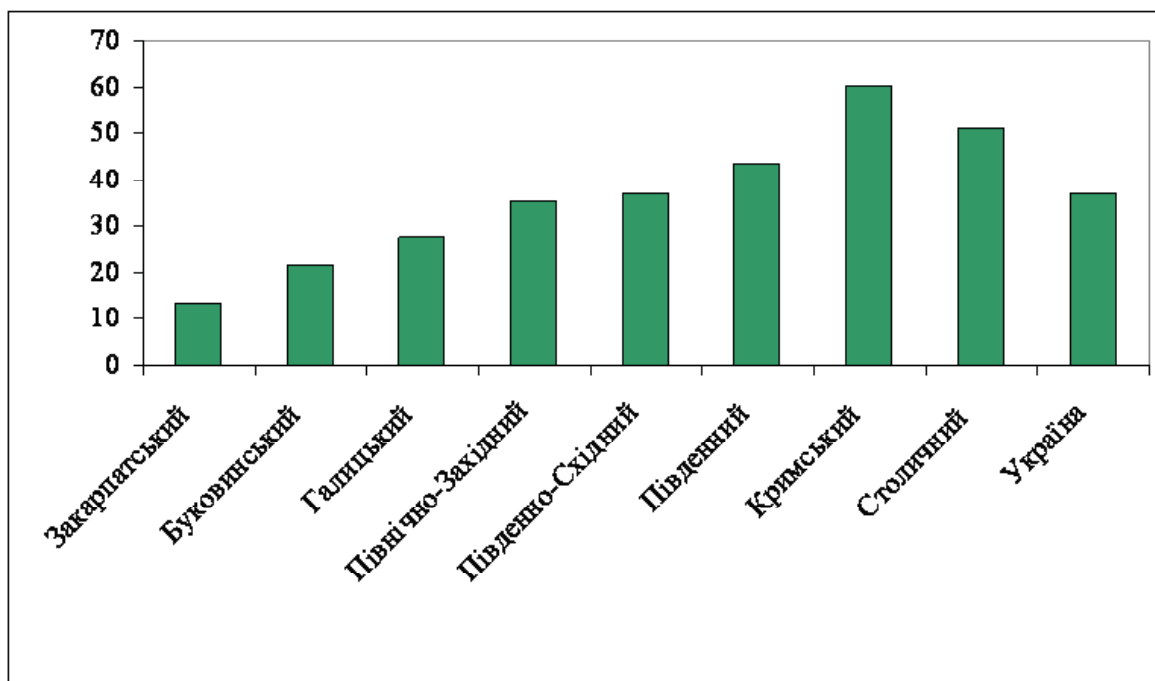


Рис. 4.5.5. Питома вага осіб, які хоча б раз за життя змінили місце проживання (2001 р.) по міграційних районах, %

Коефіцієнт міграційного обороту (за наявності загальної тенденції до збільшення у напрямку із заходу на схід) варіює по міграційних районах менше, ніж інші показники, покладені в основу комплексного міграційного районування (рис. 4.5.8). Це свідчить про поступове зменшення міжтериторіальних відмінностей міграційної ситуації.

Комплексне міграційне районування є основою для виявлення міграційних проблем та розробки специфічних заходів регіональної міграційної політики.

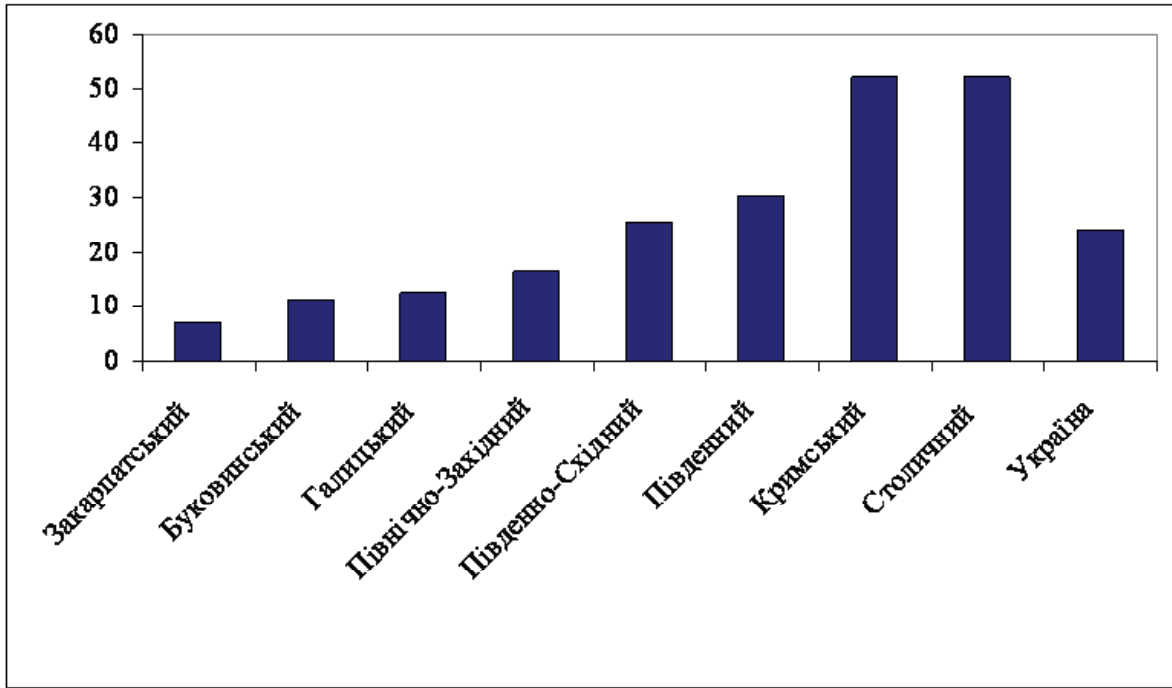


Рис. 4.5.6. Частка народжених поза межами регіону (2001 р.) по міграційних районах, %

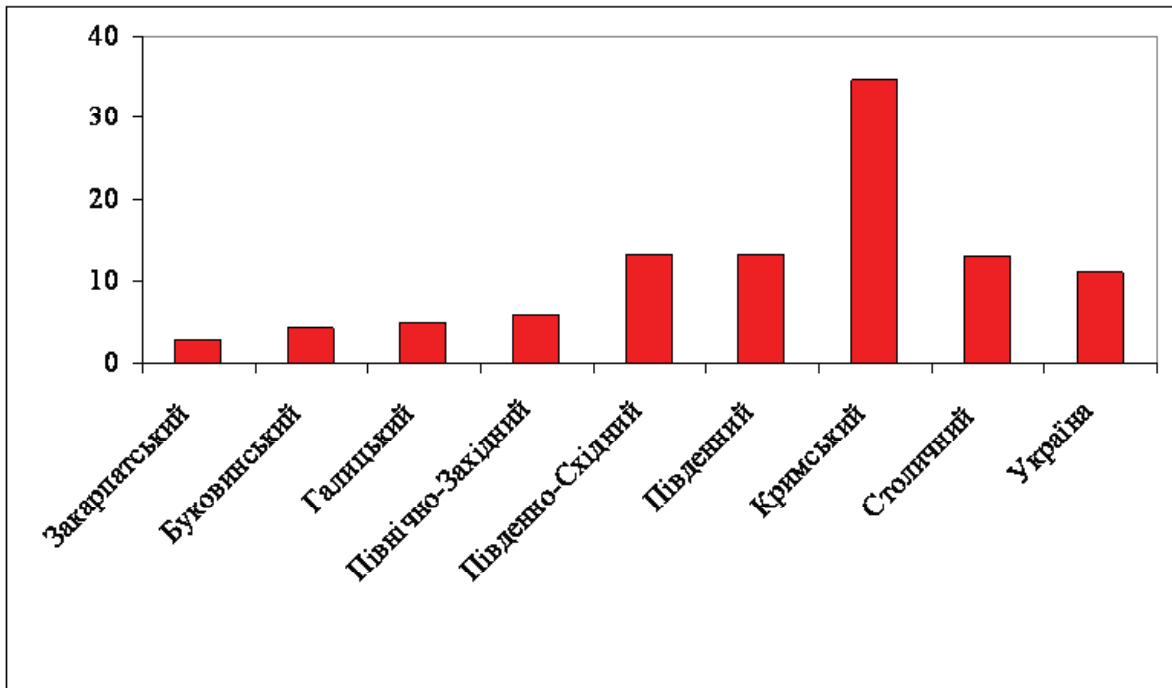


Рис. 4.5.7. Частка народжених поза межами України (2001 р.) по міграційних районах, %

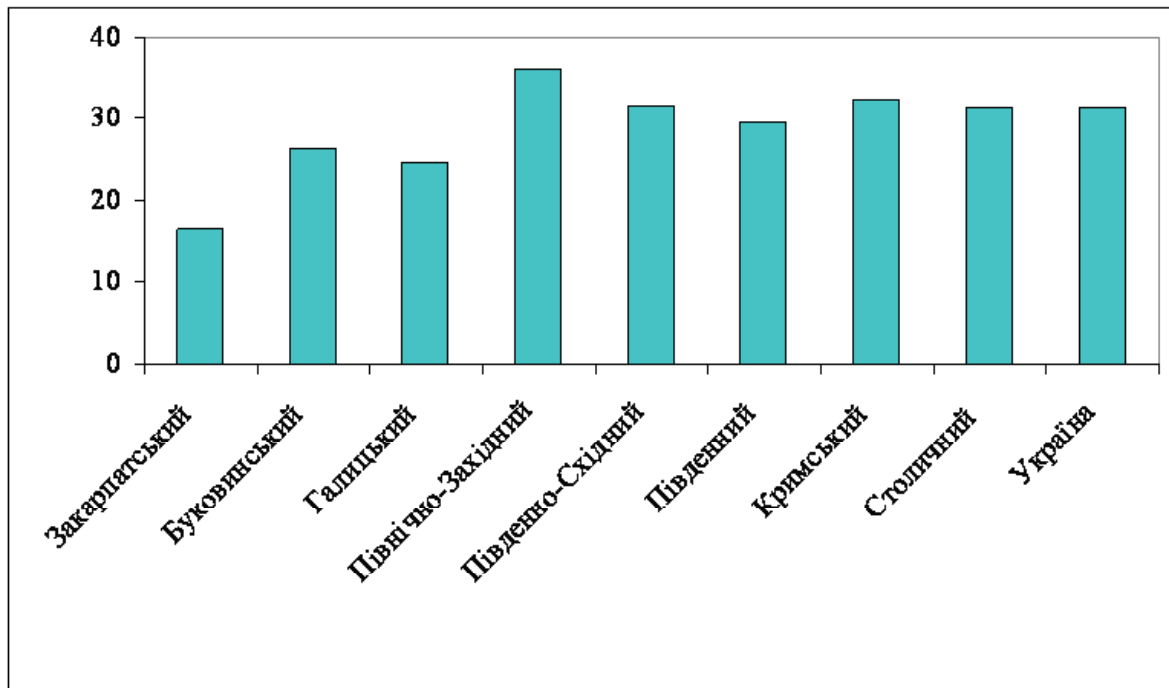


Рис. 4.5.8. Коефіцієнт міграційного обороту (2007–2008 рр., в середньому за рік) по міграційних районах, %

4.6. Українська трудова міграція у якісному вимірі

На даний час у дослідженнях трудової міграції виділяють два підходи. При *об'єктивістському* підході міграція розглядається як цілісний феномен, об'єктивне “вимушене” явище, що виникає в контексті різноманітних соціальних процесів (глобалізації, стратифікації, обміну діяльностей і здібностей, соціально-інформаційних тощо) і є ними ж зумовленою. Даний підхід передбачає вивчення процесів та явищ на макрорівні із застосуванням *кількісних методів* (аналіз документів, опитування). Наголос при цьому роблять на особливостях впливу різного роду системних змін (в т. ч. тих, що стосуються сфери соціальної політики чи ринку праці) на перебіг міграційних процесів.

При *суб'єктивістському* підході трудова міграція постає як результат “добровільної” відмови конкретного індивіда від “стабільного” способу життя на користь кардинальних змін. В цьому випадку аналіз явища здійснюється на мікрорівні за допомогою *якісних методів* (глибинне інтерв'ю, аналіз особистих документів, спостереження). Актуальним тут бачиться вивчення життєвих стратегій трудових мігрантів, основних перешкод та загроз у їхньому житті, пов'язаних з цим виборів, рішень, надій та сподівань¹⁰⁸.

Суб'єктивістський підхід до дослідження трудової міграції вперше було реалізовано у фундаментальній праці У. Томаса та Ф. Знанецького “Польський

¹⁰⁸ Baganha M. I., Marques J. C., Gois P. The Unforeseen Wave: Migration from Eastern Europe to Portugal // *New Waves: Migration from Eastern to Southern Europe*. – Lisbon, 2004. – с. 23–41. – Bibliog.: in footnotes.

селянин у Європі і Америці”¹⁰⁹, в якій дослідники намагалися з’ясувати: чому певна соціальна цінність (життя в Америці) суттєво вплинула на одних суб’єктів і не мала такого ж впливу на інших. Автори вважали, що неможливо науково відповісти на це запитання до тих пір, поки не стане відомо про минулу практику конкретних індивідів, даної спільноти і цілого суспільства (Польщі). Це потребувало аналізу щоденної практики поведінки польських селян до і після міграції з використанням методу особистих документів. Традицію У. Томаса та Ф. Знанецького у дослідженні трудової міграції якісними методами було продовжено в працях Д. Берто, М. Малишевої, в яких було досліджено традиційні для сім’ї професійні практики на тлі процесів внутрішньої міграції та змін у трудових відносинах, а також зміни в системі цінностей родини, насамперед – причини та наслідки зникнення феномену “громади”¹¹⁰. Значний внесок у розвиток якісної парадигми зробили німецькі дослідники трудових міграцій. Так, одне із найбільших за останні роки фундаментальних досліджень трудової міграції та її впливу на життя індивіда під назвою “Життя в світі тіней: комплекс проблем “нелегальної” міграції” було проведено саме в Німеччині під керівництвом Й. Альта. В ньому конкретні життєві ситуації розглядаються як форми вияву феномену “нелегальності”. На основі різноманітних джерел інформації (основними із яких є 30 глибинних інтерв’ю з нелегальними мігрантами, які проживають у Мюнхені) зібрано багатоаспектні дані про конкретні події, дії та соціальні відносини. Конструюванню образу “нелегальності” передують групування та пов’язування різноманітних даних в узагальнені категорії, що в кінцевому підсумку дає змогу представити авторське бачення природи нелегальної міграції. Ідучи шляхом “від одиничних висловлювань до конструювання навколишнього поля і типів”, автор доходить висновку, що шлях в нелегальність постає як результат “втрати біографії”¹¹¹. Позаяк життя в нелегальності супроводжується постійними ризиками та загрозами, в дослідженні глибоко аналізуються основні стратегії безпеки сучасних нелегалів – використання соціальних контактів, “купівля” відповідних документів, фіктивний шлюб, створення структур самозахисту тощо¹¹². Велику увагу приділено вивченню особливостей появи та функціонування контактних соціальних мереж, що формують т.зв. робочу сітку (приватну, комерційну, кримінальну) і є одним із найвагоміших чинників, які уможливають трудову

¹⁰⁹ Thomas W. and Znaniecki. The Polish Peasant in Europe and America. – N.-Y., 1958.

¹¹⁰ Берто Д., Малишева М. Культурная модель русских народных масс и вынужденный переход к рынку; [перевод В.Клепикова] // Биографический метод в социологии: история, методология, практика. – М., 1994. – с. 94–146. – Библиогр.: с.147.

¹¹¹ Alt J. Leben in der Schattenwelt. Problemkomplex illegale Migration. Neue Erkenntnisse zur Lebenssituation ‘illegaler’ Migranten aus München und anderen Orten Deutschlands. – Karlsruhe, 2003. – с. 65–84.

¹¹² Там же, с. 163–173.

міграцію¹¹³.

Однак суб'єктивістський підхід до вивчення трудової міграції досі залишається менш поширеним, ніж об'єктивістський. Такий стан справ не є оптимальним, адже трудову міграцію зазвичай зумовлює “переплетення” найрізноманітніших чинників, у тому числі і суб'єктивних, неврахування яких може призвести до серйозних викривлень в оцінці досліджуваного феномену, що актуалізує потребу у дослідженнях трудової міграції із використанням якісних методів.

Україна вже тривалий час залучена до глобальних міграційних процесів, які особливо інтенсифікувались на початку 90-х років минулого століття після розпаду Радянського Союзу. Економічні негаразди того періоду змусили жителів нашої країни самостійно шукати нові джерела доходу для себе і своєї сім'ї. Одним із найефективніших способів виживання для багатьох українців виявилась трудова міграція за кордон¹¹⁴. Відтак сучасне західне суспільство постало як простір нової української міграції.

На даний історичний момент Україна залишається донором робочої сили для більшості країн Європейського Союзу. Однак попри масовість явища української трудової міграції до цього часу існує велика кількість міфів щодо життя українців у країнах їх перебування. Не в останню чергу це зумовлено тим, що сучасні дослідники все ще недостатньо враховують роль особистісних чинників соціальної мобільності. Відтак актуалізується потреба у вивченні аспектів української трудової міграції, пов'язаних зі змінами у системі цінностей, переконань, настанов та норм поведінки трудового мігранта, з використанням якісної методології.

Під зазначеним кутом зору розглянемо матеріали соціологічних досліджень, здійснених (за безпосередньою участю автора даного пункту) в рамках низки міжнародних дослідницьких проектів, а саме:

“Оцінка та визначення потреб та можливостей діяльності МБФ “Карітас України” в міграційній сфері” (Міжнародний Благодійний Фонд “Карітас України”, сектор етносоціальних досліджень Інституту народознавства НАНУ, за підтримки Renovabis, вересень 2007 р. – вересень 2008 р.); *вид соціологічного дослідження*: глибинне інтерв'ю та фокус-група; дослідження проводилось у середовищі українських трудових мігрантів в країнах їх перебування (Польща, Португалія, Іспанія, Чехія, Італія, Росія).

“Aeneas Programme BrainNet-working Project” (Sapienza Universita di Roma, МБФ “Карітас України”, Caritas Diocesana di Roma та ін., березень

¹¹³ Там же, с. 287–289.

¹¹⁴ Прибиткова І. Трудові мігранти у соціальній ієрархії українського суспільства: статусні позиції, цінності, життєві стратегії, стиль і спосіб життя // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2002. – № 4. – с.156–157.

2008 – грудень 2009 рр., за підтримки Єврокомісії); *вид соціологічного дослідження*: глибинне інтерв'ю; дослідження проводиться в середовищі колишніх трудових мігрантів в Україні); соціологічного дослідження в рамках проекту “Оцінка та визначення потреб та можливостей діяльності МБФ “Карітас України” в міграційній сфері”, яке здійснили у 2007–2008 рр. Міжнародний Благодійний Фонд “Карітас України” у співпраці з Інститутом народознавства НАН України (за участю автора).

Причини та мотиви виїзду за кордон українських трудових мігрантів. Прийняттю рішення про виїзд за кордон зазвичай передуює усвідомлення неможливості реалізувати власну життєву програму у себе на батьківщині. Не маючи змоги вплинути на ситуацію у себе вдома, індивід починає розглядати трудову міграцію як чи не єдиний дієвий механізм реалізації власних соціальних інтересів.

Серед основних негараздів їхнього життя в Україні українські трудові мігранти виділяють такі:

- низький матеріальний рівень та, як наслідок, неможливість реалізувати свої життєві плани;
- втрата роботи внаслідок суспільно-економічних потрясінь;
- зміни в системі соціальних цінностей і соціального престижу.

Говорять мігранти:

“Ідея виникла так, як, напевно примусово, можна сказати. Тому що в 99-му році цех перестав працювати... Я технолог, цех по виробництву інсуліну. Інсулін, літаза, адіорікрін, жовч, гематоген, отакі от препарати в нас випускали. Справа в тому, що основний інсулін був закритий, все останнє просто не вижило. Тому що найбільша загрузка, найбільші прибутки, це було за рахунок інсуліну. От. Ну і рахуйте, 96-й, 97-й рік то було то було так, без роботи, десь там, десь сям, то на базарі, то на лотку...

Я досить пізно вийшла заміж, і діти в мене пізні. От. Якраз той час, 96-й, 97-й роки, це мені виходило, що менший син закінчував школу. Значить, мені хотілося дати йому вищу освіту. Для того треба було якось репетиторів. Тут нічого мені не попадалось, щоб знайти роботу, і я вирішила, що я буду збиратися” (А., жін., має досвід трудової міграції 1, 5 роки в Італії).

“Ну просто таке становище було в Україні, що було не реально вижити. При тому заробітку, при чому що це був не поганий заробіток”. (Н. жін., має досвід трудової міграції 6 років в Іспанії).

“Я будував хату. Позичив гроші... Треба було віддати гроші. Тоді я працював в магазині, і змушений був поїхати в Італію, щоб заробити пару рублів, віддати людям гроші, які позичив” (Б., чол., має досвід трудової міг-

рації 2 роки в Італії).

Не бажаючи миритися з існуючим станом справ, потенційний трудовий мігрант починає шукати шляхи виходу із ситуації. Цей процес відбувається на тлі спостережень інноваційного руху інших індивідів та його основного позитивного наслідку – розширення соціальних можливостей. Відтак виникає ідея щодо кардинальних змін у своїй біографії. Одним із шляхів здійснення таких змін багато хто бачить виїзд за кордон на заробітки, щоб “одним махом” вирішити ті проблеми, які індивід був не в змозі розв’язати в Україні.

Актуальні моделі інтеграції українських трудових мігрантів у суспільство їх перебування. Матеріали глибоких інтерв’ю з українськими мігрантами за кордоном дають змогу виділити низку актуальних моделей інтеграції українських трудових мігрантів в суспільство їх перебування, які утворюють дві класифікаційні групи.

Моделі «позитивної» інтеграції.

“Асиміляція”: модель, що відповідає найвищому ступеню “зчеплення” мігранта з суспільством країни перебування. Для неї характерно прагнення трудового мігранта якомога швидше “розчинитися” в “іншому” соціумі, перетворивши його на “свій”.

“Діаспора”: модель, яка демонструє достатньо високий ступінь взаємодії мігранта з суспільством країни перебування. Для даної моделі характерно прагнення трудового мігранта стати повноправним членом “іншого” соціуму за одночасного бажання зберегти свою національну (етнічну) ідентичність.

“Транзит”: модель, що відповідає низькому ступеню “зчеплення” мігранта з суспільством країни перебування. Натомість є прагнення покращити своє життя шляхом зміни країни перебування. Мігрант входить у різноманітні міжнародні контактні соціальні мережі.

Типовий випадок (фрагменти інтерв’ю):

Модель “АСИМІЛЯЦІЯ”:

- **занурення у іншомовний простір:**

“...Я інтенсивно почав вивчати португальську мову. Вже через рік я міг пояснити (сміх), міг добитися того (сміх), навіть захистити себе в такому плані, що там, якщо після того ресторану я пішов на будову. І відповідно, що було тут дуже багато моментів, коли наших співвітчизників просто не захистили. Вони не могли елементарно добитися свого, своїх прав, захистити себе, оскільки не могли пояснити. Власне я попав в таку важку ситуацію і мусів ночами сидіти перекладати ті заяви українською, шоби себе захистити”.

“...Коли я вчив [мову], я почав покращувати і своє матеріальне становище.. Тому що вже міг роботу знайти кращу і в принципі я задоволений тим,

що знайшов непогану роботу”.

- **формування нових середовищ спілкування:**

“...Я просто знайшов тут нове життя. Познайомився з дівчиною, скажімо, і то, що я познайомився з дівчиною місцевою, сформувало то, що я вже тут трансформував своє життя, вже звик до того життя і, маючи на Україні батьків, яких я дуже люблю... мені важко буде повертатися в Україну...Познайомився з дівчиною... через таку організацію благодійну – “Віра і Світло”... В процесі нашої роботи в цій організації, ми вже більше познайомилися і зараз ми вже так плануємо своє життя об’єднати тут деякий час. Вже купили квартиру тут”.

- шлюбні практики з громадянами країни перебування:

“Я відчував тут, що я маю людину, яка мене любить. Відчув тут дуже добре ставлення...Я зійшовся з тою дівчиною, ми домовились одружитися, і відповідальність за то, що я з нею, про що ми домовилися, також для мене є великою, скажімо, напевне може і найбільшою”.

- поступова легалізація перебування:

“Коли я влаштувався на роботу, мені там дали контракт і зразу зміг за короткий час вже маючи контракт, я пішов далі”.

“По закону національного банку Португалії тобто людина, яка бере кредит на житло і крім того, що на то житло виставляється банком, ще повинна мати з собою поручителя, поручителя, які мають, можуть, мають відповідну суму чи відповідну нерухомість, що перекриє в разі чого затрати на житло. Ну українцям трошки то важче ще зробити. Але оскільки моя дівчина є португалкою і, скажімо, цими поручителями виступили її батьки, у нас взагалі не було ніякої складності” (фрагменти інтерв’ю з П., чол., Португалія).

II. Моделі “негативної” інтеграції.

“Маятник”: модель, яка демонструє амбівалентність позиції мігранта. Попри певну вкоріненість в соціум країни перебування, трудовий мігрант час від часу повертається на батьківщину, щоб з часом повторно виїхати на заробітки.

“Гетто”: модель відчуження, яка не демонструє інтеграційного потенціалу мігранта. Останній зазвичай є нелегалом, має низький рівень кваліфікації, обмежене коло спілкування, перебуває поза земляцтвом. Водночас остаточне повернення на батьківщину він не розглядає як близьку перспективу.

“Повернення”: модель, що демонструє небажання перетворювати “чужий” соціум на “свій” та якомога швидше повертатися в країну громадянства. Мігрант зосереджений на розв’язанні конкретних завдань; зазвичай незацікавлений у пошуку нових контактів та можливостей; підтримує тісні контакти з середовищем виходу.

Типовий випадок (фрагменти інтерв’ю):

Модель “ГЕТТО”:

- нелегальність перебування і (або) працевлаштування:

“Приїжджаю через три місяці. Міграціонка закінчується через три місяці, і треба пересікти границю”.

“Реєстрації немає і розрішення на роботу нада... Реєстрація єсть – еміграціонка. Так як я працюю на дому, то мене не питають. Як в гостях. А так щоб піти зараз на другу роботу, я дуже хочу піти, тому що хочеться скоріше додому поїхати, скласти певний капітал... треба рішення на роботу, разрешеніє на роботу... Це така Фількіна грамота... Ви приходите в Центр... вас посилають здавати аналізи. Да. Для мігрантів значить. І в різні структури, в різний кінець Москви треба летіти, значить, там здаєш, потім летиш в другу аналізи здаєш, там на ВІЛ чи що вони чи кров беруть, я не знаю точно. Но факт то, що за всю операцію треба заплатити 3500. Потім устраї-вайшся на роботу, а тобі кажуть, що це все липа, що фірма сама буде робити, тільки вже за 6500, і вже ніяких аналізів здавати непотрібно... Щоб піти помити пол, треба разрешеніє на роботу”.

- низький рівень кваліфікації:

“Щоб щось розпочати, порібні були гроші. І мені предложили роботу тут в Москві, 200 доларів, Істра... Робота була дуже важка. Дуже важка, сніги кидати. Уборка велика. П’ятиетажний особняк... Потом сестра подзвонила... Сказала, є робота в Москві. Прибирати, значить, в індусів. Тобто робітниця”.

“Платять мало, тому що приїхав раб”.

- обмеженість кола спілкування:

“Сестра є [в Москві]... От я знаходжуся в тітки – це двоюрідна сестра мого батька. В даний час. І добре, що вона тут є, бо дуже важко знайти квартиру. Дуже дорого”.

“Не спілкуюсь ні з ким, крім телебачення і книг, більше нічого. Вже починала двинутись. Треба якесь общеніє”.

- перебування поза земляцтвом:

“[Спілкуюся] з девочкой, вона з Кіргізії... Передзвонюємось, друг дружку підтримуєм. Так рік проробили разом, важко. З України [контактів] чомусь не маю я ні з ким” (фрагменти інтерв’ю з Г., жін., Росія).

Мотиви тривалого перебування на заробітках. Більшість українців, що перебувають на заробітках за кордоном тривалий час, декларують своє бажання якомога швидше повернутися на батьківщину. Однак “декларації про наміри” далеко не завжди переходять в реальну площину, і трапляється так, що людина, яка їхала за кордон на 1–2 роки, залишається на заробітках на роки 6–7, а то й більше.

Глибинні інтерв'ю дають змогу виявити такі **групи мігрантів, зорієнтованих на тривале перебування на заробітках**:

“Боржники”: трудові мігранти через певні обставини опиняються у борговій ямі. Свого часу вони зробили “ставки”, вкладаючи гроші в проект “Заробітки”, очікуючи швидких дивідендів. Втім, “відігратись” (заробити ту суму грошей, на яку розраховував) не вдалося. Натомість виникає потреба “відробити” вкладені кошти, щоб не залишитися у “мінусах”. Момент їх повернення відкладається на невизначений термін.

Р., чол., має довід трудової міграції (Італія).

Р. навчався в університеті за спеціальністю “Екологія і охорона навколишнього середовища”. Спеціальність подобалась, але розумів, що з нею йому буде складно знайти роботу. Перевівся на заочне відділення, і вирішив їхати до Італії, до кінця не усвідомлюючи, для чого. Однією з причин називає необхідність платити за навчання на заочному відділенні (в батьків грошей не вистачає: батько пенсіонер, майор у відставці, а мати ще працює у військовій частині, але скоро частину розформують, і вона лишиться без роботи; сестра також навчається).

В Італії Р. планував заробити багато грошей і розпочати в Україні якусь власну справу, наприклад, відкрити магазин. Виїжджав за кордон за туристичною візою – допомогли знайомі, оформивши десятиденну візу до Словаччини. Позаяк за це потрібно було заплатити 2,5 тис. євро, хлопець продав бабусину хату (наразі отримав за неї не всі гроші), певну суму позичив, і вирушив у дорогу.

Поки доїхав до Італії, залишився майже без грошей, бо дорогою довелося додатково віддати за транспортні витрати 220 євро, тому що за візу домовлялися з одними людьми, а везли інші. Добирались (з колегою) майже тиждень. Лише раз зупинили їх в Словенії, але відпустили, бо термін візи ще не вийшов.

В Італії хлопцеві дали телефон жінки, яка мала допомогти йому знайти роботу і житло. Жінка поселила Романа в чотирикімнатній квартирі, де проживало дев'ять чоловік, а платити “за ліжко” було потрібно по 150 євро в місяць. Роман подзвонив до сестри, і вона вислала йому додаткові кошти.

Для початку Р. запропонували роботу в ресторані, мити посуд, підлогу, за 500 євро на місяць, а як вивчить мову – підвищити оплату до 1–1,5 тис. Його така ситуація дуже розчарувала, адже йому розповідали про великі можливості, а насправді довелось “залазити у борги” (він винен на загальний рахунок понад 2 тис. євро), і невідомо, як з цієї ситуації вибиратися. А в український ресторан влаштуватися дуже складно, бо там черга на роботу. Була ще пропозиція:

піти працювати на будівництво, з восьмої години приблизно до четвертої, п'ятої, за 40–45 євро на день, але Р. нею не скористався.

В результаті Р. приймає рішення на користь все тих же “швидких заробітків”, але вже в Україні, на будівництві. Йдеться про сезонну роботу: у Р. є знайомі, які працюють у Києві чотири місяці, а потім зароблені гроші вісім місяців пропивають, тож такий спосіб “відігратися” може, на його думку, виявитися цілком прийнятним.

“Дромомани”: трудові мігранти, які представляють цю групу, схильні “скакати” з місця на місце і шукати щастя в далеких країнах. Зазвичай вони перебувають у стані перманентного “руху по колу”: реалізувавши частину своєї первинної соціальної програми, “запускають” новий проект і починають його реалізовувати (процес триває).

Типовий випадок:

К., чол., має довід трудової міграції (Іспанія).

К. походить із заможної впливової родини; ніяких матеріальних проблем на момент виїзду за кордон не мав, навчався у ВНЗ. Його друг працював в Іспанії, і К. вирішив взяти академічну відпустку, щоб заробити грошей на будинок і на машину. Планував попрацювати рік, а залишився на 8 років.

В Іспанію їхав по туристичній візі у 2000 р. Коли приїхав, виявилось, що роботи для нього немає. Жодної мови, крім російської, не знав, але іспанську згодом вивчив швидко. Ночував у парку, разом з іншими нелегалами. Їх там було до 200 чоловік. Півтора роки К. не міг знайти роботу, нелегально його ніхто не хотів брати. Жив тим, що паркував машини.

Через півтора роки такого життя влаштувався через посередника збирати апельсини. Всі зароблені гроші забрав посередник і втік з ними. К. та інші ошукані пообіцяли поскаржитися в поліцію, і роботодавець виплатив усі гроші, щоб не платити величезний штраф за те, що наймав робітників без контракту.

Коли вийшов закон про легалізацію, К. через знайому російську проститутку познайомився в власником магазину, іспанцем, і влаштувався до нього на роботу. Отримав дозвіл на проживання на один рік, потім на два, потім на п'ять років. З українським консульством ніколи ніяких справ не мав. Спочатку працював на збиранні овочів і фруктів, пізніше купив трактор, що був у вжитку, з причепом. Тепер вже сам фізично не працює, тільки відвозить. Коли сезон збирання фруктів закінчується, працює на іншій роботі, наприклад, обтинає гілки на деревах.

К. має наречену. Вона українка, працює в квітковому магазині; познайомились молоді люди в Іспанії. Плануючи одруження, К. вирішив купити

квартиру або будинок в Україні, в районному центрі, звідки він родом. Але жоден з можливих варіантів, які пропонував К., дівчині не підійшли: вона хотіла житло в місті, де живуть її батьки, але там для К. не було роботи. Молоді люди приймають «компромісне» рішення: купити житло в Іспанії в «складчину» із сестрою К., яка також живе в Іспанії. Оскільки К. і його дівчина вважатимуться молодою сім'єю, то держава надасть їм матеріальну допомогу. Але вони не мають права продавати квартиру протягом 10 років.

Найближчим часом К. і його наречена планують відгуляти весілля в Україні, а потім їхати до Іспанії. Як планувати своє подальше життя, наразі К. ще не вирішив. Планує купити новий потужніший трактор з причепом, протягом трьох років виплатити гроші за квартиру, а вже потім вирішувати, як жити далі. Можливо, з'являться нові «проекти», і К. почне їх реалізовувати.

“Вмікачі”: у “звичайному” житті вони не здатні створити ауру сім'ї, в якій їх рідні почуватимуть себе захищеними. Відтак у них з'являється безліч причин неможливості повернення на батьківщину, до родини, до дітей, якими вони мотивують своє небажання виконувати “рутинні” сімейні обов'язки.

Типовий випадок:

Н., жін., має досвід трудової міграції (Італія).

Н. за професією вчитель; закінчила педагогічне училище та університет. Працювала завучем початкових класів; методистом. Має двоє дітей, яким на момент виїзду було 12 і 15 років (зараз їм відповідно 22 і 25 років).

Матеріальний стан родини на час від'їзду був непоганим. Н. мала хорошу посаду і чоловік працював. Їдучи на заробітки, Н. думала про те, як би “влаштувати” своїх дітей, щоб вони могли здобути ту освіту, яку вони хочуть. Н. сподівалася попрацювати в Італії рік–два, а перебуває там уже протягом 10-и років.

Н. виїхала за туристичною візою. Нині працює легально за контрактом в трьох сім'ях, вивчила добре мову. Частина грошей відсилає додому, частину залишає собі. Додому їздить зимою на два–три тижні і літом на два місяці. У Н. у Римі своє життя, відчуває себе в ньому дуже комфортно. У вільний час відвідує тренажерний зал, займається танцями, загалом ні в чому собі не відмовляє і живе, як вона сама підкреслює, у власне задоволення. Не подорожує. Коли приїжджала в гості менша донька, то Н. показала їй багато міст в Італії. А сама кудись їхати не хоче. Чекає, коли приїде на два–три тижні в гості чоловік, має дуже велику мрію поїхати в Париж.

Повертатися після десяти років перебування за кордоном Н. не поспішає, хоча начебто особливих причин залишатися на заробітках уже давно немає: проблеми з навчанням доньок вирішені (причому заробітки Н. зіграли при

вступі доньок далеко не вирішальну роль); старша донька одружена, має вже свою дитину. Втім, домашні клопоти (як от виховання внучки) її особливо не приваблюють. До школи Н. також не повернеться, бо за 10 років втратила кваліфікацію, тож треба довчатися, а бажання немає.

Що стосується чоловіка, то він не має змогу поїхати до дружини на тривалий час: у нього в Україні робота; крім того, мусить наглядати за старими батьками (допомагати йому в цьому Н. також не вбачає потреби). Каже, що свого часу їй довелось несолодко – суміщати сім'ю і кар'єру, тож хоче пожити вільніше. Отже, буде ще “кілька” років працювати в Італії, а потім, можливо, повернеться і буде просто насолоджуватися життям. Можливо, відкриє бізнес. Не для себе, а для дітей.

Заробітчанської долі своїм дітям Н. не бажає. Переконана, що трудова міграція – це лише для сильних особистостей. Там – чужина, інші звичаї, інший менталітет. І в майбутньому жінка бачить себе в Україні. Але колись – не зараз.

Загалом матеріали глибоких інтерв'ю демонструють, що поведінка українських трудових мігрантів, починаючи з моменту прийняття рішення про виїзд на заробітки, є значною мірою ірраціональною, тож до її вивчення доречно залучати не лише соціологів, а й соціальних психологів, а, можливо, і соціальних психіатрів, застосовуючи особливий дослідницький інструментарій.

Мотиви повернення трудових мігрантів в Україну. Трудові мігранти, які приймають рішення про повернення, керуються мотивами, що не відзначаються особливою варіабельністю. Вербальні свідчення тих, хто повернувся із заробітків, дають змогу згрупувати “поверненців” таким чином.

1-а група: “Розчаровані”.

В цьому випадку рішення про повернення приймається на тлі крайнього розчарування життям в умовах трудової міграції, а **основні мотиви повернення** такі:

- ностальгія, туга за сім'єю, дітьми;
- небажання жити з принизливим статусом “чужинця” та “слуги” (навіть при лояльному ставленні оточення);
- неможливість заробити бажану суму грошей.

Типовий випадок:

А., чол..., має досвід трудової міграції (Італія).

А. народився у Львові; російськомовний; освіта вища; батько – офіцер, мати – заслужена вчителька. Одружений (другий шлюб); дорослий син живе окремо; доросла донька дружини також живе окремо.

Перед поїздкою до Італії працював разом з жінкою в торгівлі. Заробітки були непогані. Однак дружина наполягала на виїзді (її переконала подруга у тому, що за кордоном вона зароблятиме більше) А. поїхав з дружиною, не розуміючи, для чого.

Виїжджаючи в Італію, Анатолій мав з собою 700–800 євро; повернувся – із 350. Щоправда, певну суму грошей А. вислав додому з Італії.

До Італії подружжя добралося з другої спроби. Перший раз, коли їхали через Угорщину, їх заарештували. Вдруге добиралися через Словаччину, без особливих проблем.

В Італії їх ніхто не зустрів, як планувалося. З труднощами дісталися до Неаполя, де знайомі влаштували їх на квартиру. Ті ж таки знайомі допомогли влаштуватися на роботу в піцерію. Там Анатолій мив посуд за 25 євро на день. А ще знайома жінки працювала прибиральницею і сказала, що на одній віллі потрібен чоловік: фарбувати, чистити наждаком і робити щось подібне. Анатолій влаштувався на цю роботу за 30 євро на день плюс харчування. Працював з пів на дев'яту до шістнадцятої години. На важкій фізичній роботі з восьмої до восьмої години (А. мусив переносити двадцятип'ятикілограмові ящики з овочами) А. витримав лише три місяці. За весь час роботи в Італії, півтора року, не мав проблем з місцевою владою, хоча і перебував там нелегально, часто був у стані алкогольного сп'яніння та поведився не зовсім пристойно.

На думку А., на заробітки за кордон їздити недоречно, особливо старшим людям, яким у своєму віці важко бути приниженими. І хоча прямо його ніхто не ображав, постійно відчував до себе ставлення як до людини “другого сорту”.

Повернувся додому без проблем, навіть ніяких поміток в паспорт йому не поставили. Роботу в Україні також знайшов досить легко, за об'явою, не зовсім за тою спеціальністю, за якою навчався, але за суміжною. Відпрацював два з половиною місяці, звільнився, бо захворів на запалення легенів. На момент дачі інтерв'ю А. було 51 р.; зовсім скоро він помер.

2-а група: “Місіонери”.

В цьому випадку рішення про повернення приймається в результаті виконання певної “місії”. І хоча тема ностальгії залишається актуальною і в цьому випадку, все ж вона звучить “слабше”, а **основними мотивами повернення є:**

- накопичення визначеної наперед суми грошей для конкретної цілі (переважно – покриття нагальних потреб, як от віддавання боргів, навчання дітей, ремонт помешкання; часто – купівля житла; рідко – відкриття власної справи);

- закінчення трудового контракту (офіційного/напівлегального);
- поява прийнятної пропозиції роботи в Україні (в т.ч. відновлення роботи підприємств, на яких мігрант працював до виїзду).

Типові випадки:

Б., чол., має довід трудової міграції (Італія).

Б. – виходець з села. Закінчив школу, потім – технікум; працював на будові, в облвиконкомі, в магазині. Одружений, виховує доньку. Свого часу позичив гроші на будівництво хати. Зароблених в магазині грошей не вистачало на повернення боргу. У віці 37 років був змушений на два з половиною роки виїхати в Італію на заробітки. Працював на іподромі неподалік від Риму механізатором; вивчив мову.

В період перебування на заробітках Б. був основним годувальником сім'ї; крім того, частина грошей йшла спочатку на погашення боргу, потім – на накопичувальний рахунок (для відкриття власної справи в Україні). Робочий день Б. тривав з сьомої ранку до дванадцятої, далі – до четвертої – перерва, і знову робота до сьомої вечора. Вихідних не мав, лише в неділю після обіду раз на два тижні. З сім'єю підтримував зв'язок телефоном. З українськими заробітчанами спілкувався мало.

Коли Богдан повернув позичені гроші і заробив необхідну для відкриття власної справи суму, одразу вирішив повертатися, тому що не міг більше жити без сім'ї. З поверненням додому зрозумів, що дітей ні в якому разі не можна залишати без батьків.

Богдана зустріли друзі, які на нього чекали, щоби організувати спільний автосервіс. Тепер Богдан є його співвласником. Задоволений, що працює на себе, а не на “чужого” італійця. До Італії їхати не планує, хіба що в разі крайньої потреби. Впевнений у тому, що якщо людина може дати собі раду в Україні, то навіщо їй працювати на когось.

В., жін., має досвід трудової міграції (Італія).

В. має середню освіту; проживає в приміській зоні; заміжня, має малу дитину. На даний момент має роботу в Україні, є приватним підприємцем.

Потреби їхати на заробітки не мала; матеріальних труднощів її родина не відчувала. Однак в неї була проблема – вона не мала дітей. Тому жінка вирішила поїхати до Італії, де вже працювала її сестра з чоловіком, влаштуватися на роботу і отримати змогу проконсультуватися в італійських лікарів. Гроші на дорогу мала свої, не позичені.

Приїхавши в Неаполь, одразу через посередників влаштувалася на роботу в піцерію; житло їй надав працедавець. Через 3 тижні її розрахували, мотивуючи тим, що вона начебто “не підходить”. В. залишилася без

роботи і без житла. Ночувати доводилося, як багатьом іншим, на вокзалі у вагонах, а харчуватися – у Карітасі.

З часом В. знайшла роботу в Тоскані в приватному підприємстві; працювала в офісі; деколи підробляла в ресторані посудомийкою. Робота домогосподарки В. не цікавила, адже їхала вона не заради заробляння грошей, а для того, щоб їй зробили грамотну діагностику щодо безпліддя. Нова співробітниця, яка свого часу мала такі самі медичні проблеми, як і В., порекомендувала їй лікаря. В. поставили діагноз і провели перший етап лікування. Наступний етап лікування проходив уже вдома. Жінці порекомендували хорошого лікаря, і їй дуже швидко вдалось завагітніти і народити дитину. Втім, не виключає, що могла б залишатись в Італії й надовше, якби не переслідувала конкретної цілі.

Ще раз їхати на заробітки в Італію В. не планує, хоча би вже тому, що не хоче залишати довгоочікувану дитину. Ідеї зробити якийсь спільний бізнес з італійцями в неї не виникало, бо думала лише про дитину. І зараз над цим питанням серйозно не замислюється.

Основні труднощі реінтеграції після повернення в Україну. Процес ресоціалізації українського трудового мігранта після повернення, зазвичай, проходить далеко не безболісно. Жоден із трудових мігрантів, навіть успішний “місіонер” (не кажучи вже про “розчарованого”) не застрахований від таких частих “супутників” процесу ресоціалізації, як самотність, брак упевненості у собі, дратівливість, тяжкі переживання, безпорадність. Такі стани є наслідком т.зв. *зворотного культурного шоку* – особливого типу культурного переходу, який переживає людина після повернення на батьківщину.

У своїх розповідях колишні трудові мігранти часто висловлюють жаль з приводу того, що їм важко «вписатися» в нове життя, віднайти в ньому для себе “соціальну нішу”. Серед основних «шоків повернення» мігранти називають *усвідомлення плинності часу*. Адже повертаючись додому, вони здебільшого перебувають в полоні певних ілюзій: їм здається, що час на період їх відсутності якщо не зупинився, то не вплинув принципово на життя в цілому. Та реальність – куди суворіша, ніж це уявлялося змученій ностальгією людині.

Говорять мігранти:

“Я прилетіла додому літаком. І от це ми летіли над іншими там державами. І коли от почали летіти над нашою рідною Україною, то я казала, сіре чомусь небо було. Отаке захмарене. Тоді був, правда, такий день, дощовий день. І от Ви знаєте, отак як зверху сіре було, так і вдома у нас тут. Сіро. Я не знаю чому, але до Італії я не помічала того, а після Італії... От приїхала, перший тиждень. По-перше, зі мною всюди хлопці ходили,

тому що я всюди збивалася в рахунку грошей. І не могла зорієнтуватися, де у нас якісь магазини. Тому що такі за півроку змінилося багато. І наші люди. Наші люди сумні, а особливо жінки. Забиті такі от. Лиця такі. Вони були такі якісь замордовані всі. Там жінка якась інакша. Хоча вона працює тяжко...” (Л., жін., має довід трудової міграції в Італії 2 роки).

Що стосується соціальних викликів, що постають перед “поверненнями”, то матеріали глибоких інтерв’ю дають змогу виділити такі основні із них:

1. Труднощі у (ре)формуванні рольової структури сім’ї, налагодження взаємодії і відновлення емоційних стосунків з рідними.

Для прикладу, для багатьох мігрантів стає повною несподіванкою, що за час їхньої відсутності маленький син чи донька перетворилась на дорослу людину і живе (як, зрештою, й інші рідні та близькі) своїм життям; що домочадці навчилися успішно справлятися з господарськими функціями і в “помічниці” (“помічникові”) потреби не відчувають, а тим більше не сприймають матір (батька) як наставника чи порадника. Втім, і самі трудові мігранти (особливо, жінки), звиклі тривалий час жити “без сімейних обов’язків”, можуть також особливо не прагнути брати їх знову на себе.

Говорять мігранти:

“Я хочу, щоб він приїхав, не на зовсім, в гості. На два тижні. На три тижні. Просто мене провідати, подивитись як я влаштувалася, як я живу, яка квартира, яка машина. Показати йому все, де є, познайомити з усіма італійцями, де я працюю, бо в мене просто прекрасні сім’ї, три сім’ї. Я там як член сім’ї...Зараз вертатися сюди на Україну, і в моїх 45 років починати якусь нову діяльність, я просто вже не хочу. Там до мене прекрасно відносяться, я в прекрасних умовах живу, я маю все і ні в чому собі не відмовляю, я ходжу в тренажерний зал, я тренуюсь, я ходжу на танці, на сальсу, займаюся танцями, воджу машину. Я живу повністю в своє задоволення, плюс допомагаю дітям, сім’ї, тобто не падаю духом. Взагалі, оптиміст. І склалось, скільки Бог мені дасть здоров’я, скільки витримаємо... я буду там” (Н., жін, має довід трудової міграції 10 років в Італії).

2. Безробіття, професійна незатребуваність.

Для колишнього трудового мігранта часто виявляється непосильною задача знайти роботу, адекватну його запитам і бажанням (освоювати нову професію – тим більше). Йому складно повернутися до попередньої професії, в якій людина себе не реалізовувала тривалий час: вакансії відсутні, професійні навички втрачено, старі знання забуто, не кажучи вже про набуття нових.

Говорять мігранти:

“В школу, відповідно, я вже не піду, тому що все таки школа теж пішла вперед. Я за тих 10 років деградувала, у плані як викладач. Тому що це потрібно постійно вдосконалюватись, читати багато. Я відстала в цьому відношенні. Тому що якщо читаю, читаю на італійській мові, книги я читаю. Дуже багато на італійській мові і читаю, скажемо, більш психологічні книги, а чисто по шкільній програмі - відстала я особисто і не маю права просто йти в школу і викладати дітям, щось вчити, я сама ще повинна довчатись. І чесно кажучи, не маю бажання. Тому що наша школа дуже змінилася. І я просто не бачу зараз себе в школі. З тим, яке відношення зараз до вчителів, я просто ніколи вже не пішла б в школу. З тою неповагою, з тим всім, що зараз дійсно все купляється за гроші” (Н., жін, має довід трудової міграції 10 років в Італії).

3. Нереалізована потреба у спілкуванні та підтримці людей з подібним соціальним досвідом.

Якщо людині немає з ким поділитися своїми проблемами, мріями, сподіваннями, а поруч немає людей з подібним соціальним досвідом і статусом, вона відчуває себе “поза суспільством”. У цій ситуації мігрант входить у свою культуру як *прихований* мігрант. З одного боку, він начебто виглядає як інші, однак його мислення і почуття є вже зовсім відмінними від інших людей, навіть – його найближчого оточення. Він почувається як **ЧУЖИЙ СЕРЕД СВОЇХ**.

Говорять мігранти:

“Людина повертається... Цвинтар емоцій. Однозначно. І перед ким вона відкриється? Перед такими, як вона сама...”

Нам, наприклад, бу, потрібна, і досі потрібна допомога і Карітасу, і психологів, і лікарів, і так далі. А їм, без сумніву, потрібна допомога людей, які знають і причини того, тої неадекватності. А вони лікують вже наслідок. Через то от так була започаткована ця спільнота. Це, розумієте? Це така малесенька ланка...Це ті люди, які там були, вони то знають. Або навпаки, підказують. На цій ланці людина може відкритися в чому? В своїй найболючішій проблемі, яка в неї є. Чи та, чи та, чи інша. Ті люди, перед якими вона відкрилася, можуть зробити наступний крок, де би їй можна допомогти. Наприклад, вона має проблему, їй потрібен психолог, вона стигається таке комусь говорити.. Потрібен психолог. Я знаю, де найти того психолога. І порекомендувати її звести...Є громадські організації, які тим займаються. Зрештою, їй потрібно якийсь час похарчуватися, чи пожити окремо від родини, я знаю, де той крок зробити. Інші зроблять наступний крок” (І., чол., має довід трудової міграції 5 років в Італії).

Правові колізії реінтеграції трудового мігранта. Процес повер-

нення може відбуватися з певними труднощами правового характеру. Трудові мігранти часто відчують на собі зневажливе ставлення прикордонників (як “чужих”, так і “своїх”), бувають випадки грубого поводження з людьми на кордоні.

Говорять мігранти:

“Я проїхав усі границі. Але такої границі як в нас, нігде нема. То є надзвичайно неприємні люди. П’ять раз перевіряли паспорти, на одній на нашій границі. Ну не знаю, що вони шукали, чи вони хотіли, щоб їм дали взятку, висаджували, засаджували, проїхали 10 метрів – другий контроль, проїхали 20 метрів – третій контроль. В кінці-кінці тільки виїхали з границі, ДАІ зупинило, бо треба гроші здати” (Б., чол., має довід трудової міграції 2 роки в Італії).

Важливою умовою повноцінної реінтеграції трудового мігранта є його працевлаштування. На жаль, людям нерідко відмовляють у працевлаштуванні безпідставно, порушуючи їх конституційне право на працю. Особлива проблема в даному контексті – “ейджизм”: особам “після сорока” відмовляють у працевлаштуванні навіть на низькооплачувані роботи, що не потребують кваліфікації.

Говорять мігранти:

“...Я на свою роботу не верталась (працювала вихователем в дитсадку – авт.), там таки дуже низка зарплата. Я хотіла влаштуватися на любую іншу роботу. І почала шукати по оголошеннях роботи, які можна. І стикнулася з тим, що я повернулася додому в 40 років, і я ні на одну роботу не підходжу, тому що я стара кобіта. І от я на протязі двох місяців шукала кожен день, такого дня не було. Дехто мені дзвонив. Навіть були такі, що от треба було, знайомі дзвонили і казали, що от іди, там потрібно адміністратором, було таке, що адміністратор в перукарні, салони. І я от приходила, і перше питання було, скільки Вам років? Я кажу 40. Ой, вибачте...Ну все вже, в мене такий “перед депресійний” стан, я думаю все, немає в мене сили, вже мене починає злити то все. І я пішла на “Іскру”. Тут у нас у Львові на Сихові є завод “Іскра”. Я прийшла туди влаштовуватися. Я правда, ходила з колежанкою, яка також була в Італії, приїхала. І ми прийшли обидві влаштовуватися на роботу, де в найгірший цех нам запропонували роботу... Дуже шкідливий цех. І ми і туди не підійшли по віку, там було потрібно до 35 років. Знайшли одне оголошення, де посудомийка в кафе. І звернулися ми туди. І нам сказали, що вибачте, вам 40 років, ви розумієте, нам потрібно молодших. І я тоді зірвалася. Тому що вже до посуду, я вважала, може бути і 60-тирічна жінка, лиш би мила посуду чисто. Більше нічого не потрібно. І оце мене прямо вбило, мене збило з ніг, тому що в

мене була тоді дуже сильна депресія, і я закрита була, я закрилася в своїй кімнаті. До мене ніхто не підходив, тому що я не могла змиритися... А що ж тоді буде, як я буду мати 55, як моя сестра має, 53.

...Мені знайшли роботу, допомогли наші жінки, заробітчани, які спілкувалися” (Л., жін., має довід трудової міграції 2 роки в Італії).

Одне із найвагоміших питань, які турбують наших співвітчизників – це перспективи отримання пенсії. І якщо молоді люди, які нелегально працюють за кордоном, зазвичай мало піклуються про своє пенсійне забезпечення в старості, то представники старшого покоління мають з цим серйозні проблеми.

Говорять мігранти:

“Пенсія в мене маленька, тут я заробила малу пенсію. Я практично 15 років вже не працюю на державній роботі. В мене був бізнес, приватний, але не оформлений” (С., жін., має довід трудової міграції 10 років в Італії).

Що до можливості відкриття власного бізнесу після повернення, то з цим також є певні труднощі, як організаційно-правового характеру, так і такі, що знаходяться в “кримінальному” вимірі.

Говорять мігранти:

“Я пропонувала своїй братовій... Я кажу, може б ми щось “обтяпали”, Іро, десь там подумай. Але вона каже так. Нам треба якийсь фінансист щоб був. Син її зараз в принципі гроші дуже заробляє... Але, каже, він зараз машину виплачує і не зможе, а так би він нам профінансував, наприклад, чи орендував би для нас якесь приміщення, і обложив товаром, ну, якусь частину... Я цю систему вже добре знаю, і вони знають добре. Мені б з ними було легко. Вони дуже добре то всьо знають, що я знаю. Про продукти. Не “шмати”, а продукти, я добре знаю. Як з ними себе поводити, я знаю. І я їй пропонувала. Вона каже: ми подумаємо, тільки не зараз... Я чекаю слушного моменту... Ми всі люди з практикою, ми ту галузь добре знаємо.. До виїзду я займалась бізнесом; я заробляла на той час 1000 доларів в нас на Україні. Ми займались, дитячим харчуванням: йогурти, такі делікатні, дитяче харчування... дуже були прискіпливі до тої справи... З-за кордону возили, потім вже трошки в нас брали. Я мала три лотки...Тут на той час я вже розкрутилася, в мене були гроші.

А зараз я сиджу, в мене нема грошей, щоб, щоб почати. Тому хтось мусить мені профінансувати, наприклад. Ми згідні віддавати з якимось процентом... Я людина дуже прорахована є. Я як берусь за якісь речі, я сто разів порахую” (С., жін., має довід трудової міграції 10 років в Італії)

“Ви знаєте, я так розумію, що людина поїхала, трохи заробила

грошей, приїхала, щось собі тут відкрила, це... В мене таких мрій не було... Цей власник (на запрошення якого І. працював в Італії – авт.) потім зі мною ся зустрічав. Він хотів тут відкрити вітражні такі роботи, вітражі. Ну, такі: тут робити, а відправляти там. Ну, навіть по світі. Не тільки в Іспанію... І “мафія” налетіла, (сміється), “придавила”, він ледве втік через посольство. От так, що так. Зовсім наїхали. Вже зачали, але прийшли хлопці, і то “давай звідси” (сміється)” (Іван, чол., має довід трудової міграції 2 роки в Іспанії).

Міжнародна політика у міграційній сфері як чинник актуалізації окремих моделей інтеграції. Аналіз даних соціологічних досліджень (глибинних інтерв'ю) дає підстави вважати, що одним із дієвих чинників актуалізації певної моделі інтеграції є міжнародна політика у міграційній сфері.

Якщо в країні перебування мігранта з'являється тенденція до **закриття кордонів**, наприклад:

- з'являються нові обмеження стосовно осіб, що мають право на легальне працевлаштування;
- скорочуються терміни дії візи; ускладнюється процедура повторного в'їзду в країну, де працює мігрант;
- урізаються права мігранта під час його перебування на заробітках тощо, виникають передумови до актуалізації двох моделей інтеграції.

В першу чергу, це “ізоляційна” модель **“Геммо”**, яка передбачає тривале буття в нелегальності. В цьому випадку перед трудовим мігрантом постає дилема:

повернутися (або навіть бути депортованим) в Україну з невиконаною “місією”, втративши право на повторну трудову міграцію або *перетворитися на особу з невизначеним статусом* у країні свого теперішнього перебування, з вельми віддаленою перспективою повернутися додому.

Якщо мігрант вибирає другий варіант (а так стається у переважній більшості випадків), це змінює засади його перебування за кордоном, і найчастіше означає остаточний перехід в нелегальність, а відтак – у світ криміналу. В такий спосіб кримінальні структури країни перебування отримують свого роду «поповнення», що, зрозуміло, призводить до зростання соціальних ризиків.

Застосування жорстких санкцій до трудових мігрантів в окремо взятій країні може актуалізувати модель **“Транзит”**. В цьому випадку мігрант, не зорієнтований на повернення додому, шукає “свою” країну, “пересуваючись” в Європейському просторі (в тому числі, нелегальними шляхами) з метою віднайти прийнятний спосіб завершення цього процесу. Соціальні ризики в цьому випадку залишаються високими.

Типовий випадок:

МОДЕЛЬ **“ГЕТТО”**: Б., чол., 38 р. (Португалія).

Б. родом із Західної України; проживає в сільській місцевості. Одружений, має дитину шкільного віку. Працював на різних роботах в агросекторі: теслею, трактористом, водієм. Займався заготівлею м'яса, але порушив закон (продав крадене), за що був позбавлений волі на 3,5 роки. Після відбування покарання повернувся додому з твердим наміром більше не повторювати своїх помилок. Однак налагодити життя виявилось складно: на постійну роботу Б. не брали, тож доводилось задовольнятися тимчасовими заробітками. На утримання сім'ї грошей не вистачало; крім цього, Б. постійно перебував під тиском правоохоронних органів, які контролювали його життя.

Відтак Б. прийняв рішення про виїзд за кордон на заробітки. Країною трудової міграції було обрано Португалію (там уже довший час був його брат). Питання про можливість отримання португальської візи навіть не стояло – цей варіант не бачився як реальний до виконання. Тож Б. скористався послугами т.зв. мережі “клієнтів”. Механізм виїзду був таким. Знайомі порекомендували йому людей, які “професійно” займаються нелегальною “доставкою” трудових мігрантів в країни Західної Європи. Спочатку Б. “вивезли” до Польщі, а далі – кожен раз інші – представники мережі поступово його “доправили” до кінцевого пункту (Португалія) через Німеччину, Люксембург, Францію. Така послуга обійшлася йому в 2,5 тис. євро (оплата здійснювалась після завершення “процедури”).

З працевлаштуванням у Португалії проблем не було. За рекомендацією брата (який вже повертався додому) Б. отримав трудовий контракт в агросекторі (робота у фермера). Втім, контракт не давав права на легалізацію перебування в Португалії, хоча Б. регулярно (протягом 2,5 років) сплачував необхідні податки. Б. планував заробити певну суму, щоб, як і його брат, з часом повернутися додому і стати фермером. Однак плани не здійснилися. Б., підробляючи у одного з фермерів по-сусідству, потрапив у неприємну ситуацію. Фермер порушив правила перевезень (працівники їхали у кузові вантажівки), його затримала поліція. Документи перевірили у всіх пасажирів; в такий спосіб відкрився факт нелегальності Б. В результаті йому було запропоновано покинути Португалію у 20-денний термін під загрозою примусової депортації.

Перед Б. постала дилема: повернутися в Україну з невиконаною «місією» (Б. складав гроші на купівлю техніки, зокрема трактора) або перетворитися на «персону нон грата» і таки спробувати виконати поставлене перед собою завдання, щоб через рік (нелегально) перетнути кордон і повернутися додому. На момент інтерв'ю обидва варіанти розв'язання проб-

леми не задовольняли Б. У першому випадку зусилля, затрачені ним, виявилися б марними (адже мети не вдавалося досягти). В другому випадку змінювались засади перебування Б. за кордоном, адже до цього часу йому не було потрібно ні від кого переховуватись.

Для Б. перехід у “остаточну” нелегальність означає перехід у кримінальний світ, в якому він пообіцяв собі більше ніколи не опинитися. Він до останнього намагається змінити ситуацію, звертається за допомогою до громадської організації, яка допомагає мігрантам, але йому нічим не можуть зарадити. Відтак він схильється до вибору на користь життя в нелегальності – до цього його штовхає безвихідь.

Водночас мусимо визнати, що тенденція до створення держави **“відкритих кордонів”**, наприклад: введення безвізового режиму, втрата контролю за роботодавцями, у яких працюють трудові мігранти без належних документів тощо, також може зумовлювати певні ризики.

Так, в цьому випадку “відкриті” для мігрантів держави будуть приваблювати в першу чергу тих осіб, які зорієнтовані на еміграцію (моделі **“Асиміляція”** та **“Діаспора”**), що може викликати певний спротив суспільств-рецепієнтів, зумовлюючи соціальне напруження в них.

Зокрема, перспектива актуалізації моделі **“Асиміляція”** може розглядатися домінантним соціумом як передумова хаотичної “поліетнізації”, яка спровокує етносоціальні конфлікти та стане загрозою цілісності соціокультурного простору країни-рецепієнта.

Менш кофліктогенною в цьому сенсі вочевидь є модель **“Діаспора”**, яка передбачає появу емігрантських “общин”. І хоча останні можуть заявляти про необхідність законодавчого визнання своїх особливих прав, процеси “зчеплення” такого роду локальних спільнот з домінантним соціумом в цьому разі, вірогідно, матимуть інституційний характер, тож будуть достатньо контрольованими.

Типовий випадок:

МОДЕЛЬ “ДІАСПОРА”: Н., жін., 28 р. (Чехія).

Н. – молода жінка, родом із Західної України. На час виїзду за кордон навчалась на передостанньому курсі технічного вищого навчального закладу (спеціальність – хімічні технології), на платному відділенні. Н. – старша серед трьох сестер в сім’ї (очевидно, неповній, бо про батька не згадує). На момент виїзду перспектива її подальшого навчання була проблематична: родина мала фінансові борги. Відтак було прийнято рішення про виїзд за кордон на заробітки. Країною трудової міграції було обрано Чехію, де дівчина вже перебуває понад вісім років.

Першою на заробітки виїхала мати дівчини. Виїзд відбувся за т.зв. вау-чером, який на той час давав право перебувати в Чехії до трьох днів, з перспективою нелегального працевлаштування. Н. поїхала одразу за матір'ю за тією ж схемою. На даний час у Чехії знаходиться майже уся родина Н.

Спочатку Н. перебувала у Чехії нелегально, працюючи на роботах, що не потребують кваліфікації: прибиральницею, посудомийкою в ресторані. З часом власник ресторану запропонував дівчині освоювати професію кухаря. Починала вона з приготування найпростіших страв, поступово вдосконалюючи свої уміння.

Через певний період часу Н. пристала на пропозицію вихідця з України взяти в оренду кіоск і відкрити власну справу. Її партнер вже був у Чехії на легальному становищі (мав довготривалу візу), тож Н. як співпартнер змогла також легалізуватися. Бізнес виявився успішним (Н. займалася питаннями постачання), партнерам вдалося його розширити і стати співвласниками одного із ресторанів у Празі. З цього моменту починається новий етап у житті Н.

Організація ресторанного бізнесу Н. та її партнера має специфіку: ресторан зорієнтовано на клієнтів – представників української діаспори у Празі. Це виявляється в такому:

- домінування української кухні (хоча в ресторані готують й чеські та російські страви);
- виконання рестораном не лише “основної” функції, а й функцій українського культурного центру: тут відбувають українські вечори, відзначаються традиційні українські свята;
- особливості добору персоналу: перевага надається вихідцям з України.

Саме у формуванні ресторану як українського осередку бачить Н. розвиток свого бізнесу, а саме:

- формування постійної клієнтури з числа вихідців з України з перспективою утворення українського товариства;
- широке рекламування ресторану як українського осередку у Празі;
- надання ресторану додаткової функції “української читальні” (розповсюдження українських видань).

У такий спосіб Н. планує згуртувати своїх земляків, вважаючи їх підтримку важливою; у свою чергу вона також готова надавати землякам допомогу.

Стосунки Н. з представниками суспільства-рецепієнта – неоднозначні. З одного боку, вона є належним чином інтегрованою в соціум, має серед чехів друзів та бізнес-партнерів. З другого боку, має місце певне напруження в цих стосунках: даються взнаки образи “нелегального” періоду (Н. описує випадки,

коли їй доводилось відстоювати свою гідність, причому в досить агресивних формах). Тож згуртування української спільноти вбачає як один із чинників гармонізації свого життя в країні теперішнього перебування.

Означені вище ризики (як першої, так і другої групи) можуть бути суттєво знижені у випадку увиразнення **захисту прав людини, лібералізації міграційної політики**.

Для прикладу, такі моменти, як: можливість об'єднання сімей на час перебування на заробітках; урегулювання процедури сплати податків та пенсійного законодавства; спрощення процедури отримання мультівізи тощо надають трудовому мігранту змогу ефективно «балансувати» між країною перебування та батьківщиною (модель **“Маятник”**), а також без остраху очікувати завершення офіційного терміну свого перебування за кордоном (**“Повернення”**). В обох випадках повернення на батьківщину (як на короткий, так і на тривалий термін), не матиме для мігранта “фатального” характеру, адже він залишає за собою можливість (і право) на повторну трудову міграцію (навіть у випадку, якщо мігрант цим правом наразі не бажає користуватися).

Типовий випадок:

МОДЕЛЬ **“МАЯТНИК”**: Е., жін., 48 р. (Польща).

Е. походить із сільської місцевості (Західна Україна). Має середню професійну освіту (закінчила швейне училище). Працювала у сфері торгівлі та сфері обслуговування.

На момент виїзду мала статус приватного підприємця (малий бізнес) – була власницею перукарні (бізнес в Україні до цього часу збережений за сім'єю). Матеріальне становище було середнім: основні потреби були задоволені, однак великі витрати бачились проблематичними.

Поштовхом до виїзду стало запрошення від родички, що мешкає в Австрії. За її фінансової підтримки було одержано закордонний паспорт. Але сім'я Е. була проти її виїзду до Австрії. Тож вона зробила свій вибір на користь “ближньої” Польщі, щоб мати змогу підтримувати часті контакти з родиною, і скористалася пропозицією людей, які “професійно” займаються працевлаштуванням українських трудових мігрантів у Польщі. Спочатку Е. орієнтувалась на сезонні сільгоспроботи, але їй відмовили у праці, бо не було механізму легалізації її працевлаштування. В результаті Е. скористалася іншою пропозицією і поступила на службу в польську сім'ю в статусі доглядальниці та домогосподарки.

На даний час має постійне місце праці в родині (щоправда, вже у іншій). Періодично перериває своє перебування за кордоном і на нетривалий термін, визначений законодавством, виїжджає до України. Намагається бути

законослухняною, розуміючи, що в іншому разі втратить можливість працювати за кордоном. Водночас остерігається ситуації скорочення терміну перебування в Україні (намагається бути дома якомога довше, наскільки це можливо).

Основні побажання Е. зводяться до такого:

- спростити процедуру перетину кордону як в один, так і в другий бік;
- мати змогу заробити “закордонну” пенсію”;
- після втрати активної працездатності повернутися в Україну на постійно і продовжувати займатися своїм бізнесом (перукарська справа).

Підсумовуючи, підкреслимо: трудова міграція є складним і багатомірним явищем, постаючи як невід’ємна, постійна і дуже важлива частина людського буття. Вона характеризується значним масштабом й інтенсивністю, інноваційним характером, різноманітністю і несподіваністю життєвих колізій тощо. Її соціальні наслідки стають дедалі відчутніші, причому – не лише на локальному чи навіть національному рівнях, а й в глобальному. В останні десятиліття, на тлі поступового зростання ролі індивідуалізації, внаслідок якої існуючі цінності, переконання, настанови та норми поведінки дедалі частіше стають предметом особистого вибору людини¹¹⁵, спостерігаємо позитивну тенденцію, що виражається у відродженні традиції застосування якісних методів у дослідженнях міграцій, а отже – у відновленні балансу в системі знань про це складне багатомірне явище.

4.7. Особливості зовнішньої трудової міграції населення в Тернопільській області¹¹⁶

Зовнішня трудова міграція населення набула найбільшої актуальності саме в західних областях нашої держави, і Тернопільська область займає одне з провідних місць щодо цього. Це пов’язано, насамперед, із відсутністю достатніх промислових та виробничих потужностей, що засвідчує найнижчий в Україні рівень заробітної плати (на 1.06.2007 р. середня заробітна плата в Тернопільській області дорівнювала 1007 грн.), у той час, як середня заробітна плата в Україні на цю дату становила 1368 грн. Неможливість застосувати знання, здібності й навички, отримати гідну оплату праці змушує наших співвітчизників виїжджати на тимчасову роботу за кордон.

Саме тому Шушпанов П.Г. за допомогою “Західноукраїнського соціологічного центру” підготував та здійснив вибіркоче соціологічне дослідження на тему: “Трудова міграція населення Тернопільської області”.

¹¹⁵ Ручка А. Орієнтири концептуалізації ідентичності // Соціокультурні ідентичності та практики / [за ред. А. Ручки]. – К., 2002. – с. 11–13. –Бібліогр.: с. 94–98.

¹¹⁶ За матеріалами спеціального соціологічного дослідження.

При розробленні соціологічного дослідження вибіркова сукупність сформована на основі рівномірного пропорційного розподілу опитаних у різних населених пунктах, відповідно до свого статусу, та здійснена методом цільового добору респондентів (осіб, яких опитують). Анкета містила 92 запитання соціально-економічного та демографічного змісту. Усього в опитуванні взяли участь 398 респондентів із різних населених пунктів Тернопільської області у віці від 16 до 69 років (розподілених на 11 вікових груп), тобто було представлено все економічно активне населення області.

Опитування проводили методом інтерв'ю, що дало змогу отримати інформацію на всі запитання з кожної анкети. Крім цього за допомоги інтерв'юера респонденти краще змогли зрозуміти сутність запитань і дати більш чіткі відповіді на них.

Опитування здійснене в березні 2007 р., а збір, опрацювання й аналіз даних за результатами соціологічного дослідження – у квітні того ж року.

Спробуємо проаналізувати дані соціологічного дослідження. Кількість опитаних респондентів у різних вікових групах визначена пропорційно до чисельності чоловічого та жіночого населення кожної вікової групи в даній місцевості. В опитуванні взяли участь 54,52% жінок та 45,48% чоловіків від загальної чисельності респондентів. Було дотримано рівномірного пропорційного розподілу серед населених пунктів різного адміністративного значення, до яких належать міста, селища міського типу і села. У процесі аналізу даних соціологічного дослідження обласний центр – місто Тернопіль, було виокремлено з міського населення як окрему ланку, в зв'язку з суттєвими відмінностями в одержаних результатах між ними по багатьох аспектах.

За результатами дослідження спробуємо зосередити увагу на тих особах, які мають досвід тимчасової роботи за кордоном або планують здійснити таку поїздку, проаналізуємо одержані дані щодо інтенсивності зовнішніх трудових міграцій населення, інформацію про організацію поїздок, напрямки трудових потоків, характер та умови праці громадян області за кордоном, соціально-демографічні характеристики учасників трудових поїздок за кордон. Крім цього порівняємо дані соціологічного дослідження з офіційними статистичними даними щодо міграційного руху населення в Тернопільській області.

За умови репрезентативності, яка теоретично й практично забезпечена обсягом вибіркової сукупності, підсумки опрацювання бази даних дають змогу оцінити реальні масштаби зовнішньої трудової міграції населення в Тернопільській області.

Ми намагалися дізнатися у респондентів: якщо була б така можливість, в яких країнах наші співвітчизники хотіли жити, та чому вони обрали саме ці

країни (рис. 4.7.1).

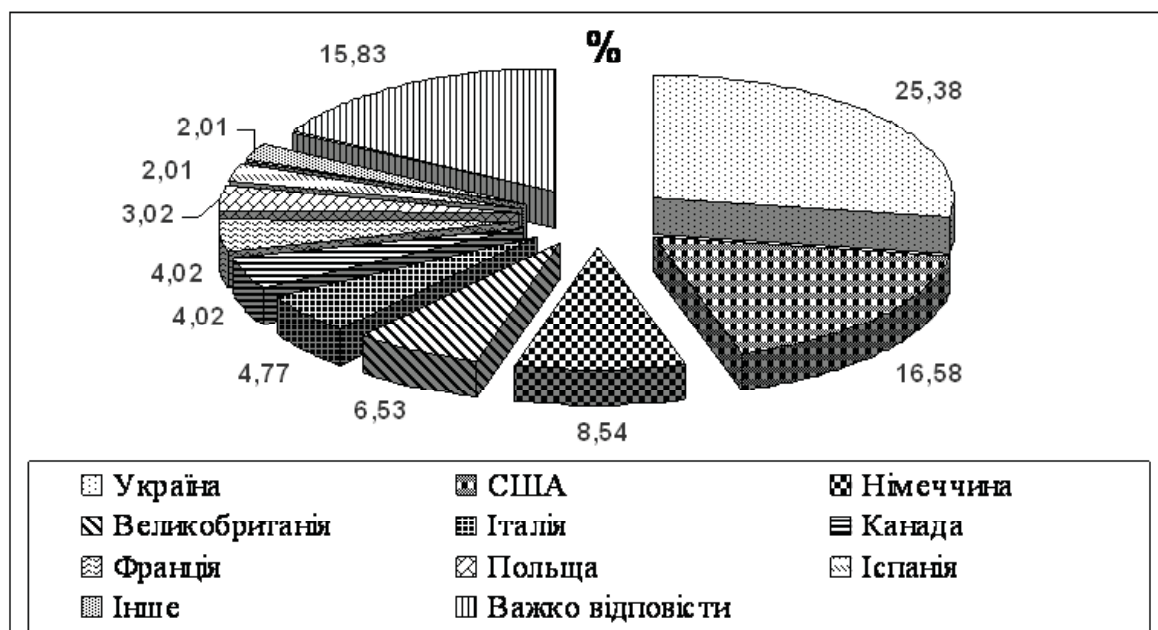


Рис. 4.7.1. Найпривабливіша країна для постійного місця проживання, %

Із рис. видно, що кожен четвертий бажає проживати в Україні; далі розташувалися такі країни, як США – 16,58%; Німеччина – 8,54%; Великобританія – 6,53%; Італія – 4,77%; Канада – 4,02%; Франція – 4,02%. Частка опитаних, які не змогли визначитися з вибором країни, становила 15,83%, на інші країни припало 3% та менше.

Майже третина з респондентів (32,74%) обрала ту чи іншу країну, тому що вважають її розвиненою та незалежною; 20,54% – вважають світовим лідером із потужним економічним і науково-технічним потенціалом; 16,07% – тому, що країна є західноєвропейською (або членом Європейського Союзу); 11,90% – для возз'єднання з родичами, які живуть у цій країні; 11,31% – через відсутність мовного бар'єра та завдяки вільному володінню мовою цієї країни; 9,82% – бо високий рівень безпеки у даній країні; 5,65% – країна близька за ментальністю; 8,04% – інше (це стосувалося переважно тих осіб, які хотіли б проживати в Україні, тому що це їхня Батьківщина). На таке запитання не відповідали ті респонденти, яким було складно обрати привабливу країну для постійного місця проживання.

Паралельно оцінімо найпривабливіші країни щодо працевлаштування (рис. 4.7.2).

Спробуємо порівняти та проаналізувати дані рис. 4.7.2 і рис. 4.7.3. Якщо більшість осіб вважає пріоритетним жити в Україні (25,38%), то працювати в нашій державі прагнуть на 10% менше (14,32%), і навпаки, на постійне місце проживання в США хотіли б виїхати 16,58%, а працювати 20,10%. Це саме

стосується Великобританії – з 6,53% до 8,79%, Італії – з 4,77% до 6,78%, Польщі – з 3,02% до 3,77%, Іспанії – з 2,01% до 2,76%. Тобто можна простежити певний зв'язок, оскільки відсоток збільшується за рахунок тих осіб, які мають досвід тимчасової роботи саме в цих країнах і вважають їх привабливими для себе. З точністю до навпаки спостерігається тенденція до зниження в таких країнах, як Німеччина – з 8,54% до 7,29%, Канада – з 4,02% до 3,27%, Франція – з 4,02% до 2,01%, тобто в тих країнах, де частка наших співвітчизників є незначною. Ще одна суттєва відмінність – збільшення в загальній масі тих осіб, яким важко визначитися з привабливою країною для тимчасової роботи порівняно з країною для постійного місця проживання (з 15,83% до 23,12%).

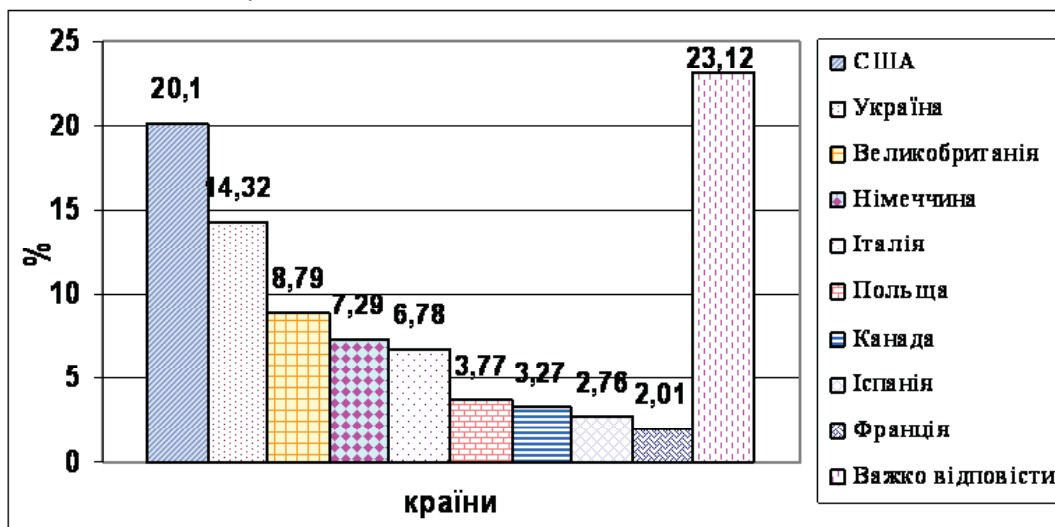


Рис. 4.7.2. Найпривабливіша країна для роботи, %

Наступне запитання мало на меті дізнатися, які найсприятливіші країни є для тимчасової роботи. Одержані результати можна переглянути на рис. 4.7.3 (респонденти назвали 3 варіанти країни).

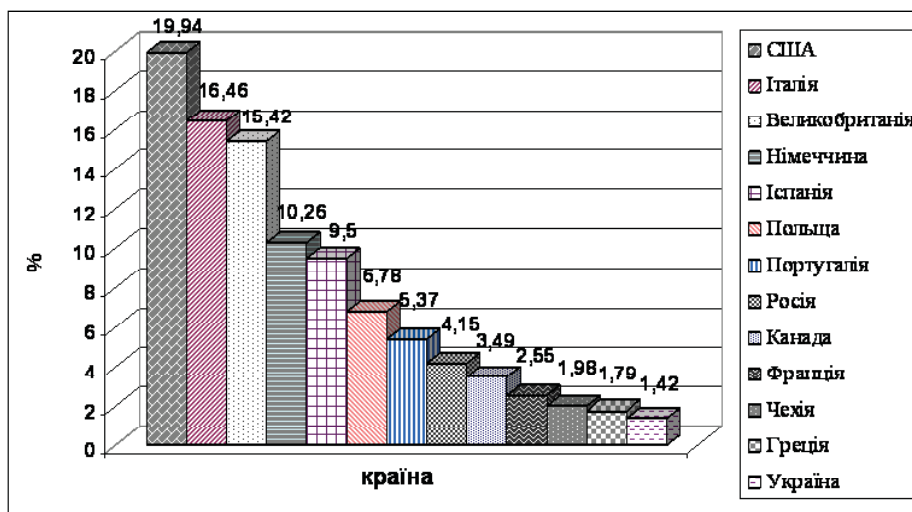


Рис. 4.7.3. Сприятливі країни для тимчасової роботи, осіб

Пальму першості і надалі утримують США та європейські країни (Італія, Німеччина, Великобританія, Іспанія, Польща, Португалія, Росія, Канада тощо). Це пояснюється, на нашу думку, за рахунок двох основних чинників: у зазначених країнах перебувають родичі опитаних, або дані особи мають особисто досвід тимчасової роботи за кордоном (дані закономірності зможемо простежити при подальшому аналізі).

Більше половини мешканців Тернопільщини – 51,65% мають родичів за кордоном. З них у 31,37% – родичі перебувають у США, 21,08% – в Польщі, по 20,59% – в Італії та Російській Федерації, 15,20% – у Канаді, по 8,33% – в Іспанії та Великобританії, 4,90% – у Португалії та Чехії, 1,96% – в Австралії.

Однак наше соціологічне дослідження не визначило точних даних про кількість осіб із Тернопільської області, які в певний період перебувають за кордоном на тимчасовій роботі, але дало змогу вирахувати та проаналізувати інші складові, притаманні зовнішній трудовій міграції населення Тернопільщини.

Бажання протягом найближчого року виїхати за кордон виявили 16,79% респондентів, 69,97% – не планують виїжджати, а 13,23% – не можуть сказати напевно. Серед тих, хто планує виїхати за кордон, значна частина – 59,09% – на тимчасову роботу, 16,67% – у гості до родичів (друзів), 9,09% – в туристичну поїздку, 6,06% – на постійне місце проживання.

Якщо подивитися на загальний відсоток осіб, які збираються виїхати на тимчасову роботу за кордон протягом найближчого року із загальної чисельності опитаних, то він становить – 9,8% економічно активного населення Тернопільської області. Таким чином, отримуємо невтішні результати – на Тернопільщині кожна десята особа віком від 16 до 69 років (це 72310 осіб від загальної кількості економічно активного населення) у найближчий рік планує покинути Україну для працевлаштування за кордоном.

У зв'язку з цим, доцільно простежити залежність потенційної можливості мешканців Тернопільщини виїхати в найближчій рік на тимчасову роботу за кордон у розрізі вікових груп (рис. 4.7.4).

Як видно, потенційну здатність до трудової міграції виявляє переважно молода частина населення, зокрема особи віком 16–19 та 25–29 років, які складають практично третину всіх гіпотетичних трудових мігрантів. Це свідчить про значну міграційну рухомість молоді, бажання спробувати себе за кордоном та проявити здібності і вміння. Варто зауважити, що при аналізі вікової структури потенційних трудових мігрантів 41%, або майже 30 тис. осіб становить жіноче населення віком 16–49 років, тобто ті особи, яких прийнято вважати в демографії найбільш дітородно активним населенням.

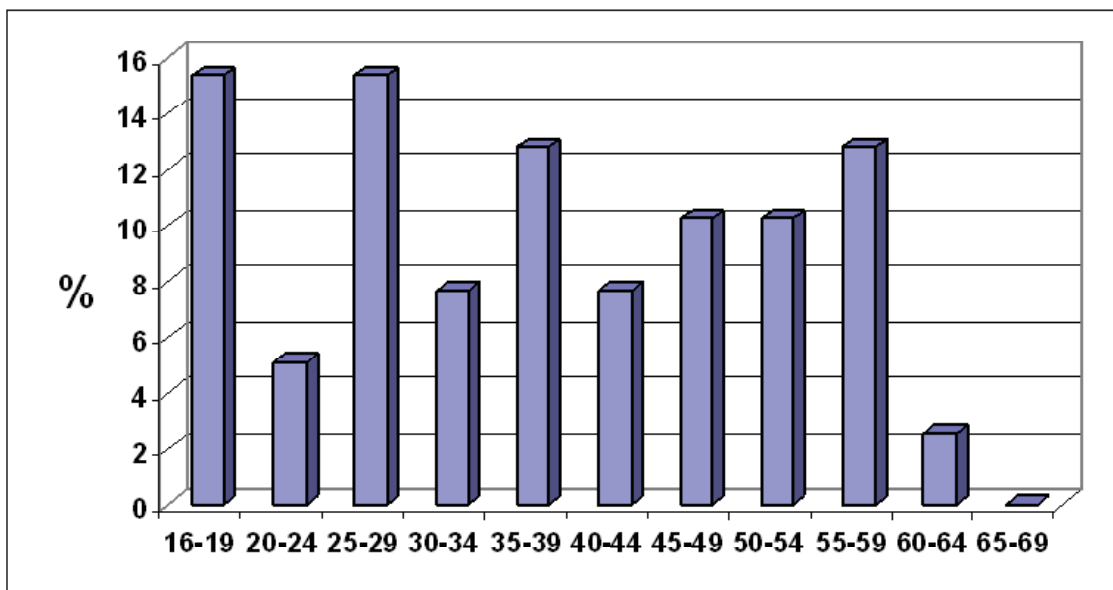


Рис. 4.7.4. Залежність потенційної здатності осіб щодо виїзду за кордон у розрізі вікових груп, %

Продовжуючи аналіз соціологічного дослідження зовнішньої трудової міграції населення Тернопільської області на рис. 4.7.5 простежимо географію виїзду за кордон жителів регіону в найближчий рік.

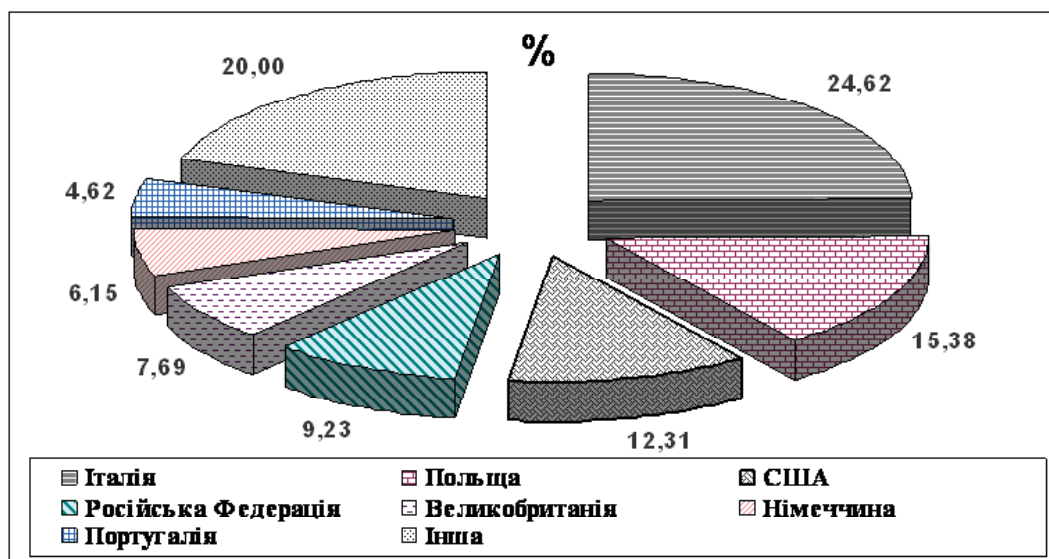


Рис. 4.7.5. Географія виїзду на тимчасову роботу осіб із Тернопільської області протягом найближчого року, %

Переважає частина осіб має намір виїхати в Італію – 24,62%, на другому місці Польща – 15,38%, далі США – 12,31%, Росія – 9,23%, Великобританія – 7,69%, Німеччина – 6,15%, інші країни.

Аналіз проблем, які намагаються розв'язати ті, хто має намір виїхати за кордон на тимчасову роботу, показує, що переважна більшість респондентів –

43,59% – хоче заробити гроші на прожиття, 20,51% – на навчання дітей, 17,95% – на квартиру, 10,26% – покинути Україну та отримати вид на проживання в іншій країні, 7,69% – заробити гроші на відкриття власної справи.

До чинників, які могли б утримати від роботи за кордоном, майже три чверті респондентів (71,79%) віднесли значне покращання матеріального добробуту сім'ї, 15,38% – хворобу одного з членів родини, 5,13% – ускладнення процедури виїзду. Отже, головною рушійною силою, яка впливає на виїзд осіб на тимчасову роботу за кордон, є чинник економічний.

Що ж спонукає населення Тернопільської області залишитися за кордоном на постійному місці проживання? 38,46% респондентів вважають, що не повернуться в Україну при значному погіршенні економічної ситуації у ній; 35,90% мають бажання залишитися за кордоном для забезпечення кращого майбутнього своїм дітям; 28,21% – через нестабільну політичну ситуацію в країні, яка загрожує безпеці родини; 17,95% – через соціальну незахищеність у власній країні; 17,95% – через зневажливе ставлення влади до громадян України; 12,82% – через загрозу екологічну ситуацію. Як бачимо, домінуючими чинниками щодо можливого неповернення в Україну є переважно соціально-економічні та політичні.

Досвід тимчасової роботи за кордоном мають 17,59% всього економічно активного населення Тернопільської області, або 139,81 тис. осіб (загальна кількість економічно активного населення в Тернопільській області в досліджуваній період становила – 794,86 тис. осіб). Якщо поглянути на загальну кількість постійного населення в Тернопільщині, а вона дорівнює 1108,87 тис. осіб, то частка осіб із досвідом тимчасової роботи за кордоном серед усього населення становитиме – 12,61%. Тобто практично кожний восьмий мешканець Тернопільської області виїжджав за кордон з метою трудової діяльності, що свідчить про значний масштаб цього явища. Географію трудових міграцій досліджено на основі аналізу інформації осіб, які перебували за кордоном на тимчасовій роботі (рис. 4.7.6).

Майже третина осіб працювала в Італії – 30%; далі розташувалися прикордонні з Україною країни – Польща (22,86%) та Росія (15,71%); в Іспанії перебувало 10%; у Великобританії, Німеччині та Чехії – по 4,29%. Як бачимо, майже 80% припадає лише на чотири країни, причому, досвід роботи за межами Європи мають небагато мігрантів, лише 5,8%.

Серед проблем, що намагалися розв'язати ті, хто виїжджав на тимчасову роботу за кордон, основною було намагання заробити гроші на прожиття, це характерно для 68,57%, 20,0% мігрантів прагнули заробити гроші на навчання дітей, 18,57% – на квартиру, 15,71% – на автомобіль, 8,57% – на

відкриття власної справи, 2,86% – на особисте навчання, 1,43% – покинути Україну й отримати вид на проживання в іншій країні.

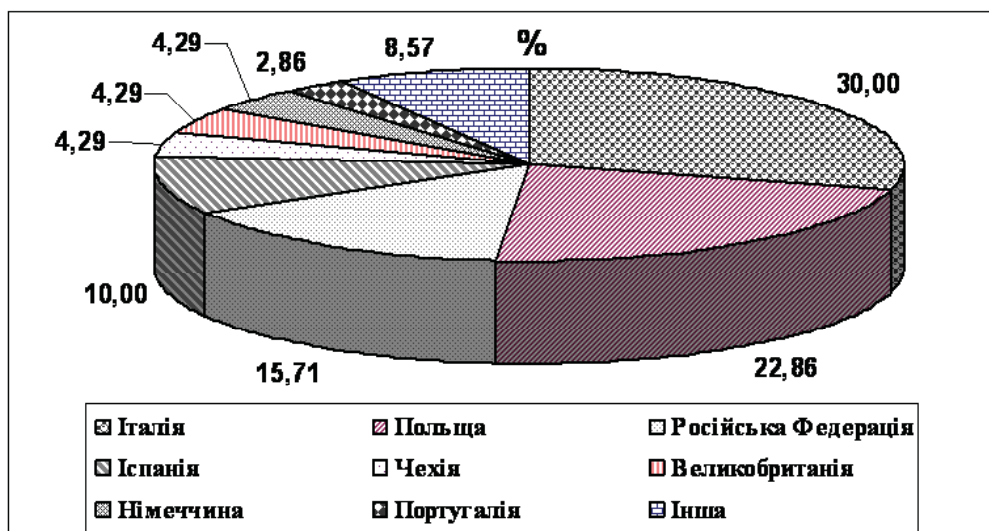


Рис. 4.7.6. Остання країна перебування за кордоном на тимчасовій роботі, %

На нашу думку, пріоритети змінюються за рахунок того, що серед осіб, які планують у найближчий рік виїхати за межі країни на тимчасову роботу, 44% становлять особи з досвідом тимчасової роботи за кордоном. У результаті перебування за кордоном матеріальний стан поліпшився, та на передній план вийшли інші мотиви, здатні спонукати людей до повторного виїзду на тимчасову роботу, одним з яких є бажання змінити місце постійного проживання.

Термін перебування за кордоном коливається від місяця до восьми років, а в середньому становить два роки. З графіка (рис. 4.7.7) видно, що серед тих, хто працював за кордоном, значна частина осіб – 42,86% виїжджала на тимчасову роботу за межі країни раз, 25,70% – двічі, 12,86% – тричі, 8,57% – чотири рази, 8,57% – десять та більше разів. Тобто частина осіб здійснюють трудові поїздки за кордон вже не вперше, що свідчить про поширеність та довготривалість зовнішнього міграційного руху в Тернопільській області. Є й такі особи, які понад десять разів брали участь у зовнішній трудовій міграції (50% з них перебували у Росії, 50% – у Польщі). Серед тих, хто вперше вийшов на закордонний трудовий ринок, найбільше осіб в Італії – 36,67%, в – Іспанії – 16,5%, Польщі – 13,33%, та Росії – 10,0%.

Інформацію стосовно можливості працевлаштування за кордоном більшість мешканців Тернопільщини одержали від родичів, друзів, знайомих – 80,0%; від туристичних агенцій – 11,43%; знайшли інформацію в Інтернеті – 5,71%; в засобах масової інформації – 2,86%. Отже, головним джерелом

інформації щодо можливості працевлаштуватися за кордоном є родинні зв'язки, яким мешканці Тернопільщини довіряють найбільше та керуються ними при спробі здійснення закордонної трудової поїздки.

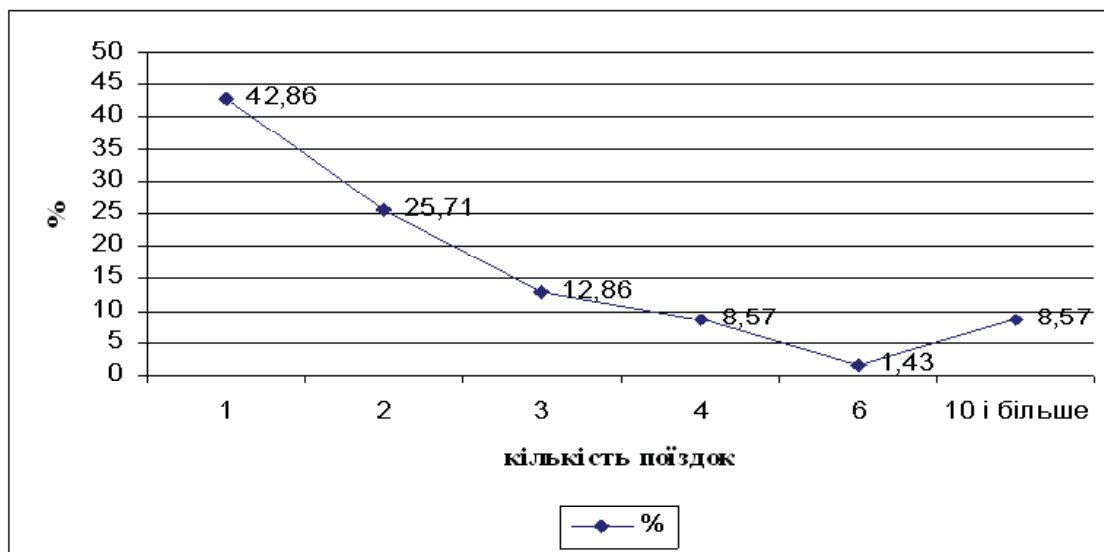


Рис. 4.7.7. Кількість трудових поїздок за кордон, %

На запитання стосовно організації, послугами якої скористалися респонденти для отримання візи в країну з метою тимчасової роботи, 48,57% відповіли, що туристичного агентства в м. Тернополі, 14,29% – посольства країни в яку виїжджали, 8,57% – туристичного агентства у своєму місті, 5,71% – туристичного агентства у м. Києві, 4,29% – туристичного агентства у м. Львів, 1,43% – посольства іншої країни, 14,29% обрали інший варіант (переважно це – відсутність потреби у візі).

Спробуємо дізнатися, який тип візи отримували та на який термін вони були відкриті в осіб, що здійснювали трудові поїздки за кордон. У 57,14% респондентів була відкрита туристична віза, 17,14% отримали робочу візу, 7,14% – гостьову візу, 4,29% – службову візу, 1,43% – транзитну, 12,86% – обрали запропонований варіант “інше” (це стосується тих, хто виїжджав у Росію, з якою в Україні існує безвізовий режим перетину кордону). У 37,70% опитаних мешканців Тернопільської області віза була відкрита на термін до шести місяців та більше, 24,59% – до одного місяця, 21,31% – від 10 до 14 днів, 9,84% – до одного тижня, 6,56% – від 7 до 10 днів. Як видно, більше половини респондентів перетинали кордон із туристичною візою, хоча мета їхньої поїздки полягала зовсім в іншому. Можна припустити, що це один із найлегших шляхів, яким можна потрапити на тимчасову роботу в закордонні країни.

Серед осіб, які перебували на тимчасовій роботі, 21,43% перед виїздом за кордон не були зайняті трудовою діяльністю, 62,86% працювали повний

робочий день, а 15,71% – неповний робочий день. Якщо з мотивацією і бажанням безробітних осіб виїхати за кордон на тимчасову роботу все більш-менш зрозуміло – це один з шляхів покращити власний матеріальний добробут та проявити певні набуті знання й здібності в іншій країні, то з особами, які працювали до виїзду за кордон, все набагато складніше, ще й враховуючи значний відсоток осіб цієї категорії.

Ми спробували припустити, які чинники посприяли виїзду на тимчасову роботу даній групі осіб. На наш погляд, визначальним є те, що 78% із них перебуває у шлюбі, а в 40% осіб є діти віком до 16 років. Це свідчить про бажання, як покращення матеріального стану сім'ї, так і можливості дати дітям вищу освіту та забезпечити краще майбутнє.

Тепер розглянемо респондентів, що не працювали, та з яких обставин: 31,25% перебували в статусі безробітного, 31,25% були домогосподаркою, 18,75% – пенсіонери, 12,50% – студенти. Як видно, серед перелічених вище категорій представлені особи за різними статево-віковими ознаками.

Дізнаємося, який статус зайнятості мали до виїзду за кордон на тимчасову роботу ті мешканці, що працювали. Із них 25,45% – це спеціалісти; 23,64% – кваліфіковані робітники; 14,55% – різноробочі, підсобні робітники; 12,73% – службовці; 7,27% – самозайняті (індивідуальна трудова діяльність, представник вільної професії), 7,27% – кваліфіковані робітники, які зайняті в сільському господарстві; 3,64% – різноробочі, підсобні робітники, зайняті в сільському господарстві; 1,82% – керівники підприємств (та їх заступники); 1,82% – роботодавці.

За формою власності підприємства/організації, в якій працювали трудові мігранти до виїзду за кордон, поділ є таким: 47,27% – державна, 38,8% – приватна, 5,45% – колективна, 5,45% – акціонерне товариство, 1,82% – індивідуальна трудова діяльність.

Період, за який трудові мігранти змогли працевлаштуватися за кордоном, коливається від одного дня до шести місяців, що безумовно залежить від різних зовнішніх обставин, із якими зіткнулися наші співвітчизники. В середньому цей показник дорівнює 23,4 дня. Якщо поглянути на територіальні відмінності періоду працевлаштування, то середні показники є такими: 12 днів – у Росії, 16 днів – у Польщі, 20 – у Чехії, 28 – в Італії, 30 – в Англії, 32 – у Португалії, 38 – в Іспанії, 42 дні – в Німеччині. Тобто швидше працевлаштовуються у прикордонних із Україною країнах.

Як показало соціологічне дослідження, 75,71% виконували за кордоном роботу, яка не відповідала їхньому фаху, 12,86% – працювали за фахом, 11,43% – не змогли напевне дати відповідь на дане запитання. У зв'язку з

цим ми проаналізували вид трудової діяльності мігрантів за кордоном (рис. 4.7.8).

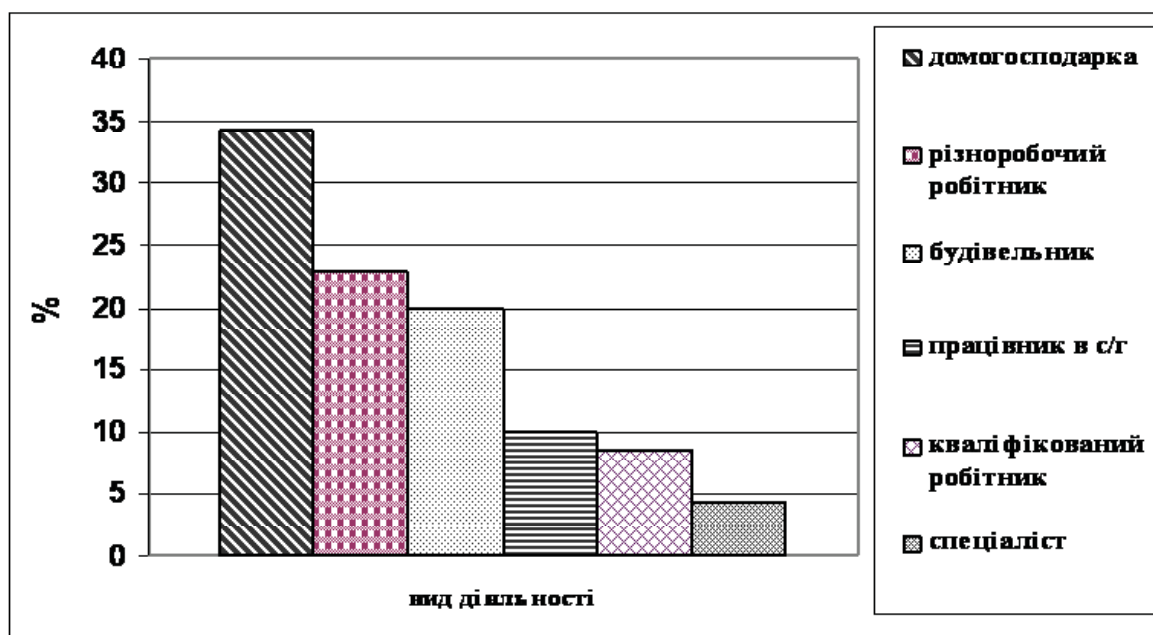


Рис. 4.7.8. Види трудової діяльності мігрантів за кордоном, %

Основними видами прикладання праці мешканців Тернопільської області, які перебували за межами України, є послуги домашньої прислуги, де зайнято 34,29%; будівельниками працюють 20,0%; різноробочими – 18,57%; дещо менше сільськогосподарськими працівниками – 10,0%; кваліфікованими робітниками – 8,57%; як спеціалісти задіяні 4,29%; різноробочих робітників, зайнятих у сільському господарстві, також 4,29%.

З рисунку 4.7.9 видно, що самий активний вид діяльності, що охоплює майже всі вікові групи (вік становить 25–64 роки) – це послуги домашньої прислуги та особи, які задіяні в будівництві (вік 16–59 років). Більшість осіб, які працюють різноробочими, становить наступні вікові групи: 20–24, 30–35, 40–59 років; робітники, які працюють у сільському господарстві репрезентують населення у віці: 30–35, 45–54, 65–69 років; кваліфіковані робітники представлені у віці: 30–34, 39–54 роки, та спеціалісти, які задіяні в сільському господарстві на тимчасовій роботі за кордоном, представлені у віці 35–44 роки.

Значна частина трудових мігрантів, а саме 37,14% жодного разу не змінювали роботу, 14,29% – змінювали місце праці раз, 21,43% – два рази, 12,86% – тричі, 7,14% – чотири рази та більше, 7,14% – не можуть пригадати, скільки разів їм довелося змінювати роботу, перебуваючи за кордоном на тимчасовій роботі.

Наскільки ж виправдалися очікування мігрантів стосовно вирішення особистих проблем під час трудової діяльності за кордоном: 7,14% –

вважають, що сподівання повністю виправдалися; 65,71% – скоріше виправдалися; 12,86% – наскільки виправдалися, настільки не виправдалися; 10,0% – скоріше не виправдалися; 4,29% – повністю не виправдалися.

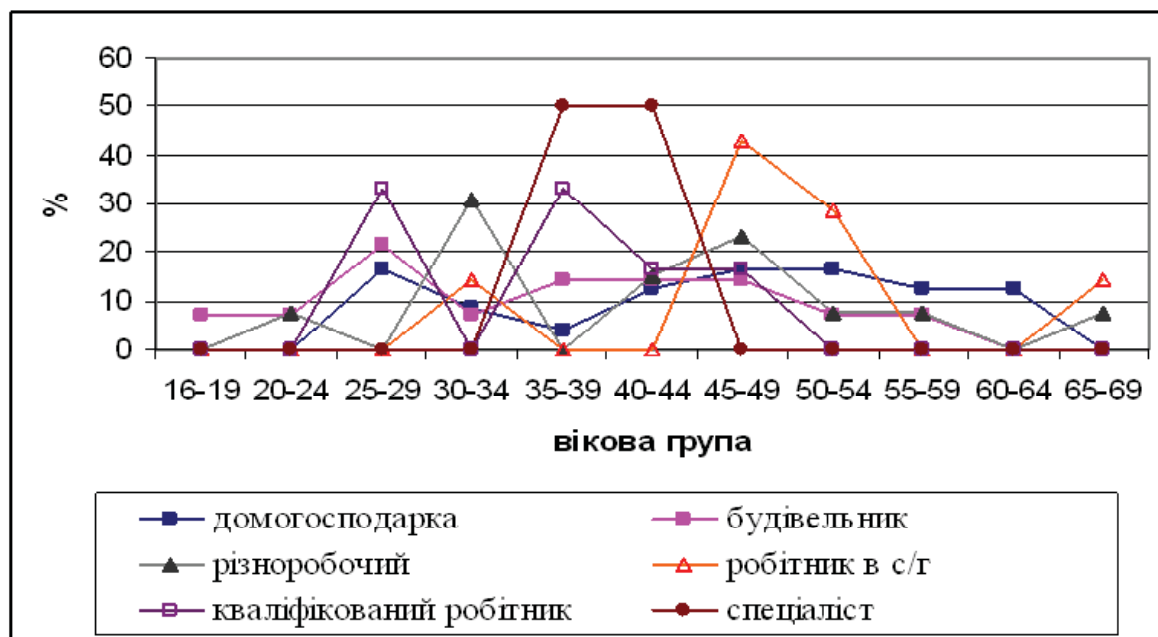


Рис. 4.7.9. Вид діяльності за кордоном, в розрізі вікових груп, %

Якщо б у респондентів, які мають досвід тимчасової роботи за кордоном, була змога повернутися та знову працювати в цій країні, 20,0% осіб обов'язково погодилися б, 30,0% – скоріше за все погодилися б, 30,0% – важко сказати однозначно, 12,86% – швидше не погодилися б, 7,14% – ніколи не погодилися б. Тобто значна частина мігрантів вважає виправданими трудові поїздки за кордон та при можливості погодилася б повернутися й знову працювати в цих країнах.

Ми поцікавилися у респондентів, чи вплинуло їхнє перебування за кордоном на стосунки у родині, та отримали такі результати: 18,57% – стверджують, що стосунки поліпшилися; 44,29% – ніяк не вплинули; 15,71% – стосунки погіршилися; 21,43% – не можуть відповісти однозначно. Це питання, на нашу думку, є досить актуальним, адже ні для кого не таємниця, що зовнішня трудова міграція призводить до великої кількості розлучень через довготривале перебування за кордоном та до так званого “соціального сирітства”, коли діти мігрантів залишаються в Україні без піклування батьків.

РОЗДІЛ 5

СОЦІАЛЬНІ ТА ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ ЗОВНІШНІХ ТРУДОВИХ МІГРАЦІЙ

5.1. Обсяги заробітків трудових мігрантів та їх вплив на добробут домогосподарств

Оскільки трудова міграція обумовлена економічними причинами, а її основний мотив – бажання населення підвищити свій добробут, головним результатом поїздок за кордон є зароблені гроші. За даними опитування, в середньому трудовий мігрант заробляв 817 доларів на місяць, що втричі вище, ніж у середньому на 1 штатного працівника, зайнятого в економіці України (268 доларів США).

Більшість тих, хто повідомив про величину заробітку (42%), щомісяця заробляли суми від 500 до 1000 доларів США. Вищі доходи мали третина мігрантів, відповідно нижчі – 21,0% у тому числі до 250 доларів на місяць – лише близько 4%.

Таблиця 5.1.1.

Орієнтовна сума місячного заробітку мігрантів за країнами останнього перебування, доларів США

Країна останнього перебування	Усього	Орієнтовна сума місячного заробітку мігрантів					Заробітки мігрантів у середньому
		До 250	251-500	501-1000	Понад 1000	Не знаю	
Всього	1264,3	46,1	243,2	497,3	399,2	78,5	817
Чеська Республіка	150,5	0,7	21,7	95,1	31,1	1,9	797
Угорщина	47,0	10,7	12,7	18,1	3,5	2,0	535
Італія	186,7	1,5	5,3	32,3	133,4	14,2	1120
Польща	82,0	1,9	34,9	32,2	10,2	2,8	635
Португалія	36,2	0,0	5,5	7,7	17,6	5,4	969
Російська Федерація	597,9	20,9	141,5	268,1	126,0	41,4	745
Іспанія	40,0	0,0	1,8	4,8	26,8	6,6	1131
Інші країни	124,0	10,4	19,8	39,0	50,6	4,2	846

Величина заробітків відрізняється залежно від країни перебування, правового статусу та характеру виконуваної роботи. Так, мігранти, які здійс-

нили свою останню поїздку до Італії та Іспанії, заробляли за кордоном в середньому понад 1100 доларів США на місяць. Близько 1 тис. доларів становив середньомісячний заробіток в Португалії. В Угорщині й Польщі ця цифра варіювала в діапазоні 535–635 доларів, а в Чеській Республіці та Російській Федерації – наближалася до 800 доларів США.

Найвищий відсоток мігрантів із заробітком понад тисячу доларів був серед тих, хто здійснив свою останню поїздку до Іспанії – 80,2%. Під час перебування в Італії такі заробітки мали 77,3%, а в Португалії – понад половина. Відсоток найнижчих середньомісячних заробітків до 250 доларів США був найбільшим серед мігрантів, які виїздили до Угорщини – майже 23,8%. Серед тих, хто працював у Росії, він становив у середньому для масиву 3,8%, в Польщі – 2,4%, тоді як в інших країнах був практично відсутній.

Як і можна було очікувати, найвищий заробіток виявився у осіб, які мали дозволи на проживання та працевлаштування в країнах перебування, тобто надійний правовий статус – в середньому 867 доларів на місяць. Особи без офіційного статусу отримували дещо менше – в середньому 832 долари на місяць. Ще нижчий середній заробіток виявився у мігрантів, щодо яких правовий статус залишився невідомим, що, найвірогідніше, означало його відсутність.

Як показало дослідження, найкраще оплачуваними були наймані працівники у домогосподарствах громадян (845 доларів США на місяць), найнижчі середньомісячні доходи мали самозайняті (753 долари).

Досить несподіваним виявився результат щодо величини середнього заробітку залежно від статі мігрантів. Понад 1000 доларів США на місяць мали 40,2% жінок-мігранток, про яких було зібрано інформацію, тоді як частка чоловіків із таким рівнем зарплатні була на десять відсоткових пунктів меншою. Внаслідок цього середній заробіток жінок виявився вищим, ніж чоловіків: 852 та 801 долари відповідно. Таку ситуацію, вірогідно, обумовлює той факт, що жінки-мігрантки чисельно переважають у країнах з вищим рівнем зарплатні, зокрема, в Італії. Крім того, має значення і порівняно довше перебування жінок за кордоном, тобто стабільніша робота: за даними обстеження понад 12 місяців за кордоном працювали 21,9% жінок-мігранток і лише 11,1% чоловіків, від 6 до 12 місяців – 27,9% та 20,2% відповідно.

На жаль, отримані в ході першого загальнонаціонального обстеження з питань трудових міграцій відомості про заробітки мігрантів є неповними, крім того, принаймні частина респондентів, які відповіли на це запитання, вочевидь назвали занижені величини. Загалом, визначення реального обсягу заробітків трудових мігрантів є чи не найскладнішим при проведенні вибіркового опитувань,

головним чином через небажання (побоювання) і самих мігрантів, і їхніх родичів щиро відповідати на питання щодо заробітків. Це зрозуміло, оскільки значна частина трудових мігрантів працює і отримує доходи за кордоном напівлегально або цілком нелегально.

Для оцінки реального обсягу заробітків трудових мігрантів та грошових переказів була розроблена методика, яка спирається як на дані обстеження, так і на інформацію МОП та Євростату щодо рівнів заробітної плати в країнах-реципієнтах української робочої сили.

Міграційні заробітки залежать від:

- чисельності українських трудових мігрантів та розподілу їх за контингентами (залежно від країни перебування та виду діяльності);
- середньої тривалості прикладання праці представників кожного з виокремлених контингентів трудових мігрантів;
- заробітної плати кожного контингенту працівників-мігрантів.

Отже, в узагальненому вигляді формула розрахунку обсягів заробітків трудових мігрантів з України за кордоном має такий вигляд:

$$W = \sum_{i=1}^I \sum_{j=1}^J n_{ij} * w_{ij} * l_{ij} , \quad (5.1)$$

де W – загальна сума заробітків українських трудових мігрантів за кордоном;

$i=1,2\dots I$ країна прикладання праці трудових мігрантів з України;

I – кількість країн прикладання праці трудових мігрантів з України;

$j=1,2\dots J$ види діяльності, в яких зайняті трудові мігранти з України;

J – кількість видів діяльності, в яких зайняті трудові мігранти з України;

n – кількість українських трудових мігрантів;

w – середня заробітна плата працівника з України за кордоном за період часу (година, день, тиждень, місяць);

l – середня тривалість прикладання праці українського трудового мігранта за кордоном (в годинах, днях, тижнях, місяцях).

Слід зауважити, що змінні l та w повинні бути однієї розмірності, тобто при використанні даних про заробітну плату заробітчанина за місяць роботи і середня тривалість перебування українських заробітчанин за кордоном має виражатись у місяцях.

З огляду на час проведення обстеження і наявність інформації про заробітки, обсяги заробітків і грошових переказів визначаються для 2007 р., при цьому враховують мігрантів, які виїздили за кордон упродовж 2007 – I половини 2008 р. (ймовірність виїзду у 2008 р. осіб, які не перебували

за кордоном у 2007 р., є дуже низькою). При комбінаційному розподілі мігрантів за контингентами (відповідно до країни та виду діяльності) виокремлення усіх можливих значень ознак є недоцільним – варто спинитися на обмеженій кількості країн та кількості видів діяльності, а заробітки мігрантів в інших країнах та інших видах діяльності розрахувати як середню за сукупністю врахованих контингентів. Відповідно враховано сім основних країн-реципієнтів вітчизняної робочої сили (Росія, Італія, Чехія, Польща, Угорщина, Іспанія та Португалія) і сім основних видів діяльності (сільське господарство, промисловість, будівництво, оптова й роздрібна торгівля, діяльність готелів та ресторанів, діяльність транспорту та зв'язку, діяльність домашніх господарств). Результати вибіркового опитування з питань трудової міграції дають змогу визначити чисельність кожного контингенту та середню тривалість їх перебування в країні (табл. 5.1.2).

На враховані контингенти припадає близько 90% загального обсягу трудової діяльності за кордоном.

Оскільки інформація про заробітки мігрантів за прямими відповідями є вочевидь неповною, необхідно спиратися на дані щодо середньої зарплати в країнах-реципієнтах за окремими видами діяльності та експертних оцінок співвідношення зарплат українських громадян та місцевих мешканців.

Таблиця 5.1.2.

Обсяг прикладання праці за кордоном залежно від країни перебування та виду діяльності, тис. людино-місяців

Країни останнього перебування	Сільське господарство	Промисловість	Будівництво	Оптова й роздрібна торгівля	Діяльність готелів та ресторанів	Діяльність транспорту та зв'язку	Діяльність домашніх господарств
Чеська Республіка	36,6	74,0	414,4	0,0	41,7	0,0	23,4
Угорщина	3,6	18,7	68,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Італія	61,5	18,9	138,3	4,9	110,9	7,3	598,1
Польща	106,9	4,5	58,4	5,0	0,0	0,0	65,9
Португалія	5,1	0,2	87,3	5,5	10,8	2,6	42,2
Російська Федерація	112,5	170,7	1385,4	178,6	36,3	49,0	63,0
Іспанія	90,3	0,0	60,8	0,0	9,9	0,0	16,2

На жаль, і інформація щодо середньої заробітної плати за різними видами діяльності в країнах-реципієнтах є неповною. Тому наявні прогалини були заповнені на основі співвідношення розміру заробітної плати у різних видах діяльності в подібних за рівнем економічного розвитку та географічним положенням країнах, по яких є повна інформація, та співвідношення між середніми зарплатами у цих країнах. Середня заробітна плата в сфері діяль-

ності домашніх господарств була оцінена на рівні зарплати у сфері соціальної роботи у відповідних країнах.

За оцінками експертів, отриманими при обстеженні трудової міграції молоді, що здійснив Державний інститут проблем сім'ї та молоді у 2003 р. [41], розмір оплати праці наших працівників становить 30–60% від суми, яку отримують постійні мешканці країн-реципієнтів за таку ж роботу. З огляду на те, що більш кваліфіковані працівники-мігранти середнього віку заробляють більше, ніж молодь, вірогідною є оцінка середнього заробітку українських громадян на рівні 50% заробітку постійних мешканців країн-реципієнтів у тих же видах діяльності. У випадках легального працевлаштування за належним чином оформленим контрактом рівень оплати праці українців цілком може відповідати місцевим стандартам. Невелика частина заробітчанив займається підприємницькою діяльністю за кордоном.

За виконаними розрахунками сумарний обсяг заробітків сукупності мігрантів, які працювали у семи основних країнах-реципієнтах і були зайняті у семи наймасовіших видах діяльності, становив за 2007 р. 1,7 млрд. євро. При поширенні результатів на загальну чисельність українських трудових мігрантів отримуємо суму у **майже 1,9 млрд. євро**.

Обсяги грошових переказів (включаючи банківські перекази, передачу грошей неформальними способами та особисто привезені мігрантами кошти) залежать як від заробітків, так і від обсягу витрат в країні перебування. За даними обстеження в середньому 22,5% своїх заробітків мігранти витрачають у країні тимчасового перебування. До цього слід додати транспортні витрати на переїзд за кордон і назад. Останні навряд чи є досить значними: мігруючі до сусідніх країн вочевидь використовують “дешевші” види транспорту, а особи, які працюють у більш віддалених країнах, виїздять на тривалий термін (тобто подорожують рідко). Таким чином, грошові перекази становлять близько 70% від загального обсягу заробітків – це **понад 1,3 млрд. євро**.

При цьому близько половини загальної кількості трудових мігрантів припадає на 6 західних областей (Волинську, Закарпатську, Івано-Франківську, Львівську, Тернопільську та Чернівецьку). Відповідно обсяг грошових переказів, які отримують домогосподарства цих регіонів, наближається до 700 млн. євро, що (згідно з середньорічним офіційним курсом гривні до євро, встановленим НБУ) перевищує 20% загального фонду оплати праці у відповідних регіонах. По Закарпатській області (яка є регіоном найвищої інтенсивності трудових міграцій) обсяг грошових переказів перевищує половину фонду оплати праці.

Автори цілком свідомі того, що наведена методика дає змогу лише оцінити масштаб заробітків мігрантів та коштів, які вони надсилають своїм

близьким в Україні. Проте порядок цих сум вочевидь відповідає дійсності. Подальше уточнення обсягів грошових переказів українських трудових мігрантів потребує проведення детальніших досліджень, включаючи обстеження, задля покращання бази для обрахунків.

Перекази на батьківщину робили 62,3% чоловіків-мігрантів і 58,8% жінок, хоча жінки превалюють у країнах, звідки кошти переважно не привозять, а переказують (Італія). Це може свідчити про послаблення зв'язків жінок-мігрантів з батьківщиною.

Особи з урегульованим правовим статусом пересилали на батьківщину відносно більше грошей, ніж ті, хто його не мали, хоча в країні перебування вони також більше витрачали. Надходження від тих, хто мав дозвіл на проживання та роботу, в середньому на одного трудового мігранта у 2007 р. становили 2831 долар США, що пояснюється вищими заробітками цієї категорії мігрантів. Водночас трудові мігранти без офіційного та невизначеного статусу пересилали у середньому 2551 та 2511 доларів відповідно.

Помітно більшими були надходження від мігрантів, які мали досвід численних поїздок на заробітки за кордон. Трудові мігранти, які здійснили одну зарубіжну поїздку, направили у 2007 р. у середньому 2353 долари США, а ті, які виїжджали кілька разів, – 2821 долар. Однак найвищі доходи отримували сім'ї від мігрантів, які здійснювали систематичні щомісячні поїздки за кордон – 3471 долар США на рік (ймовірно, що частина з них була пов'язана з купівлею або продажем товару, тобто мала торговий чи бізнесовий характер).

Структура використання зароблених мігрантами грошей свідчить, що головною статтею витрат є задоволення щоденних потреб (придбання продуктів харчування, одягу, оплата послуг), про що повідомили 72,0% трудових мігрантів (дане запитання передбачало кілька варіантів відповідей). На другому місці – придбання товарів довготривалого користування (39,3%), на третьому – купівля, реконструкція будинків, квартир, будівництво нового житла (29,1%). І значно рідше зароблені кошти спрямовувалися на оплату навчання членів домогосподарства (12,4%), повернення боргів (10,4%), заощадження (9,7%), оплату лікування (6,5%).

Із загальної кількості обстежених домогосподарств 84,9% надали відповідь щодо рівня свого добробуту. Серед них майже кожне друге домогосподарство визнало свій рівень добробуту середнім або нижче середнього, і кожне восьме домогосподарство вважало себе бідним та дуже бідним (табл. 5.2.3). Лише 1,0% домогосподарств вважали себе заможними. Разом з тим серед домогосподарств, які мали трудових мігрантів, спостерігалась більша частка тих, хто віднесли себе до бідних та дуже бідних (13,3%). Отримані дані демон-

струють, що наявність трудових мігрантів у домогосподарстві практично не впливає на самооцінку останніми рівня свого добробуту.

Таблиця 5.2.3.

Розподіл усіх домогосподарств та домогосподарств мігрантів за самооцінкою рівня добробуту

	Рівень добробуту за самооцінкою, %			
	заможні	середні	нижче середнього	бідні та дуже бідні
Усі домогосподарства	1,0	45,6	41,1	12,3
З них домогосподарства, які мали трудових мігрантів	1,4	44,3	41,0	13,3

Матеріальну допомогу з-за кордону у 2007 р. у грошовому та натуральному виразі загалом отримали 1329,8 тис., або кожне друге обстежене домогосподарство. Переважно домогосподарства отримували допомогу від близьких та родичів і лише 4,5% – від друзів та інших знайомих. Серед домогосподарств, які вважали себе заможними, майже три чверті отримували допомогу від близьких родичів (чоловіка, дружини, дітей), а у домогосподарствах із середнім рівнем добробуту частка допомоги від них складала 54,1%.

У грошовій формі домогосподарства отримували 89,2% допомоги, середній розмір якої на одне домогосподарство у 2007 році складав 2207 доларів США. При цьому у сільській місцевості розмір допомоги у 1,4 раза перевищував відповідний показник у міських поселеннях.

Спостерігається залежність рівня добробуту від розміру отриманої допомоги. Кожне третє домогосподарство, яке віднесло себе до середнього рівня, та кожне друге – до нижче середнього або бідного, отримали у 2007 році в середньому до 1000 доларів США. Водночас серед заможних домогосподарств третина отримувала 2001–3000 доларів та ще стільки ж – понад 5000 доларів США.

Грошова допомога значно впливала на добробут домогосподарств. У їх сукупному доході вона у середньому складала 42,6%. Показово, що добробут домогосподарств мігрантів значною мірою забезпечується їх роботою за кордоном. Так, 65,2% домогосподарств, які зарахували себе до заможних, отримували від мігрантів понад половину доходів (рис. 5.1.1). У групі тих, які оцінили свій добробут як середній, таких було 41,6%. А серед домогосподарств з добробутом нижче середнього таких, де надходження від мігрантів забезпечували більше половини доходу, було лише 36,6%.

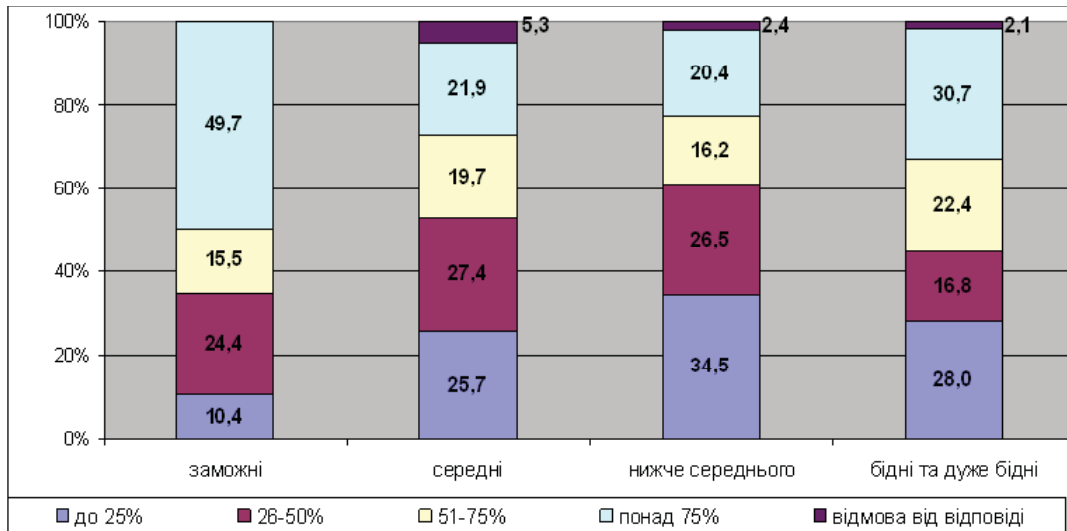


Рис. 5.1.1. Домогосподарства за часткою грошової допомоги з-за кордону в їх сукупному доході та самооцінкою рівня їх добробуту, 2007 рік

5.2. Вплив зовнішніх трудових міграцій на розвиток ринку праці

Зовнішні трудові міграції є важливим чинником розвитку регіональних ринків праці в цілому і формування пропозиції робочої сили, зокрема. Розвиток трудових міграцій призводить до зниження напруження на ринку праці через виїзд частини трудоактивних контингентів та перехід до розряду економічно неактивного населення частини осіб, які нагромадили необхідні для життєдіяльності кошти шляхом трудових міграцій; відповідного розширення можливостей працевлаштування осіб, які за інших умов не змогли б знайти роботу; розвитку підприємництва та покращення можливостей зайнятості внаслідок створення нових робочих місць колишніми трудовими мігрантами, які заробили достатні для відкриття власної справи суми грошей; позитивних змін у трудовій поведінці населення через засвоєння учасниками трудових міграцій ринкової свідомості, цінностей та норм цивілізованого суспільства з наступним поширенням відповідних настанов серед осіб, які не мають досвіду зовнішніх трудових міграцій. З другого боку, до суттєвих негативних (для функціонування регіональних ринків праці) наслідків трудових міграцій слід віднести зниження кваліфікації працівників внаслідок зайняття за кордоном низькокваліфікованими роботами та загрозу нівелювання соціальної значимості зайнятості в Україні через формування у молоді окремих регіонів стійкого стереотипу, згідно з яким досягти пристойного рівня життя можна лише шляхом трудових поїздок за кордон.

На жаль, окремі аспекти впливу трудових міграцій на ринок праці

(як позитивні – поширення ринкової свідомості, так і негативні – зниження кваліфікації та загроза нівелювання соціальної значимості працевлаштування на вітчизняному ринку праці) практично неможливо статистично оцінити.

Тому кількісну оцінку впливу трудових міграцій на розвиток ринку праці України доведеться обмежити врахуванням двох складових цього впливу – безпосереднього виїзду одних контингентів та переходу до економічно неактивного населення інших. Ці процеси змінюють чисельність безробітних (і відповідно чисельність економічно активного населення), не впливаючи на обсяги зайнятості. Сказане не означає, що трудові мігранти за відсутності можливостей роботи за кордоном поповнили б лави безробітних: скоріш за все, оскільки до міграції вдаються більш активні особи, схильні до праці з повною самовіддачею, вони вочевидь знайшли б роботу і на вітчизняному ринку праці, а серед безробітних опинилася б частина тих мешканців України, хто нині є зайнятими.

Для оцінки впливу трудових міграцій на розвиток ринку праці України була розроблена методика, яка спирається на дані обстеження. З огляду на час проведення обстеження і наявність інформації про заробітки, розрахунки здійснюються для України в цілому в умовах першого півріччя 2008 р., при цьому оцінюється вплив на ринок праці лише міграційних переміщень, здійснених починаючи з 2005 р. Ще одне застереження – розрахунки змін обсягів пропозиції робочої сили внаслідок трудової міграції враховують лише міграційні поїздки населення працездатного віку, зважаючи на критерії визначення трудових мігрантів, прийняті в обстеженні. В той же час при оцінці гіпотетичних (за умов неможливості здійснення трудових міграцій) параметрів робочої сили доцільно не обмежуватися віковими рамками працездатного віку. Враховуючи, по-перше, майже нульову міграційну активність осіб пенсійного віку, а, по-друге, те, що працюючі пенсіонери зазвичай займають робочі місця, на які могли б претендувати і особи працездатного віку, такий підхід є цілком виправданим.

У I півріччі 2008 р. згідно з даними обстеження з питань економічної активності населення, яке проводить Держкомстат України, чисельність економічно активного населення становила 22471,6 тис. осіб (20706,3 осіб працездатного віку), у т.ч. кількість зайнятих 21070,4 тис., безробітних – 1401,2 тис. осіб (відповідно 19306,4 та 1399,9 тис. осіб – у працездатному віці). Гіпотетична чисельність економічно активного населення, за умов відсутності можливостей здійснення трудових міграцій, визначається за формулою:

$$A' = A + R^m + {}^a M, \quad (5.2)$$

де A' – гіпотетична чисельність економічно активного населення;
 A – фактична чисельність економічно активного населення;
 aM – кількість осіб, які працюють за кордоном на момент спостереження;
 R^m – кількість осіб, які не пред'являють попит на робочі місця на внутрішньому ринку праці завдяки заощадженням, нагромадженим за рахунок прикладання праці за кордоном.

Гіпотетична чисельність зайнятих за прийнятих припущень дорівнюватиме їх фактичній чисельності, гіпотетична кількість безробітних становитиме:

$$U' = A' - E, \quad (5.3)$$

де U' – гіпотетична чисельність безробітних;

E – фактична чисельність зайнятого населення.

Згідно з даними вибіркового обстеження з питань трудової міграції, за кордоном на момент спостереження перебувало 783,8 тис. осіб (53,1% від загальної чисельності трудових мігрантів). В той же час економічно неактивними були 104,7 тис. осіб з недавнім досвідом трудових міграцій, що становить 15,1% від загальної кількості осіб, які здійснили трудові міграційні поїздки за кордон у 2005–2007 рр. або в I половині 2008 р. і на момент обстеження перебували в Україні. Підставивши відповідні величини у формули 5.2 та 5.3, отримуємо гіпотетичні показники розвитку ринку праці за відсутності трудових міграцій протягом 3,5 років перед обстеженням (табл. 5.2.1).

Таблиця 5.2.1.

Фактичні та гіпотетичні показники ринку праці України у I півріччі 2008 р.

	Фактичне значення	Гіпотетичне значення (за умови відсутності трудових міграцій)
Економічно активне населення	22471,6	23360,1
з них працездатного віку	20706,3	21594,8
Зайняте населення	21070,4	21070,4
з них працездатного віку	19306,4	19306,4
Безробітне населення (за методологією МОП)	1401,2	2289,7
з них працездатного віку	1399,9	2288,4
Рівень безробіття, %	6,2	9,8
з них працездатного віку	6,8	10,6

Джерело: розраховано за даними Держкомстату

Отже, за прийнятих припущень кількість безробітних в Україні в I половині 2008 р. була б в 1,63 разу більшою, а рівень безробіття – в 1,57 разу більшим від фактично зафіксованого рівня. За відсутності можливості здійснення трудових міграцій рівень безробіття по Україні в цілому наближався б до

показників, які фіксувалися на рубежі тисячоліть, коли після тривалої економічної кризи в країні розпочалося пожвавлення економіки.

Як уже зазначалося, зниженню напруження на ринку праці сприяє створення нових робочих місць колишніми трудовими мігрантами за рахунок зароблених за кордоном коштів. Однак, згідно з результатами вибіркового обстеження з питань трудової міграції, серед осіб, які виїздили працювати за кордон у 2005–2007 рр. та в першій половині 2008 р., майже немає підприємців-роботодавців та самозайнятих (поза особистим підсобним господарством). Вочевидь, з одного боку, основна частина найбільш схильних до підприємницької діяльності контингентів трудових мігрантів припинили міграційну активність і відкрили власну справу в Україні ще до 2005 р. або ж здійснюють підприємницьку діяльність за кордоном. З другого боку, надзвичайно низький рівень залучення осіб, які мають досвід трудових міграцій, до підприємницької діяльності, є наслідком недостатньо сприятливих умов для відкриття власної справи в Україні. Про останнє свідчить той факт, що серед трудових мігрантів, які працювали за кордоном у 2007 – I половині 2008 рр. і на момент дослідження перебували в Україні, 16,0% під час перебування за кордоном працювали в якості самозайнятих, а 4,7% – в якості підприємців-роботодавців.

Отже, внаслідок недостатньо сприятливих умов для підприємництва в нашій країні залишилися нереалізованими значні резерви збільшення зайнятості. Спробуємо визначити обсяги цих резервів. Кількість зайнятих за умов здійснення підприємницької діяльності по поверненні усіма мігрантами, котрі мали статус роботодавця або самозайнятого під час перебування за кордоном, може бути обчислена за формулою.

$$E' = E + SE^m + B^m + L^m, \quad (5.4)$$

E' – гіпотетична кількість зайнятих за умов кращих можливостей для реалізації підприємницької ініціативи в Україні;

де E – фактична кількість зайнятих;

SE^m – кількість осіб, які працювали за кордоном на умовах самозайнятості і на момент обстеження перебували в Україні;

B^m – кількість осіб, які працювали за кордоном в якості роботодавців і на момент обстеження перебували в Україні;

L^m – кількість найманих працівників, які могли б бути працевлаштовані на підприємствах, організованих трудовими мігрантами. Може бути визначена шляхом множення кількості роботодавців з числа трудових мігрантів на середню величину підприємства, створеного ними.

Дана оцінка враховує лише міграції протягом 2007 – I половини 2008 рр. (відомості про статус зайнятості за кордоном осіб, які припинили участь у

трудовах міграціях у 2005–2006 рр. в ході опитування не збиралися). Згідно з даними вибіркового обстеження з питань трудової міграції, на умовах самозайнятості за кордоном працювали 76,9 тис. осіб, а в якості роботодавців 22,8 тис. осіб з числа мігрантів, які на момент обстеження перебували в Україні. Середню кількість працівників, які могли б бути найняті одним роботодавцем з осіб з недавнім досвідом трудової міграції, оцінити важко. Враховуючи, що заощадження мігрантів, які нещодавно повернулися до України, навряд чи достатні для відкриття великого або принаймні середнього підприємства, можна припустити, що середня кількість найманих працівників на підприємстві роботодавця-мігранта була б у межах від 3 до 5 осіб.

Як показують розрахунки, можливе набуття після повернення мігрантами-підприємцями того ж статусу зайнятості, який вони мали за кордоном, дало б змогу зменшити кількість безробітних майже більш як **на 10%** у випадку найму в середньому одним роботодавцем з числа мігрантів трьох працівників і майже на 14% – у разі найму п'яти працівників. Можливі резерви зниження рівня безробіття в Україні при покращанні можливостей реалізації підприємницьких настанов відображені на рис. 5.2.1.

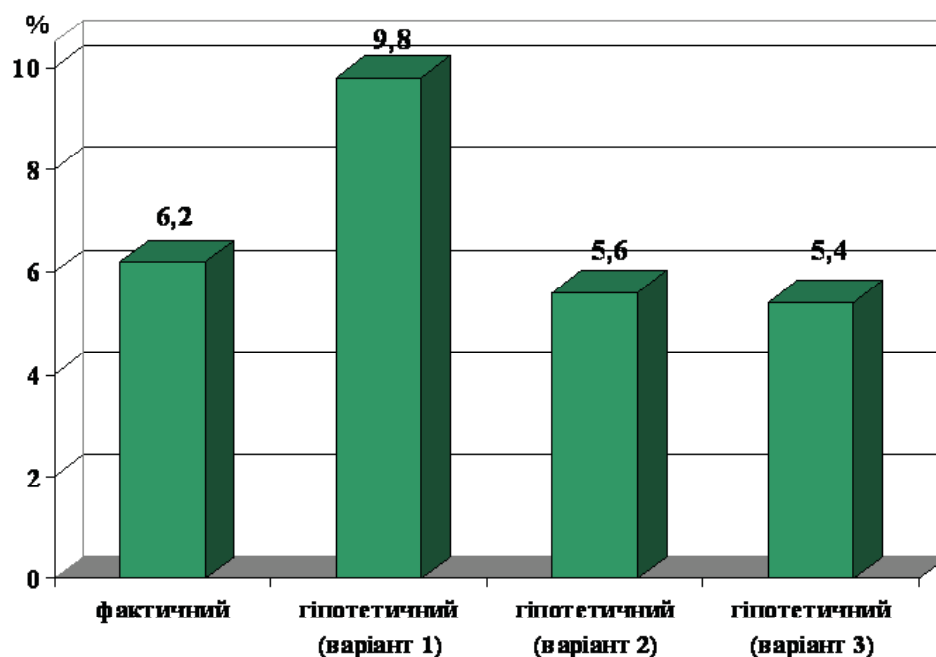


Рис. 5.2.1. Фактичний та гіпотетичні рівні безробіття в Україні в I півріччі 2008 р.

(варіант 1 – за умови відсутності трудових міграцій у 2005–2008 рр.;
 варіант 2 – за умови реалізації мігрантами 2007–2008 рр. підприємницьких настанов і найму 3 працівників в середньому одним роботодавцем;
 варіант 3 – за умови реалізації мігрантами 2007–2008 рр. підприємницьких настанов і найму 5 працівників в середньому одним роботодавцем)

Отже, зовнішня трудова міграція є одним з визначальних чинників розвитку ринку праці країни-донора (в нашому випадку – України) в цілому і формування рівня безробіття зокрема.

5.3. Проблеми соціального забезпечення українських трудових мігрантів

До проблеми трудової міграції прикута увага засобів масової інформації та широких кіл громадськості. Особливої актуальності нині набуває оцінка соціально-економічних наслідків трудової міграції як для самих мігрантів, так і для країни загалом. Зокрема, є потреба визначення впливу трудової міграції на розвиток вітчизняної системи соціального страхування та соціальні права громадян України.

Проблемам захисту прав трудових мігрантів приділяється велика увага на міжнародному рівні. Конвенція МОП №143 “Про працівників-мігрантів” (додаткові положення) 1975 р. закликає країни – члени МОП боротися із зловживаннями у сфері міграцій і дотримуватися базових прав людини стосовно всіх працівників-мігрантів. При цьому можливості та забезпечення соціального захисту, інших прав та свобод нарівні з громадянами країни гарантуються тим працівникам-мігрантам та членам їхніх сімей, які перебувають на території країни на законних підставах¹¹⁷. Прийнята одночасно Рекомендація МОП №151 “Про працівників-мігрантів” передбачає серед таких гарантій, зокрема, право на участь у заходах активної політики зайнятості (доступ до послуг професійної орієнтації та сприяння у працевлаштуванні, захист зайнятості, надання іншої чи тимчасової роботи або перепідготовки у разі втрати роботи), належні умови праці, в тому числі заходи з безпеки праці й соціального захисту, та належні умови життя, включаючи житло, соціальну допомогу, доступ до освіти та охорони здоров’я.

У Рекомендації також зазначається, що незалежно від того, чи було перебування працівника-мігранта легалізовано на території країни працевлаштування, у разі його виїзду він має право на будь-яку неодержану винагороду за виконану роботу (в тому числі вихідну допомогу) та виплату допомоги, пов’язаної з одержаною виробничою травмою чи професійним захворюванням, а також відповідно до національної практики – на компенсацію за невикористану щорічну відпустку та повернення сплачених внесків по соціальному страхуванню, якщо вони не дають або можуть не дати збільшення прав на соціальне забезпечення відповідно до національного законодавства, нормативних актів або міжнародних угод. При цьому наголошується

¹¹⁷ ILOLEX: База даних Міжнародної організації праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://www.ilo.org/ilolex>>

на необхідності укладання двосторонніх або багатосторонніх угод в галузі соціального забезпечення з метою захисту прав мігрантів¹¹⁸.

Україна не ратифікувала зазначену Конвенцію (так само як і Конвенцію №97 Про зайнятість мігрантів 1949 р.), але долучилася до процесу укладання угод з іншими країнами щодо соціального забезпечення. Першим кроком стало підписання Угоди про гарантії прав громадян держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав в галузі пенсійного забезпечення від 13 березня 1992 р., що передбачає так званий територіальний принцип урегулювання цього питання. Тобто пенсійне забезпечення громадян держав-учасників Угоди (Білорусь, Вірменія, Казахстан, Киргизстан, Російська Федерація, Таджикистан, Туркменистан, Узбекистан, Україна) та членів їхніх сімей здійснюється за законодавством та коштом тієї країни, на території якої вони проживають. При встановленні права на пенсію, в тому числі на пільгових умовах і за вислугу років, враховується трудовий стаж, набутий на території будь-якої держави-учасника Угоди, а також на території колишнього СРСР за час до набуття чинності цієї Угодою. Пенсії обчислюються із заробітку (доходу) за періоди роботи, що зараховуються у трудовий стаж¹¹⁹. За територіальним принципом пенсійного забезпечення у 1995 р. Україною було також укладено двосторонні угоди з Азербайджаном, Білоруссю, Грузією, Молдовою, Казахстаном.

Загалом ці угоди вирішують питання пенсійного забезпечення громадян України, які працювали на території республік колишнього СРСР або виїзять до них на проживання вже будучи пенсіонерами. Однак слід враховувати, що на момент їх підписання пенсійне законодавство в цих дванадцяти країнах було практично ідентичним законодавству часів СРСР, тобто види та умови пенсійного забезпечення були приблизно однакові. За період після 1995 р. відбулися значні зміни в національних пенсійних системах: в деяких країнах підвищено пенсійний вік та тривалість необхідного стажу для призначення пенсії, запроваджено обов'язкові накопичувальні системи, у всіх країнах неодноразово змінювалися умови та порядок обчислення пенсій в солідарній системі. Це значно ускладнює реалізацію територіального принципу пенсійного забезпечення і може стати самостійним чинником міграційного обміну населенням між країнами.

Нині в Україні порівняно з більшістю країн, що утворилися на території колишнього СРСР, одні з найпривабливіших умов пенсійного забезпечення: збережено низький пенсійний вік, та навіть істотно розширено перелік робіт, професій, що надають право виходу на пенсію раніше звичайного віку;

¹¹⁸ Там же

¹¹⁹ Офіційний веб-сайт Пенсійного фонду України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://www.pfu.gov.ua/rfu>>

встановлено дотації, що забезпечують пенсійну виплату незалежно від тривалості страхового стажу на рівні не нижче прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність; відсутні будь-які юридичні обмеження щодо працевлаштування пенсіонерів та одночасного одержання пенсії й заробітної плати. Усе це створює передумови для перетворення України на “країну пенсіонерів” не лише внаслідок низької народжуваності, а ще й через міграційний приплив населення передпенсійного та пенсійного віку з країн – колишніх республік СРСР.

Населення країн СНД становить переважну більшість прибулих в Україну (75% у 2007 р.) і забезпечує основну частину додатного сальдо зовнішніх міграцій (87% у 2007 р.). Від 2004 р. (рік початку пенсійної реформи в Україні) простежується доволі чітка тенденція до збільшення кількості прибулих чоловіків віком 50–59 років та жінок віком 45–54 років, тобто останнього десятиріччя працездатного віку згідно з українським законодавством. При цьому збільшення кількості прибулих чоловіків віком 25–49 років стало спостерігатися лише з 2006 р., а кількість прибулих жінок віком 25–44 років взагалі залишається майже незмінною (рис. 5.3.1).

Є всі підстави стверджувати, що контингент мігрантів передпенсійного віку прибуває в Україну саме з країн СНД, оскільки мігранти з інших країн (переважну їх більшість становлять громадяни Китаю, В'єтнаму, Ірану, Сирії, Індії, Лівану, деяких інших країн Азії та Африки) приїздять в молодому віці з метою навчання або працевлаштування. Таким чином, територіальний принцип пенсійного забезпечення може призвести до значних додаткових видатків Пенсійного фонду України на виплату пенсій громадянам, які переважну частину трудового стажу (або й весь час) працювали на економіку інших країн СНД.

Приблизно такі ж проблеми виникли й з реалізацією положень Хартії соціальних прав і гарантій громадян Незалежних Держав, схваленої Постановою Міжпарламентської асамблеї держав-учасниць СНД 29 жовтня 1994 р. Хартія передбачає створення єдиного ринку праці з безвізовим переміщенням громадян по території всіх країн СНД, рівноправність у соціально-трудовій сфері мігрантів з громадянами країн, що їх приймають. Зокрема, Хартія зобов'язує держав-учасниць надавати: безоплатну професійну орієнтацію, професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації; сприяння у доборі підходящої роботи та працевлаштуванні; виплату допомоги по безробіттю; страхування роботодавцем працівників від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань і відшкодування шкоди потерпілим; страхування на випадок непрацездатності у зв'язку з хворобою (трав-

мою), вагітністю та пологами; повне пенсійне забезпечення по старості, у випадку втрати працездатності або годувальника, незалежно від того, на території якої держави набуто право на пенсійне забезпечення. При цьому встановлюється мінімальний розмір допомоги по безробіттю, допомоги по тимчасовій непрацездатності, пенсійної виплати. Фактично, Хартія поширює територіальний принцип на всі види обов'язкового соціального страхування, адже страхові випадки, розмір та тривалість виплати всіх видів соціальної допомоги мають визначатися відповідно до національного законодавства країни, на території якої громадяни працюють, – для страхування на випадок безробіття, тимчасової втрати працездатності, нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання, або на території якої вони проживають – для пенсійного забезпечення.

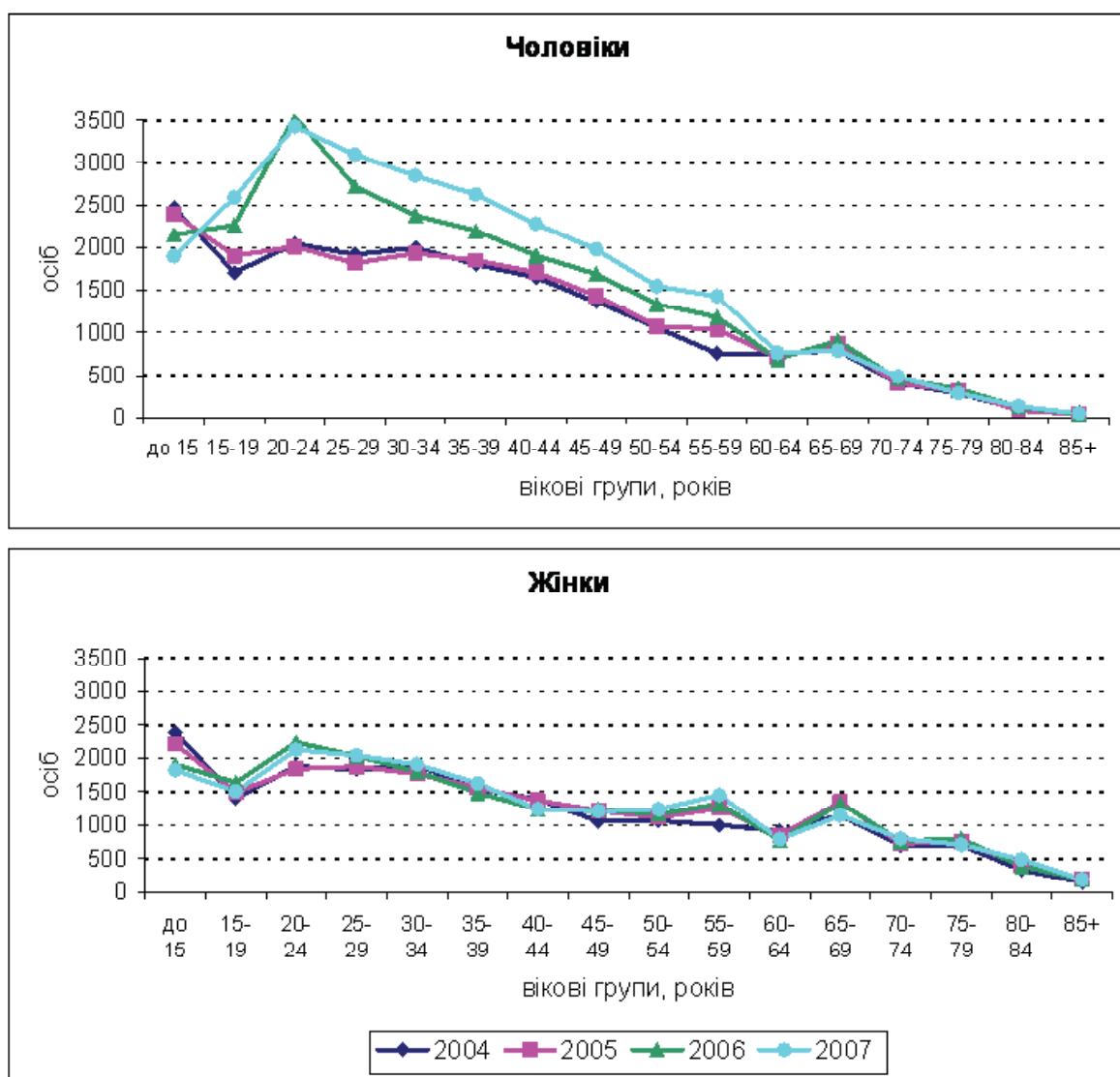


Рис. 5.3.1. Прибулі в Україну за віковими групами, 2004–2007 рр.¹²⁰

Застосування територіального принципу соціального забезпечення

¹²⁰ Міграція населення України у 2007 році: Стат. зб. – К.: Держкомстат України, 2008. – 100 с.

громадян між країнами СНД можна вважати цілком виправданим в частині трудового стажу, набутого за часів спільного історичного минулого. Але в умовах подальшої дезінтеграції національних систем соціального страхування та пенсійного забезпечення він втрачає свою актуальність і суперечить повномасштабному впровадженню страхових принципів, а отже – не може бути ефективним інструментом соціального захисту зайнятого населення, особливо сучасних трудових мігрантів.

Значно більш адекватним ринковим умовам, страховим засадам і міжнародній практиці є пропорційний принцип соціального забезпечення, що передбачає урахування страхової участі відповідно до періоду сплати внесків у кожній конкретній країні. Ключову роль в реалізації цього принципу відіграє наявність відповідних двосторонніх угод з країнами-партнерами по міграційному обміну.

Поки що Україна має двосторонні угоди про соціальне забезпечення за пропорційним принципом лише з країнами Балтії (Естонія, Латвія, Литва) та деякими іншими європейськими країнами – Болгарією, Іспанією, Словаччиною, Чеською Республікою¹²¹. Зазвичай ці угоди охоплюють всі стандартні види обов'язкового соціального страхування (іноді також деякі види державної соціальної допомоги, зокрема для сімей з дітьми) та регулюють умови їх надання для громадян країн, що є договірними сторонами. При визначенні загальної накопиченої тривалості страхового (трудового) стажу кожна договірна сторона, за необхідності, враховує також стаж, здобутий згідно законодавства іншої договірної сторони (за умови, що цей стаж не збігається у часі). При цьому під страховим стажем мається на увазі період, протягом якого сплачувалися внески на соціальне страхування, трудовий стаж або інші періоди, які зараховуються до страхового стажу згідно з правовими нормами кожної зі сторін угоди. Тобто стаж, зароблений в різних країнах, інтегрується в єдиному "інтернаціональному" показнику набутих страхових прав.

Найповнішою мірою пропорційний принцип стосується пенсійного забезпечення (окрім пенсій, пов'язаних з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням). Кожна сторона визначає розмір пенсії з урахуванням всього періоду страхового стажу так, ніби він весь був набутий згідно з власними правовими нормами. До виплати кожною стороною призначається пенсія в розмірі, що відповідає частині цієї суми, пропорційній співвідношенню між страховим стажем, встановленим згідно з власними правовими нормами, та загальним страховим стажем, набутим згідно із правовими нормами обох сторін. Тобто громадяни України, що працювали достатньо

¹²¹ Офіційний веб-сайт Пенсійного фонду України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://www.pfu.gov.ua/pfu>>

тривалий термін на території держави, з якою укладено відповідну угоду, можуть набути права отримувати пенсію від обох країн.

Пенсії по інвалідності або у зв'язку з втратою годувальника внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання призначаються та виплачуються відповідно до законодавства і коштом тієї сторони, де постраждала особа була застрахованою на момент настання нещасного випадку, або під час виконання в останній раз трудової діяльності, що спричинила виникнення професійного захворювання. При цьому тривалість страхового стажу (в даній країні чи загальна) не має значення.

Допомога по тимчасовій непрацездатності та материнству також виплачується тільки тією стороною, де працівник був застрахований на момент настання підстав для призначення цієї допомоги. Допомога по безробіттю надається згідно із законодавством та за рахунок коштів тієї сторони, на території якої особа постійно проживає. Однак при призначенні цих видів допомоги враховується загальна тривалість стажу, набутого в обох країнах.

На відміну від "територіальних", угоди за пропорційним принципом передбачають продовження призначених соціальних виплат у випадку переїзду громадян однієї сторони в іншу шляхом грошових переказів.

Таким чином, соціальні зобов'язання розподіляються між країнами – договірними сторонами відповідно до страхового внеску працівників-мігрантів в їхню економіку та соціальних ризиків, пов'язаних з трудовою діяльністю на їхній території.

Важливим кроком до впровадження сучасних стандартів соціального захисту трудових мігрантів слід вважати приєднання України у 2007 р. до Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів. Зокрема, стаття 18 Конвенції зобов'язує договірні сторони надавати трудящим-мігрантам та членам їхніх сімей соціальне забезпечення нарівні зі своїми громадянами, забезпечувати їм збереження прав, що набуваються, та набутих прав у сфері соціального забезпечення¹²². Водночас потрібно наголосити, що безпосереднім інструментом реалізації положень зазначеної Конвенції є двосторонні та багатосторонні угоди у відповідній галузі. Тому Україні необхідно активізувати зусилля щодо підготовки та підписання таких угод.

Окрім відсутності належного юридичного супроводу, велику проблему для реалізації соціальних прав українських громадян за кордоном становить поширення нелегальних та напівлегальних форм трудових міграцій, адже соціальне забезпечення гарантується лише за умови повного оформлення зайнятості відповідно до національного законодавства країни-реципієнта.

¹²² Офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://zakon1.rada.gov.ua>>

Працевлаштування трудових мігрантів доволі часто не оформлюється належним чином, оскільки роботодавці за рахунок їхньої праці намагаються мінімізувати свої видатки на робочу силу, зокрема зекономити на сплаті внесків по соціальному страхуванню. З іншого боку, трудові мігранти, порівняно з постійними працівниками, значно менше уваги звертають на умови праці та соціальний захист, і, прагнучи більше одержати грошей, теж схильні уникати сплати соціальних внесків та податків.

Саме через поширеність неформальної зайнятості трудова міграція є доволі складним об'єктом для спостереження, оскільки немає достатньо надійного, повного і регулярного джерела інформації про контингенти мігрантів та характеристики їх діяльності. Традиційно для дослідження подібних явищ використовують два типи методів: пряме вимірювання та непрямі оцінки.

Непрямі оцінки (розрахункові методи) ґрунтуються на використанні офіційно задокументованих джерел (наприклад, поточних даних Державної прикордонної служби України, Державного комітету України у справах національностей та міграцій і аналогічних служб зарубіжних країн, обліку посольств та консульств України в зарубіжних країнах тощо). Перевага цих методів полягає в тому, що вони не потребують значних фінансових коштів та людських ресурсів, – це так звані “кабінетні” дослідження. Водночас непрямі оцінки мають істотні недоліки: постає необхідність попередньої гармонізації даних з різних джерел, причому якість цих даних, поряд з обґрунтованістю дослідницьких гіпотез та припущень, повністю визначають надійність оцінки. Головне, що розрахункові методи дають дуже обмежене коло результативних показників, – зазвичай це лише кількісний вимір масштабів явища, до того ж завищений через неможливість усунути вплив випадкових чинників та подвійний рахунок.

Пряме спостереження трудових міграцій здійснюється шляхом безпосереднього опитування населення, що потребує проведення спеціальних вибіркових обстежень. Серйозним недоліком цього методу є залежність результатів від рівня відвертості респондентів, що призводить до заниження показників щодо кількості учасників трудових міграцій, а особливо – стосовно розмірів їх заробітку. Специфіка подібних обстежень полягає також у достатньо тривалому періоді спостереження, з огляду на нерегулярний характер міграцій, та високій імовірності одержання інформації “не з перших вуст” у зв'язку з відсутністю самих трудових мігрантів на момент опитування. Як наслідок, частина інформації може бути втрачена або викривлена. Однак лише спеціальні вибіркові обстеження дають можливість не просто оцінити

масштаби та потоки зовнішніх трудових міграцій, а й виявити демографічні та соціальні ознаки їх учасників, порівняти характеристики роботи, виконуваної за кордоном, з останнім робочим місцем у межах національного ринку праці, проаналізувати умови зайнятості та рівень охоплення заходами соціального захисту на робочому місці, дістати іншу інформацію, необхідну для формування адресної міграційної політики.

Перше повномасштабне вибіркове обстеження з питань трудової міграції, яке охопило всі без винятку регіони України, здійснив Держкомстат у травні–червні 2008 р. Згідно з результатами цього обстеження кількість громадян, які впродовж 2007 – I півріччя 2008 рр. хоча б один раз виїздили за кордон з метою працевлаштування, склала 1,3 млн., або 4,4% населення працездатного віку¹²³. Майже половина загальної кількості трудових мігрантів працювали у Російській Федерації (598 тис. осіб, або 47,3%). Значні контингенти трудових мігрантів перебували також в Італії (187 тис. осіб, або 14,8% загальної кількості), Чеській Республіці (151 тис. осіб, або 11,9%), Польщі (82 тис. осіб, або 6,5%), Угорщині (47 тис. осіб, або 3,7%), Іспанії (40 тис. осіб, або 3,2%), Португалії (36 тис. осіб, або 2,9%). З усіма названими державами Україна має двосторонні угоди (з Російською Федерацією – через багатосторонні угоди країн-учасниць СНД) у сфері соціального забезпечення та/або працевлаштування. Однак далеко не всі мігранти зможуть скористатися гарантіями цих угод через проблеми з правовим статусом.

Як уже зазначалося, повністю легалізували своє перебування і трудову діяльність за кордоном (тобто отримали дозвіл на проживання та на роботу) лише 31,7% українських трудових мігрантів; ще 3,4% – отримали дозвіл на проживання, 39,3% – мали тимчасову реєстрацію. Водночас 23,2% трудових мігрантів проживали і працювали за кордоном без будь-якого офіційного статусу. Причому дещо більший відсоток нелегальних трудових мігрантів спостерігався серед жінок і сільських мешканців, що свідчить про більш уразливе їхнє становище не лише на вітчизняному, а й на глобальному ринку праці.

Найповнішою мірою правовий статус трудових мігрантів було оформлено у Чеській Республіці, Португалії та Іспанії – більше половини трудових мігрантів з України, які працювали в цих країнах, одержали дозвіл на проживання та на роботу. В Італії відповідна частка становила 31,9%, в Угорщині, Польщі, Російській Федерації – близько 22%. Найбільша частка осіб без офіційного статусу спостерігалася серед трудових мігрантів у Польщі (56,2% загальної кількості трудових мігрантів з України в цій країні) та Італії (36,2%).

Переважаюча більшість трудових мігрантів працювали за наймом (83,6%

¹²³ Зовнішня трудова міграція населення України: Стат. зб. – К.: Укр. центр соціальних реформ, Держкомстат, 2009.

загальної кількості). При цьому трудовий контракт у письмовому вигляді мали лише третина найманих працівників – мігрантів, решта працювали за усною домовленістю. Найчастіше не оформлюються трудові відносини у тих видах діяльності, де зайнятість трудових мігрантів найлегше приховати: серед працюючих домашньою прислугою лише 16,1% мали письмову трудову угоду, серед працівників торгівлі – 31,5%, будівництва – 32,7%.

Проблеми з оформленням правового статусу та нестабільний характер зайнятості зумовлюють низький рівень соціального захисту трудових мігрантів на робочому місці. Лише 51,5% з них були охоплені соціальним страхуванням, а 21,1% не мали права на жоден вид соціального забезпечення чи пільг (включаючи оплачувану відпустку). Найбільший відсоток охоплення мігрантів соціальним страхуванням у країнах, де трудові відносини частіше офіційно оформлені – в Іспанії, Угорщині, Чеській Республіці. Найбільш незахищені трудові мігранти, які працювали у Російській Федерації – понад третина з них не мали права на жоден вид соціального захисту.

Відсутність соціального захисту на робочому місці та намагання максимізувати свої заробітки призводять до того, що робочий час трудових мігрантів у півтора–два рази довший за нормативну тривалість робочого часу, встановлену в Україні. Лише 12% трудових мігрантів працювали за кордоном не більше 40 годин на тиждень. Водночас 57,1% їх загальної кількості працювали 41–60 годин, ще 16,6% – 61–80 годин на тиждень. Для порівняння: серед зайнятого населення в Україні частка тих, що працюють понад 40 годин на тиждень, не перевищує 17%.

Окрім надмірної тривалості робочого часу, трудовим мігрантам доводиться стикатися і з іншими порушеннями їх трудових прав. Значна частина трудових мігрантів відзначили, що робота, яку вони фактично виконували, відрізнялася від обіцяної (12,5%), або їх було переведено до іншого роботодавця (6,2%). Також доволі поширені випадки затримки виплати заробітної плати або виплати її в неповному обсязі (цю проблему відзначили 8,6% загальної кількості трудових мігрантів), залучення до понаднормової неоплачуваної роботи (4,0%), несприятливих умов праці (10,7%).

Незважаючи на ці обставини, переважна більшість трудових мігрантів (67,3% загальної кількості) задоволені роботою за кордоном; 17,1% вагалися з відповіддю, незадоволених було лише 15,6%. Це свідчить, насамперед, про не надто високі вимоги трудових мігрантів щодо умов праці та побуту, відсутність турботи про накопичення власних страхових прав на соціальне забезпечення. Останній чинник частково пояснюється загальним байдужим ставленням населення нашої країни до участі у соціальному страхуванні.

Близько чверті зайнятих не сплачують страхових внесків зовсім, а з тих, котрі платять, третина роблять внески в розмірі не вище мінімального.

Як показують результати численних досліджень¹²⁴, трудові міграції мають переважно маргінальний характер (не лише в Україні). Мігранти-працівники заповнюють певні ніші на ринках праці країн-реципієнтів – зазвичай низькокваліфіковані та низькооплачувані робочі місця, що не цікавлять місцеве населення, але закордонний заробіток усе ж вищий, ніж вони могли б заробити на батьківщині, навіть виконуючи більш кваліфіковану роботу. Саме ця маргінальна спрямованість дає підстави стверджувати, що сучасна фінансова криза навряд чи призведе до скорочення трудових міграцій українського населення, скоріше навпаки – викличе нову хвилю “економічного туризму”. Відмінність ситуації в Україні від розвинутих країн полягає в тому, що кризові явища охопили не лише фінансово-кредитний сектор та найцільніше пов’язані з ним види діяльності, а й промислові види діяльності, що становлять основу формування національного ВВП, тобто загрожують перерости у повномасштабну економічну кризу. Тому у будь-якому разі ситуація із зайнятістю і доходами в Україні буде набагато гіршою, ніж у країнах ЄС. При цьому по більшості нових країн ЄС, що є сусідами України, макроекономічні прогнози доволі сприятливі, зокрема щодо збереження відносно високих темпів економічного зростання¹²⁵.

Скорочення може відбутися лише в частині легальних трудових міграцій, де заробітчани працювали на підприємствах і у тих видах діяльності, що найбільш постраждали (постраждають) від фінансової кризи, зокрема у будівництві та автомобілебудуванні. Тобто зменшиться як раз частка найбільш благополучних у соціальному відношенні трудових міграцій, які здійснювалися з належним оформленням трудових відносин та дають можливість накопичувати страховий стаж. Натомість слід очікувати збільшення масштабів “експорту” неформальної зайнятості, у кращому випадку на напівлегальній основі і без жодних соціальних гарантій. Скоріше за усе, зайнятість трудових мігрантів й надалі переміщуватиметься у сектор домашніх господарств та сферу малого бізнесу, де значно слабший контроль за додержанням трудового та податкового законодавства.

Фінансові наслідки неучасті трудових мігрантів у системі соціального страхування виявляються, з одного боку, через втрату частини надходжень страхових внесків. Оскільки середня тривалість однієї поїздки за кордон

¹²⁴ Малиновська О.А. Міграції населення країн Центральної Європи та Балтії після розширення ЄС // Демографія та соціальна політика. – 2007. – №2. – С. 56–68.; Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір (колективна монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: ІДСД НАН України, 2008. – С. 123–136.

¹²⁵ Офіційний веб-сайт Статистичного офісу Європейської співдружності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>>

становить близько 6 місяців, припускаючи, що, працюючи цей час в Україні, 1,3 млн. трудових мігрантів сплачували хоча б мінімальний внесок, обсяг таких втрат можна оцінити щонайменше в 1,6 млрд. грн. (у 2008 р.). Хоча, звісно, не можна стверджувати, що, залишаючись в Україні, ці люди були б зайняті або сплачували б внески.

З другого боку, значно масштабніші втрати (які до того ж постійно зростатимуть, якщо ситуація зі страхуванням трудових мігрантів не покращиться) несуть не лише фонди соціального страхування, а й все суспільство. Оскільки переважна більшість мігрантів не набирають необхідної тривалості стажу для одержання страхових виплат (або через нелегальний статус, або через відсутність відповідної міжнародної угоди), вони та їхні сім'ї потребують різних видів соціальної допомоги, дотацій та субсидій, що надаються з коштів державного бюджету.

Отже, проблеми соціального забезпечення українських трудових мігрантів пов'язані з двома основними чинниками:

1) дуже вузька "географія" укладених Україною двосторонніх угод у сфері соціального забезпечення, заснованих на пропорційному принципі урахування та накопичення страхового стажу;

2) поширеність нелегальних та напівлегальних трудових міграцій, що унеможлиблює або істотно обмежує адекватний соціальний захист працівників-мігрантів та членів їхніх сімей як під час роботи за кордоном, так і після повернення на батьківщину.

Для вирішення цих проблем потрібна чітка й активна позиція держави у міжнародній співпраці з питань трудових міграцій. Робота з укладання двосторонніх угод про соціальне забезпечення повинна вестися з усіма країнами-партнерами по міграційному обміну, тобто не лише з країнами, куди найчастіше виїждять українські громадяни, а й з країнами, звідки прибувають трудові мігранти в Україну.

Надзвичайно важливе значення має також посилення мотивації населення до участі у системі соціального страхування, подолання утриманських настроїв з боку громадян та проявів патерналізму – з боку держави.

5.4. Проблеми торгівлі людьми

Дослідники трудових міграцій населення України вивчають ці процеси з позиції різних концепцій та теорій, серед яких важливе місце посідає теорія ризиків. Оскільки суб'єктами ризиків можна вважати всіх індивідуальних та колективних акторів соціального буття, які приймають рішення і будують свою поведінку відповідно до цих рішень, то учасників трудових міграцій цілком

доречно розглядати як специфічних суб'єктів соціальних ризиків, пов'язаних із прийнятим ними рішенням про трудову міграцію.

Н. Луман довів недоречність ототожнення понять “ризик” та “небезпека”. Під небезпекою розуміють ситуацію, коли причинами збитків (матеріальних, психологічних тощо) виступають явища зовнішнього світу. Про ризики говорять у разі, коли було прийнято рішення, при відмові від якого збитки могли б і не виникнути. У переважній більшості випадків сучасні трудові міграції населення України характеризуються добровільним рішенням про міграції, тому ймовірні збитки, які можуть виникнути в процесі реалізації даного рішення, доречно розглядати як ризики.

Ризики можуть розглядатися як кількісно, як можливість виникнення певної події, чи якісно як сама ця подія. Ще один погляд на ризик пропонує розглядати його як ціленаправлену поведінку соціального суб'єкта, що реалізується в умовах невизначеності результатів, що очікуються. З точки зору кількісного підходу до вивчення ризиків в учасників різних видів трудової міграції, ймовірність виникнення певних подій, здатних заподіяти шкоду, різна. Так, ймовірність виникнення різного роду ризиків у трудових мігрантів, які перебувають за кордоном на легальних умовах, є набагато меншою, ніж у нелегальних заробітчан.

Вивчення ризиків з якісної точки зору корелює із поняттям людських потреб та може розглядатися з позиції різних типів ризику в основних сферах життєдіяльності людей. Основними типами ризиків українських трудових мігрантів слід вважати:

ризики, пов'язані із працевлаштуванням (незадовільні умови праці, порушення роботодавцем попередньої домовленості стосовно різного роду параметрів виробничого процесу, занижений рівень заробітної плати тощо);

соціально-психологічні ризики (соціальне виключення у приймаючому суспільстві, погіршення стосунків із родичами на батьківщині, інформаційна ізоляція тощо);

ризики порушення прав людини (торгівля людьми, прояви неповаги до честі та гідності особи).

Найчастіше українські заробітчани стикаються із ризиками першого з виділених типів. Умови роботи українських працівників за кордоном абсолютно не відповідають нормативам, встановленим як на батьківщині, так і в країні перебування. Звичайною ситуацією є ненормований робочий день, недотримання техніки безпеки, виконання робіт, пов'язаних з ризиком для життя і здоров'я, трапляються випадки несвоєчасної та неповної виплати заробітної плати. Тривалість робочого дня українського трудового мігранта за кордоном

практично завжди перевищує 8 годин, як правило, вона становить 10–12 годин.

Серед ризиків зовнішньої трудової міграції найнебезпечнішим є ризик потрапити в тенета торговців людьми. В останні роки Українська держава досягла певних успіхів у боротьбі з цим негативним явищем. У 2005 р. було створено Департамент боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми, Міністерства внутрішніх справ України. За 2001–2007 рр. МВС виявлено 2,2 тис. потерпілих, за цей же період винесено 461 обвинувальний вирок торговцям людьми. Кабінет Міністрів України 1 березня 2007 р. затвердив Державну програму протидії торгівлі людьми на період до 2010 року. За час дії програми проведено роз'яснювальну роботу за допомогою засобів масової інформації, питання протидії торгівлі людьми, а також боротьби з нею, включено до освітніх програм для дітей та молоді. Підвищилася ефективність діяльності правоохоронних органів у боротьбі з торгівлею людьми, посилилася взаємодія правоохоронних органів України та інших держав у протидії торгівлі людьми, надається допомога особам, які постраждали від торгівлі людьми, зокрема у поверненні додому.

За даними Міжнародної організації міграцій (МОМ), протягом 2000–2007 рр. допомогу отримали понад 4 тис. потерпілих від торгівлі людьми, причому їх щорічна кількість аж до 2006 р. мала тенденцію до зростання і лише у 2007 р. вона призупинилася (табл. 5.4.1). Із числа потерпілих, які отримали допомогу у 2007 р., 316 зазнали сексуальної експлуатації, 200 осіб – трудової, 14 – змішаної, 4 осіб змушували займатися жебрацтвом. Понад 4/5 контингенту потерпілих 2007 р. становлять жінки.

Таблиця 5.4.1.

Потерпілі від торгівлі людьми, які отримали допомогу

	2000	2003	2005	2006	2007
Кількість потерпілих	42	525	828	937	549

Джерело: дані МОМ

Найбільше потерпілих повернулося з таких країн: Туреччина, Росія, Польща, Чехія, Італія, Об'єднані Арабські емірати, Македонія, Ізраїль. Якщо Росія, Польща, Чехія та Італія входять до основних країн-реципієнтів вітчизняної робочої сили (незважаючи на навіть відносно велику абсолютну кількість, жертви торгівлі людьми становлять незначну частку серед мігрантів до цих країн), то інші з перелічених країн до головних імпортерів робочої сили з України не входять. Вочевидь саме міграція до країн колишньої Югославії, Близького Сходу, інших країн, що розвиваються, пов'язана з найбільшим ризиком стати жертвою торгівлі людьми.

Отже, проблема торгівлі людьми є актуальною для України. При цьому будь-які дані державної статистики щодо цього процесу відсутні, а відомча статистика надає інформацію лише щодо результатів діяльності правоохоронних органів по боротьбі з торгівлею людьми. Вперше в Україні репрезентативні відомості щодо поширеності проблем, які мають ознаки торгівлі людьми, серед населення і, зокрема, серед учасників зовнішньої трудової міграції були отримані в ході Медико-демографічного обстеження України, що проведено у 2007 році. Хоча отримані дані слід розглядати як мінімальну оцінку, враховуючи вірогідний рівень відвертості респондентів.

В ході обстеження респондентам ставилося запитання: чи чули вони або знають особисто людей, які виїхали за кордон тому, що їм була запропонована робота, але коли вони її отримали, їм не дозволяли відмовитися від неї і піти, або примушували працювати за малу платню чи працювати зовсім без платні, чи примушували виконувати зовсім іншу роботу, ніж обіцяли. За даними МДОУ, майже кожен десятий (9,6%) респондент особисто знає осіб, потерпілих від торгівлі людьми. Протягом трьох років перед обстеженням стикалися за кордоном з типовими для торгівлі людьми ситуаціями 0,3% загальної кількості членів домогосподарств віком 15–64 роки, або 0,7% – осіб віком 18–44 роки¹²⁶. Це 7,5% від загальної кількості членів домогосподарств, які працювали за кордоном протягом останніх трьох років. При поширенні відповідних даних на все населення ми отримуємо кількість постраждалих від торгівлі людьми по Україні **більш як у 100 тис. осіб**. Найчастіше від торгівлі людьми постраждали представники низькодохідних груп та мешканці Південного регіону (АР Крим, Миколаївська, Одеська, Херсонська області, Севастопольська міськрада). На Півдні України з типовими для торгівлі людьми ситуаціями стикалися 18% трудових мігрантів, тоді як в інших регіонах¹²⁷ – 2–7%. В той же час саме в Південному регіоні, за даними вибіркового обстеження з питань трудової міграції (2008), фіксується найвища частка працюючих поза країнами ЄС, СНД та Північної Америки серед трудових мігрантів – 6,3% проти 1,8% по Україні в цілому. Тобто припущення про те, що з найбільшим ризиком стати жертвою торгівлі людьми пов'язана як раз міграція до країн Балкан, Близького Сходу, інших країн, що розвиваються, отримало побічне підтвердження.

Лише 8,9% респондентів вважають ймовірність стати особисто жертвою торгівлі людьми високою, 20,6% – невисокою, 19,0% – заперечують

¹²⁶ Український центр соціальних реформ (УЦСР), Державний комітет статистики (Держкомстат України) [Україна], Міністерство охорони здоров'я (МОЗ) [Україна], та Macro International Inc. 2008 Медико-демографічне обстеження населення України 2007 року. Calverton, Maryland, США: УЦСР та Macro International.

¹²⁷ Через низьку репрезентативність на рівні областей територіальні відмінності в ході МДОУ оцінювалися на рівні 5 згрупованих регіонів (Захід, Північ, Центр, Південь, Схід)

таку можливість. Осіб, які вважають, що за останні три роки ризик зменшився, майже утричі більше, ніж тих, хто вважає, що він збільшився.

Разом з тим 48% респондентів нічого не чули про випадки торгівлі людьми, 51% респондентів не можуть оцінити власний ризик стати жертвою торгівлі людьми, 56% респондентів не можуть оцінити збільшився чи зменшився ризик стати жертвою торгівлі людьми за останні три роки. Усі три показники менші в містах, ніж у селах, а також зменшуються зі збільшенням рівня освіти та рівня добробуту респондентів (рис. 5.4.1).

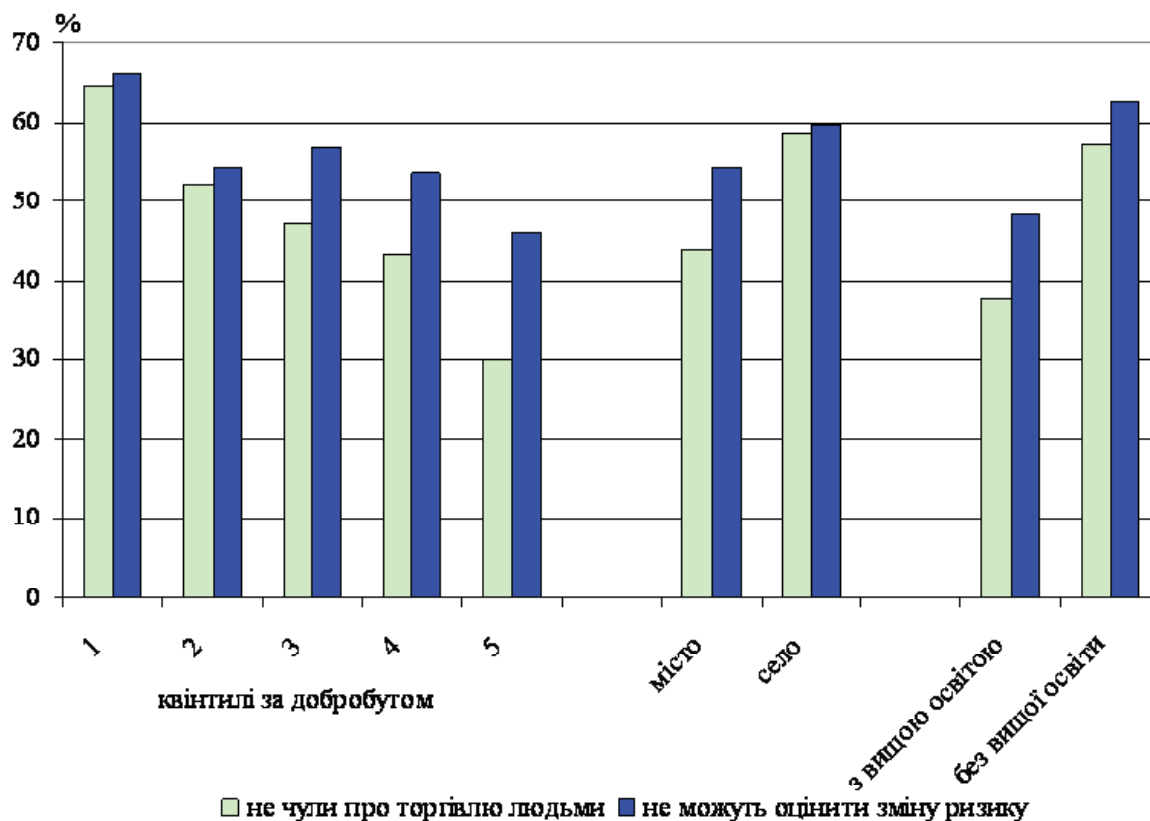


Рис. 5.4.1. Залежність обізнаності щодо проблем торгівлі людьми та можливості оцінити зміну ризику стати жертвою торгівлі людьми за останні три роки від добробуту, місцевості проживання та рівня освіти респондентів

Джерело: дані Медико-демографічного обстеження України, 2007

Тобто, по-перше, масштаби торгівлі людьми вочевидь більші, ніж показують дані МВС та МОМ, по-друге, попри прийняті заходи державної політики, обізнаність населення України з проблемою торгівлі людьми є неприпустимо низькою, по-третє, всебічну оцінку явища навряд чи можна здійснити на основі обстеження з широкого кола проблем – потрібні спеціальні дослідження.

РОЗДІЛ 6

ОЦІНКА ПЕРСПЕКТИВ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ УКРАЇНСЬКИХ ГРОМАДЯН

6.1. Наміри громадян України щодо участі у зовнішніх трудових міграціях

Для вивчення тенденцій трудової міграції громадян України у найближчому майбутньому важливе значення мав аналіз наявності відповідних намірів населення. Для цього програмою модульного обстеження було передбачено запитання, чи планується поїздка за кордон у найближчі 6 місяців, яке ставилося всім респондентам працездатного віку. Кількість респондентів, які дали стверджувальну відповідь на це запитання, становила 1710,1 тис. осіб, або 5,9% населення працездатного віку. З них 20,9% планували виїхати з метою працевлаштування та 2,0% – у зв'язку з поверненням на роботу. В цілому загальна кількість осіб, які планували трудові міграції у найближчі 6 місяців, становила 389,8 тис. осіб, або 1,4% населення працездатного віку.

Треба зазначити, що за даними дослідження, міграційний потенціал українців виявився значно нижчим, ніж за результатами деяких інших опитувань. Зокрема, соціологічний моніторинг, який щорічно проводить Інститут соціології НАНУ, виявив 6,1% громадян, ладних виїхати на роботу за кордон упродовж найближчого року. Водночас моніторинг зафіксував певне зменшення чисельності потенційних мігрантів – у 2002 р. їх було 6,9%¹²⁸. В останні роки перед кризою міграційний потенціал скорочувався внаслідок швидкого зростання доходів населення в Україні, покращання ситуації на ринку праці. На будівництві в столиці та інших великих містах можна було заробити не менше, ніж за кордоном. Внаслідок підвищення доходів населення підвищився попит і на хатню допомогу, догляд за хворими та дітьми. Очевидно, що зменшенню міграційного потенціалу сприяло також укріплення гривні, ревальвацію якої двічі провів Нацбанк (у 2005 та 2008 рр.).

Що ж до розбіжності між даними соціологічного моніторингу і нашого дослідження, її можна пояснити різним строком планованого виїзду, щодо

¹²⁸ Результати національних щорічних моніторингових опитувань 1992–2008 років // Українське суспільство 1992–2008. Соціологічний моніторинг / За ред. д.ек.н. В.Ворони, д.соц. н. М.Шульги. – К.: Ін-т соціології НАНУ, 2008. – С. 606.

якого ставилося запитання (півроку в дослідженні Держкомстату і рік у соціологічному моніторингу), а також тим, що дослідження Держкомстату проводилося влітку, тобто вже після початку сезонних робіт, тоді як соціологічний моніторинг здійснюється в першій половині року, до виїзду основної маси сезонних працівників.

Інше дослідження, проведене 2007 р. Європейською фундацією професійного навчання (European Training Foundation – ETF) в рамках міжнародного проекту, що, крім України, охоплював ще низку країн, виявило ще більше потенційних мігрантів – 26,3%¹²⁹. Однак реальні ресурси та можливості для виїзду (кошти на переїзд, необхідну інформацію про країну призначення, паспорт, візу, трудовий контракт тощо) мали лише 13% з них, або 3,7% усього масиву, що, власне, наближається до результатів, отриманих під час нашого дослідження.

Слід зауважити також, що ETF опитувалася вікова група 18–40 років, а запитання ставили не лише щодо виїзду на заробітки, а й еміграції для постійного проживання. За таких умов можна вважати, що отримані 2007 р. ETF дані, по-перше, підтверджують певне зменшення еміграційного потенціалу українців упродовж останніх років, а, по-друге, – засвідчують більше поширення еміграційних настроїв серед молодших категорій населення, що відповідає даним, отриманим під час обстеження Держкомстату.

У цілому структурні характеристики потенційних трудових мігрантів, виявлених під час дослідження Держкомстату, подібні до характеристик тих респондентів, які уже здійснили заробітчанські поїздки за кордон. Переважну більшість тих, хто планував виїхати за кордон працювати, становили чоловіки – майже три чверті загальної кількості респондентів, що вказали цю мету поїздки, і майже третина чоловіків, що взагалі збираються за кордон.

Чоловіки однозначно переважали в групі тих, хто повертався на роботу (93%). Тобто чоловікам-мігрантам більше притаманна систематична робота за кордоном, що перетворюється на основне джерело доходу та на спосіб життя.

За місцем проживання серед потенційних мігрантів переважали мешканці міст (56% загальної кількості респондентів, що вказали цю мету поїздки). Разом з тим городяни становлять близько 2/3 загальної кількості населення України працездатного віку, тобто вони відносно менше орієнтовані на виїзди на заробітки за кордон, ніж селяни. За даними обстеження Держкомстату, лише 14,2% міських жителів, які збиралися невдовзі виїхати за кордон, планували заробітчанські поїздки. Більшість городян збиралися виїздити як туристи або у приватних справах. Водночас серед респондентів із сільської місцевості трудою міграцією є основним мотивом виїзду – його вказали 64,5% селян, що плану-

¹²⁹ Розвиток людських ресурсів і міграційна політика в Україні. 2008. / European Training Foundation. – [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachm...](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachm...)

вали виїжджати з України.

Подібні результати було отримано й завдяки соціологічному моніторингу Інституту соціології НАНУ. Відповідно до нього, серед потенційних мігрантів превалюють селяни та мешканці малих міст, які в першу чергу орієнтовані на еміграцію, оскільки в їхніх населених пунктах проблема з працевлаштуванням стоїть особливо гостро¹³⁰.

Географічний розподіл потенційних трудових мігрантів також практично не відрізнявся від географії проживання осіб, що вже мають міграційний досвід: 60,8% респондентів, які планували трудові міграції, становлять мешканці західних областей, ще 19,2% – східних регіонів. Серед жителів північних, центральних та південних регіонів частка респондентів, які планували трудові міграції, незначна.

Порівняння середньої тривалості здійснених та запланованих поїздок за кордон вказує на орієнтацію потенційних заробітчан передовсім на короткотермінові поїздки, сезонну роботу в зарубіжних країнах (табл. 6.1.1). Опосередковано це також доводить, що основними країнами призначення майбутніх поїздок, ще більшою мірою, ніж уже здійснених, будуть сусідні країни. Натомість чисельність триваліших та важче здійснюваних (внаслідок високої вартості, візових обмежень) виїздів у віддалені країни поступово зменшуватиметься.

Таблиця 6.1.1.

Тривалість здійснених та планованих трудових міграцій, %

	Усього	у тому числі місяців:				
		до 1	1 – 3	3 – 6	6 – 12	понад 12
Середня тривалість здійснених виїздів	100,0	5,9	37,1	18,0	23,7	15,3
Тривалість планованих виїздів	100,0	8,4	50,2	18,7	10,5	12,2

Проаналізуємо наміри щодо трудової міграції членів досліджених домогосподарств, які: 1) не виїжджали раніше за кордон (або виїжджали до 2005 р.); 2) здійснили заробітчанські поїздки упродовж останніх років (2005–2008 рр.); 3) на момент опитування перебували на роботі за кордоном.

Якщо подивитися на респондентів, які **не перебували за кордоном, або виїздили до 2005 р.**, то, за даними опитування, в найближчі 6 місяців мають намір виїхати за межі держави 74,7% з них, передовсім з метою туризму чи у приватну подорож. Таким чином, міграційна готовність цих осіб є вищою, ніж серед дорослих членів досліджених домогосподарств в цілому. Але, найголовніше, вона є вищою, ніж у мігрантів із досвідом (про що ітиметься

¹³⁰ Прибиткова І. Демографічна перспектива України // Українське суспільство 1992–2008. Соціологічний моніторинг / За ред. д.ек.н. В.Ворони, д.соц. н. М.Шульги. – К.: Ін-т соціології НАНУ, 2008. – С.74.

нижче). Тобто зарубіжні поїздки поступово охоплюють все ширші й ширші контингенти українського населення.

Щодо виїздів з метою працевлаштування, їх планували майже третина тих, хто мав намір виїхати за кордон, хоча раніше за межі держави не виїжджав (29%). Про серйозність їхніх намірів свідчило те, що майже половина респондентів цієї групи на момент опитування вже оформлювали документи для отримання візи, близько чверті – придбали проїзні квитки.

Понад половина потенційних заробітчан планували працювати за кордоном 1–3 місяці, що ще раз підтверджує насамперед сезонний характер трудової міграції з України. Проте майже кожний десятий мав намір перебувати поза батьківщиною понад рік.

Як і серед осіб, які вже виїжджали на роботу за кордон, серед тих, хто вперше збирається виїздити, переважали чоловіки, проте відсоток жінок у цій групі дещо вищий – 37%, тобто можна зробити припущення про певну тенденцію до фемінізації трудової міграції з України.

75% осіб, які збиралися виїжджати на роботу за кордон, хоча досі цього не робили, мають повну загальну середню або нижчі рівні освіти. Отже, особи з вищою (незакінченою вищою освітою) набагато меншою мірою орієнтувалися на виїзд, очевидно, внаслідок кращих перспектив працевлаштування вдома.

Вартим уваги є той факт, що переважна більшість потенційних мігрантів з числа тих членів обстежених домогосподарств, які не мають міграційного досвіду, проживали в західних областях України – 73,4%. Це дає підставу для досить невтішного висновку про відтворення міграційної поведінки в охоплених найбільш масовою міграцією регіонах, про формування відповідного стилю життя, коли трудова міграція за кордон перетворюється на очікуваний від особи спосіб поведінки. Охоплення дедалі більшої кількості мешканців регіону зарубіжними поїздками на заробітки є, безумовно, також наслідком формування вже досить потужних на сьогодні міграційних мереж, коли досвід найближчих родичів і знайомих значно спрощує реалізацію міграційних намірів і тим самим заохочує до міграції ширше коло осіб.

Група респондентів, які останніми роками, тобто після 2005 р., **вже мали досвід виїздів на заробітки**, виявилася значно мобільнішою, ніж члени обстежених домогосподарств в цілому. Разом з тим вони поступилися за цим показником членам обстежених домогосподарств, які за кордон не виїжджали: у наступні 6 місяців планували зарубіжну поїздку 38,1% тих, хто вже виїжджав з метою працевлаштування. Таким чином, можна зробити висновок, що зарубіжні поїздки охоплюють все нові й нові контингенти населення України.

Практично всі з них (96,7%) метою майбутнього виїзду назвали працевлаштування чи повернення на роботу. Лише одиниці мали намір виїхати за кордон як туристи чи у приватних справах.

Попри поширення намірів продовжувати міграції, порівняння наведених даних з результатами аналогічного дослідження, яке провів Держкомстат у 8 областях України 2001 р., свідчить про певне зменшення еміграційного потенціалу: 7 років тому висловили готовність повторити трудову міграцію 72,8% трудових мігрантів і 79,6% тих, хто практикував торгіві “човникові” поїздки у зарубіжні держави¹³¹.

Тим не менш, міграційний досвід є могутнім фактором подальших міграцій. Це підтверджує й те, що виїзд у найближчий час планують мігранти, які лише нещодавно повернулися з роботи за кордоном: 88,8% тих, хто планує виїхати в найближчі 6 місяців, останню поїздку на заробітки здійснили у 2007–2008 рр., тобто активно практикують подібні виїзди.

Такий висновок відповідає й результатам інших опитувань. Зокрема, вже згадане вище дослідження Європейської фундації професійного навчання (European Training Foundation – ETF), проведене 2007 р., показало, що виїхати знову були готові 30,2% тих, хто повернувся із заробітків за кордоном. Причому 63,7% з них – у найближчі 6 місяців. Переважно вони збиралися в ту саму країну і на ту ж роботу¹³².

Очевидна залежність простежується між кількістю здійснених поїздок за кордон та майбутніми міграційними планами. Якщо серед найменш досвідчених мігрантів, які виїжджали на заробітки 1 раз, частка тих, хто планує наступну поїздку, становить 8,1%, то серед заробітчанин, на рахунок яких 2–5 виїздів, такі плани плекали уже 38,9%, а серед мігрантів, які здійснили 6–10 заробітчанських поїздок, – 68%. Мігранти, які виїжджали на заробітки за кордон понад 10 разів, стовідсотково заявили про наміри продовжувати трудову діяльність поза межами України (рис. 6.1.1).

Чим більша кількість поїздок мігрантів, тим, відповідно, менша їхня тривалість. Тому здійснення саме короткотермінових поїздок виявилось фактором продовження заробітчанства: планували наступну поїздку 45,8% тих, хто востаннє виїжджав за кордон на строк до 1 місяця, і лише 22,6% мігрантів, які востаннє перебували поза батьківщиною понад 12 місяців.

Дані обстеження дають змогу зробити ще одне важливе зауваження. Якщо основною причиною трудової міграції, як показало опитування, було все ж не безробіття, а низький рівень заробітної плати, то продовження заробіт-

¹³¹ Зовнішні трудові міграції населення України / За ред. Е.М.Лібанової, О.В.Позняка. – К.: РВПС України НА України, 2002. – С.99.

¹³² Розвиток людських ресурсів і міграційна політика в Україні. 2008. / European Training Foundation. – [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachm...](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachm...))

чанства більше залежить як раз від неможливості знайти роботу на батьківщині. Так, серед мігрантів, які назвали причиною працевлаштування за кордоном низький рівень заробітної плати, збиралися знову виїжджати на заробітки 35,4%, а серед тих, кого змусила виїжджати відсутність можливості працевлаштування вдома, – 42,1%.

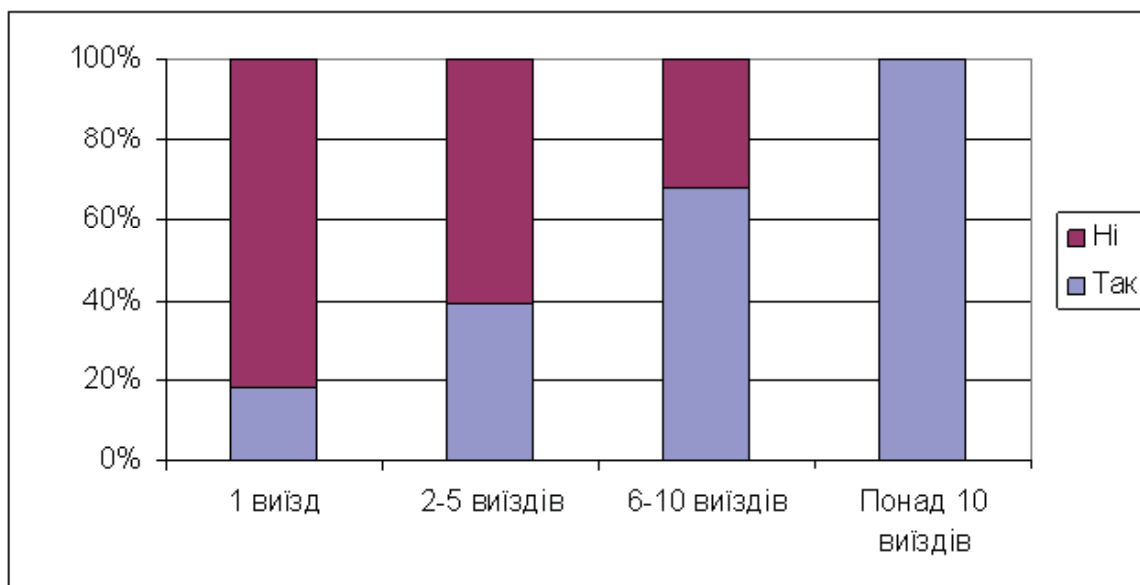


Рис. 6.1.1. *Намір здійснити виїзд на заробітки за кордон у найближчі 6 місяців залежно від кількості здійснених заробітчанських поїздок*

Географія планованих поїздок заробітчан в цілому збігається з такою останніх здійснених ними виїздів. Зокрема, невдовзі виїжджатимуть на заробітки за кордоном більше половини тих, хто здійснив останню поїздку до Угорщини, майже половина мігрантів, які в останнє працювали в Чехії та Італії, третина мігрантів до Росії та Польщі.

Дещо несподіваним виявилось поширення подальших міграцій в регіональному розрізі. Більш вірогідним, за даними обстеження, воно є на Півдні, Заході та Півночі країни, тоді як мігранти, які проживали на Сході і в Центрі, меншою мірою планували повторні виїзди на заробітки (рис. 6.1.2).

Наміри подальших заробітчанських поїздок мали передовсім мігранти молодшого віку, а також 35–39-річні (рис. 6.1.3). Більшою мірою орієнтовані на продовження закордонного заробітчанства сільські, ніж міські жителі: висловили намір виїхати в наступні 6 місяців 38% селян із досвідом заробітчанських поїздок і 34,8% городян. Як і міграція в цілому, повторна міграція більше притаманна чоловікам, ніж жінкам: планують виїхати знову 34,6% жінок-мігранток і 39,5% чоловіків, що мають досвід заробітчанських поїздок за кордон.

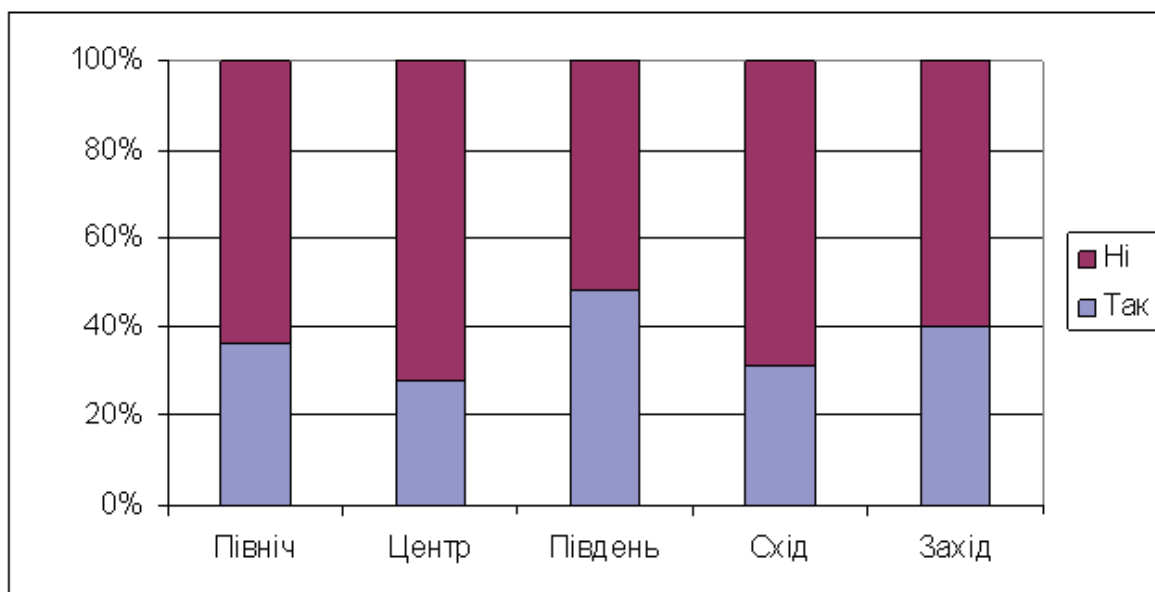


Рис. 6.1.2. *Намір здійснити виїзд на заробітки за кордон у найближчі 6 місяців залежно від регіону проживання в Україні*

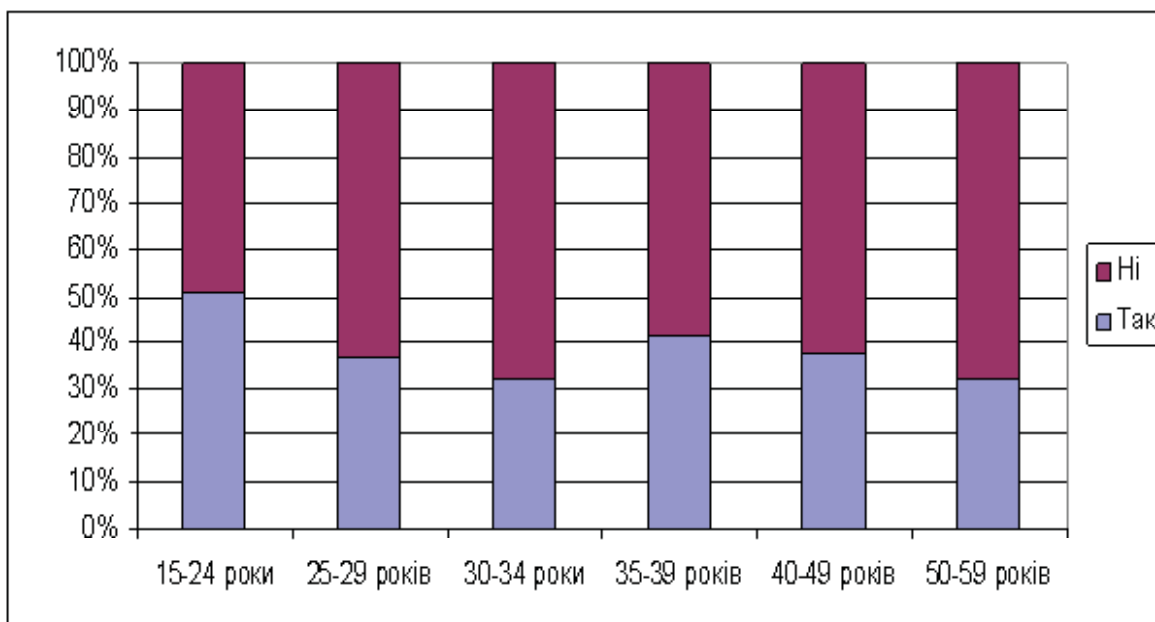


Рис. 6.1.3. *Намір здійснити виїзд на заробітки за кордон у найближчі 6 місяців залежно від віку мігрантів*

За даними обстеження, фактором, який стримує подальшу міграцію заробітчан, виявився рівень освіти. Оскільки у до кризовий період активізації економічної діяльності в Україні спеціалісти набули більше можливостей для працевлаштування і отримання належного доходу, подальші виїзди на заробітки планували лише 31,2% мігрантів з вищою і неповною вищою освітою, тоді як з нижчими рівнями освіти – 40,4%.

Наміри щодо подальшої трудової міграції респондентів за кордон залежали також від успіху чи неуспіху попередніх виїздів. Практично ніхто

з тих, хто змушений був повернутися на батьківщину внаслідок поганих умов праці та її низької оплати, за станом здоров'я чи був депортований не збирається повторити свій досвід. Натомість, третина тих, хто повернулися в Україну через сімейні обставини, понад 40% мігрантів, у яких закінчився контракт або термін перебування за кордоном, невдовзі збиралися знову виїхати. Залишити батьківщину планували практично всі, хто приїхав додому у відпустку.

Найпоширенішими міграційні плани були серед цілком задоволених результатами попередніх поїздок (54,3%), а найменше знову збиралися виїздити ті, хто був ними скоріше незадоволений (18,3%). Дещо більший відсоток потенційних мігрантів серед повністю незадоволених результатами попередніх міграцій (рис. 6.1.4) очевидно пов'язаний з тим, що недосягнення поставленої мети, а, можливо, й погіршення матеріальної ситуації внаслідок викликаної невдалою поїздкою заборгованості змушувала людей, незважаючи на негативний досвід, все ж намагатися вирішити свої проблеми шляхом виїзду на заробітки за кордон.

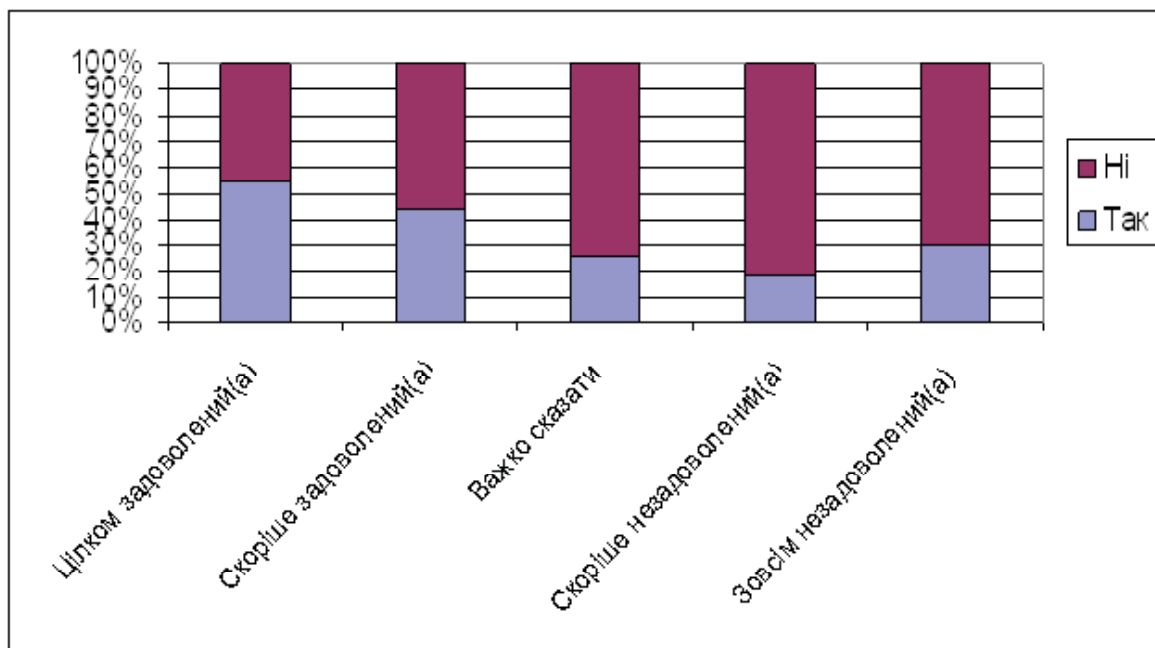


Рис. 6.1.4. *Намір здійснити виїзд на заробітки за кордон у найближчі 6 місяців залежно від рівня задоволення результатами міграції*

Продовження, систематичне здійснення заробітчанських поїздок за кордон у багатьох випадках стають містком до тривалого, інколи постійного проживання за межами батьківщини, що є одним з найбільш небажаних результатів трудової міграції. Як показало дослідження, якщо в цілому серед мігрантів, які впродовж 2005–2008 рр. працювали за кордоном, лише кожний четвертий вишукував можливості продовжити термін свого перебування та роботи в чужій країні, то серед тих, хто невдовзі планував наступний виїзд,

таких було вже понад 60%. В основному подібні спроби зводилися до пошуків постійної роботи, продовження дозволу на перебування. Випадків нелегального залишення на території чужої держави після завершення терміну відповідних дозволів практично не зафіксовано. Тобто йшлося про тенденцію до перетворення частини тимчасової трудової міграції на постійну на цілком урегульованій основі. І хоча респонденти перебували на момент опитування в Україні, тобто закріпитися за рубежем під час останнього виїзду не зуміли, враховуючи їхні настрої, під час наступної подорожі, що невдовзі мала відбутися, ситуація може змінитися.

Як і для розвитку міграції, так і її продовження, головним, як показало опитування, була ціна робочої сили в Україні: 94,4% осіб, які планували виїхати за кордон у найближчі 6 місяців, залишилися б на батьківщині за умови отримання високого рівня заробітної плати.

Для оцінки перспектив трудової міграції з України цікавими є дані щодо подальших планів членів обстежених домогосподарств, які **на момент опитування перебували за кордоном** з метою працевлаштування (інформація надавалася членом домогосподарства, з яким проводилася бесіда). Повернутися на батьківщину мали бажання практично 80% з них. Не виключали такої перспективи ще 6%. Проте 14% тих, хто на момент опитування працював за кордоном, не збиралися повертатися в Україну. Ця цифра загалом невисока і вкотре підтверджує тимчасовий характер трудової міграції з України. Разом з тим по деяких країнах перебування частка мігрантів, які мали намір повернутися, була набагато нижчою загального показника. Зокрема, за даними опитування, не націлені на повернення всі, хто працював в Ізраїлі, 2/3 працевлаштованих у Греції, половина осіб, які працювали на момент опитування в США, Великобританії, Угорщині, третина – в Іспанії, кожний четвертий – в Португалії та Італії. Натомість, орієнтовані на повернення більшість працевлаштованих в Росії (95,5%), Польщі (94%), Чехії (87,6%). Таким чином, якщо щодо суміжних країн все ще є підстави говорити про тимчасову, сезонну міграцію, то у тих випадках, коли мігрант виїхав і закріпився у більш віддалених державах, де до того ж рівень заробітків, як і якість життя, є помітно вищими, все частіше тимчасова міграція перетворюється на постійну.

Не може не турбувати, що не планували повернутися на батьківщину 28,2% жінок, тоді як серед чоловіків визначилися на продовження перебування за межами держави лише 10,5%. Отже, хоча участь жінок у заробітчанських міграціях порівняно нижча, вірогідність їхнього повернення на батьківщину є втричі меншою, ніж чоловіків, з усіма негативними наслідками для сімейного життя, виховання дітей, демографічного розвитку України.

Фактором неповернення виступав, за даними опитування, рівень освіти. Зокрема, не мали наміру повертатися 27,3% відсутніх на момент опитування працівників-мігрантів з повною вищою освітою, 16,6% – з неповною вищою освітою, 12,8% тих, хто мав повну загальну середню освіту. Серед мігрантів з нижчими рівнями освіти орієнтувалися на залишення за кордоном менше 7%.

Якщо подивитися на сфери зайнятості мігрантів, то найменше планували повернення зайняті за кордоном у домашньому господарстві, торгівлі та сільському господарстві (приблизно п'ята частина).

Сприяли орієнтації на неповернення також відсутність сім'ї та молодший вік.

Цілком сподіваним виявився також результат, за яким намір повернутися на батьківщину тим менший, чим довшим є перебування за кордоном. Так, з тих мігрантів, відсутність яких продовжувалася понад 12 місяців, 27% не збиралися повертатися, що майже вдвічі більше, ніж в цілому по групі відсутніх на момент опитування мігрантів, ще 10,7% не визначилися зі своїми планами, тобто залишення за кордоном для частини з них цілком вірогідне (рис. 6.1.5).

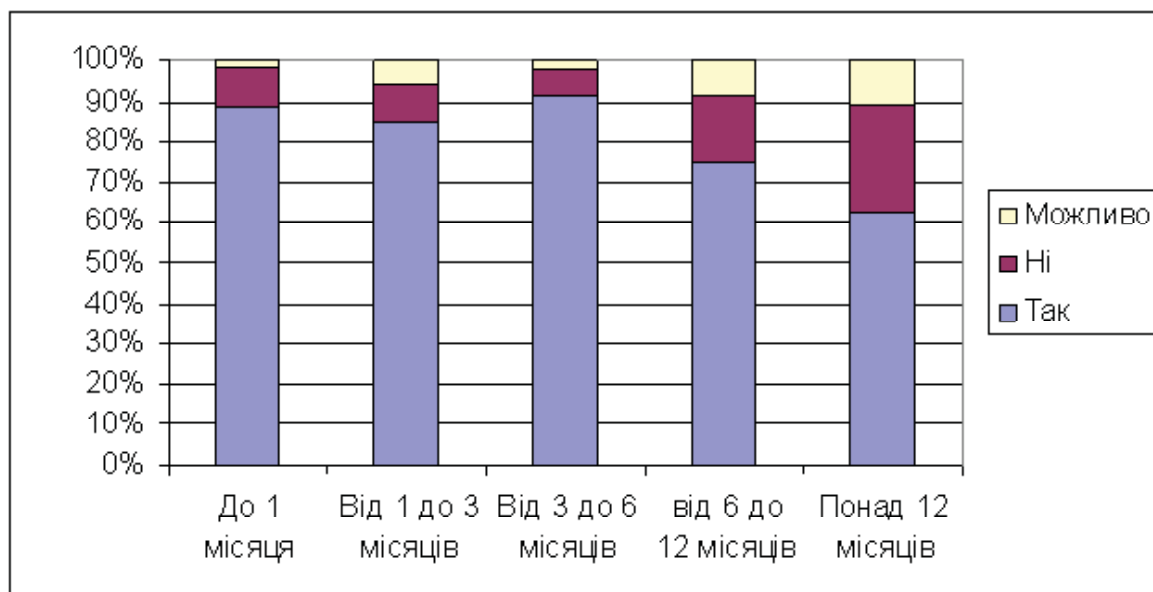


Рис. 6.1.5. *Намір повернутися на батьківщину мігрантів, які на момент опитування перебували за кордоном, залежно від тривалості їхньої останньої поїздки*

З цього випливає досить невтішний висновок про те, що група ризику в контексті перетворення тимчасової трудової міграції з України на переселення для постійного проживання складається з жінок та молоді, осіб з вищим освітнім рівнем, що може мати несприятливі наслідки для демографічного та інтелектуального потенціалу країни.

Крім того, огляд намірів респондентів щодо подальших міграцій, виявлених під час опитування, неоднозначно свідчить, що кожний виїзд за кордон є додатковим стимулом до наступних міграцій, що більша інтенсивність поїздок є фактором перетворення їх на спосіб життя, а зі збільшенням тривалості перебування за кордоном зростає ризик перетворення тимчасової міграції на постійну, тобто остаточної втрати Україною своїх громадян.

6.2. Оцінка впливу світової фінансово-економічної кризи на масштаби та характеристики зовнішньої трудової міграції українських громадян

Одним із проявів глобальної фінансово-економічної кризи неминуче стане скорочення попиту на робочу силу. За даними Євростату, у 2009 р. загалом по ЄС-27 реальний приріст ВВП очікується на рівні 0,2%, а в багатьох країнах передбачається нульовий або від'ємний показник. Вже у 2008 році спостерігається істотне зростання рівня безробіття¹³³ в Естонії, Ірландії, Іспанії, Франції, Латвії, Швеції, Великобританії, а також у США та Японії. Чи вплине загострення ситуації на ринку праці та можливе зниження доходів домогосподарств у цих країнах на трудові міграції українців, наскільки масовим може бути повернення мігрантів, і яким чином відсутність закордонних заробітків може позначитися на місцевому ринку праці та рівні матеріального добробуту населення, – головні питання сьогодення.

Відзначаючи масштабність та глибину сучасної рецесії – у 2009 р. уперше за період після Другої світової війни очікується зниження світового ВВП на 1%, фахівці міжнародних організацій відносять працівників-мігрантів до найбільш уразливих категорій населення, адже фінансова криза призвела до скорочення попиту на робочу силу та зростання безробіття¹³⁴.

За оцінками Євростату, у 2009 р. практично у всіх країнах ЄС та інших розвинутих країнах світу очікується скорочення ВВП¹³⁵. Загалом по ЄС-27 зниження реального ВВП становитиме 4% (у 2008 р. реальний ВВП зріс на 0,8%). Найбільше скорочення очікується в країнах Балтії та Ісландії (понад 10%), Ірландії (9%), Угорщині (6,3%), Німеччині (5,4%), Японії (5,3%) (рис. 6.2.1). У 2010 р. передбачається стабілізація ситуації, однак

¹³³ Вплив сезонності усунуто.

¹³⁴ Message by Juan Somavia, Director-General of the International Labour Office on the occasion of International Migrants Day (18 December 2008) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: < <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/2008/migrants.pdf> >; Human Development Report 2009. Overcoming barriers: Human mobility and development / United Nations Development Programme. – New York, 2009. – P. 41–43.; Recovering from the Crisis: a Global Jobs Pact / Resolution of the General Conference of the International Labour Organization 19.06.2009. – 10 p.

¹³⁵ Офіційний веб-сайт Статистичного офісу Європейської співдружності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>>

у багатьох країнах індекс ВВП залишиться від'ємним, і в цілому по ЄС-27 він становитиме -0,1%. Тобто вихід на траєкторію сталого зростання очікується не раніше 2011 р.

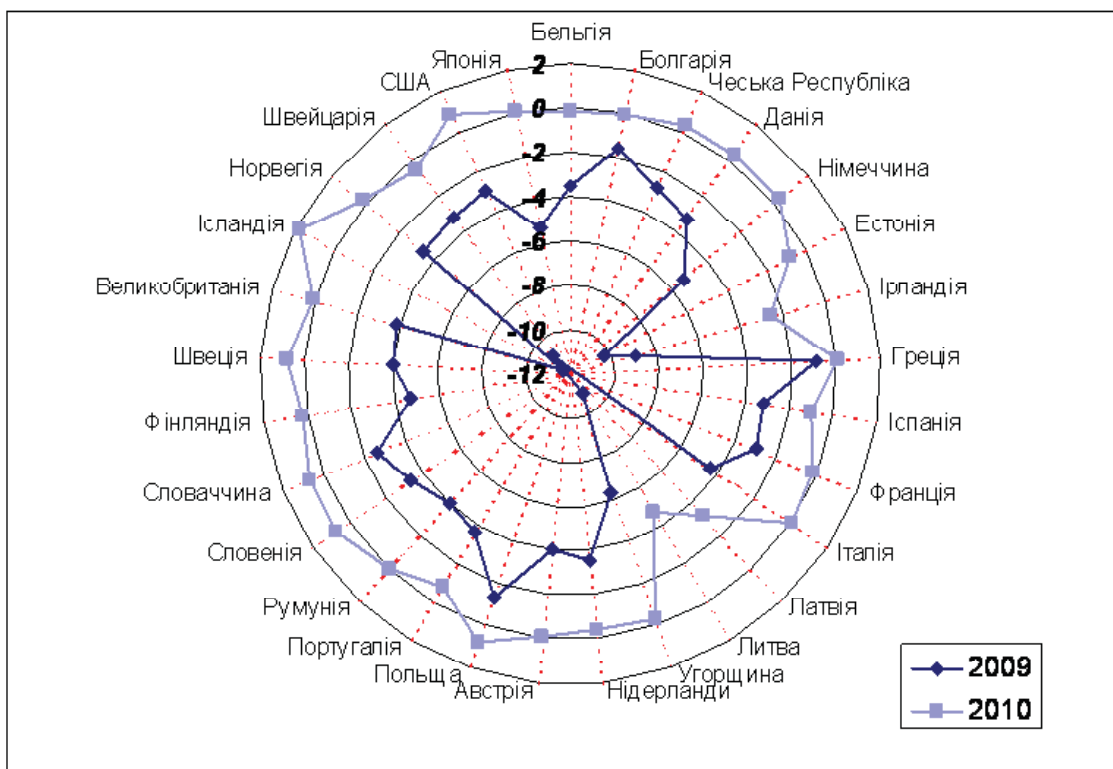


Рис. 6.2.1. Прогноз реального ВВП у країнах ЄС та деяких інших розвинутих країнах у 2009–2010 рр.¹³⁶

Оскільки в розвинутих ринкових системах взаємозв'язки між ВВП і ситуацією на ринку праці більш прозорі і чіткі, реакція на уповільнення темпів економічного зростання з боку попиту на робочу силу проявляється доволі швидко. У багатьох країнах ОЕСР рівень безробіття почав зростати ще з початку 2008 р., у країнах ЄС – з IV кварталу 2008 р. У серпні 2009 р. рівень безробіття по країнах ОЕСР сягнув 8,6% (на 2,3 п.п. більше порівняно з серпнем 2008 р.), по країнах ЄС – 9,1% (приріст на 2,1 п.п.)¹³⁷. В Іспанії, яка і так мала найвищий по ЄС рівень безробіття, цей показник за останній рік збільшився у півтора рази, досягнувши 18,9%. В Ірландії та країнах Балтії (Естонія, Латвія, Литва) рівень безробіття зріс вдвічі, і нині становить близько 13%, у Латвії – 18,3%. Значним є приріст безробіття (понад 2,5 п.п.) також в Ісландії, США, Туреччині, Канаді, Швеції, Данії, Чеській Республіці.

Частка вакансій у загальній кількості робочих місць в цілому по ЄС-27 у II кварталі 2009 р. скоротилася до 1,4% проти 2,1% у відповідному періоді

¹³⁶ Там же

¹³⁷ OECD Harmonised Unemployment Rates / News Release (12 October 2009) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: < <http://www.oecd.org/dataoecd/12/6/43860143.pdf> >

минулого року. У Чеській Республіці кількість вакантних робочих місць зменшилася на 2/3, в Португалії – на третину, в Іспанії – на чверть. Істотне скорочення вакансій відбулося і в інших країнах ЄС, до яких найчастіше виїждять українські трудові мігранти – Італії, Польщі, Угорщини¹³⁸.

Економіка Російської Федерації, до якої виїждять на заробітки майже половина трудових мігрантів з України, також сильно постраждала від глобальної рецесії. У II кварталі 2009 р. падіння російського ВВП порівняно з відповідним періодом минулого року сягнуло 10,9%. Кількість безробітних за цей час зросла у півтора рази, рівень безробіття досяг 8,6% (у II кварталі 2008 р. він становив 5,6%)¹³⁹.

З метою протидії зростанню безробіття в кризових умовах, деякі країни (наприклад, Іспанія, Чеська Республіка) почали запроваджувати заходи заохочення повернення працівників-мігрантів на батьківщину – виплата бонусів та разової соціальної допомоги у випадку від'їзду, оплата витрат на дорогу тощо. Інші країни (наприклад, Великобританія, Італія, Російська Федерація) запровадили додаткові вимоги та обмеження для в'їзду і працевлаштування мігрантів, зокрема було істотно скорочено програми та системи залучення іноземних працівників (квоти, візи тощо). Причому ці заходи стали поширювати не лише на низькокваліфікованих працівників (це звичайний спосіб реалізації селективної міграційної політики), а й на професіоналів та фахівців. Обмеження стали застосовувати також щодо залучення сезонних та тимчасових працівників¹⁴⁰.

Наскільки вплинули погіршення економічної ситуації та обмежувальна міграційна політика в країнах, що є основними реципієнтами українських трудових мігрантів, можна оцінити на підставі аналізу динаміки економічної активності населення. Масове повернення мігрантів (а їхня кількість оцінюється щонайменше у 1,5 млн. осіб¹⁴¹) мало б спричинити певну реакцію національного ринку праці: зростання безробіття, якби вони почали шукати роботу вдома, або скорочення пропозиції робочої сили, якби вони вирішили перечекати важкі часи, тимчасово не беручи участі у ринку праці.

При оцінюванні можливих наслідків світової фінансової кризи для трудових міграцій громадян України слід виходити з характеру зайнятості, з

¹³⁸ Країни призначення визначені за даними першого загальнонаціонального вибіркового обстеження з питань трудової міграції, проведеного у 2008 р. Держкомстатом України спільно з Українським центром соціальних реформ за підтримки Світового банку та благодійних фондів (Зовнішня трудова міграція населення України: Звіт про результати обстеження трудової міграції. – К.: УЦСР, Держкомстат України, 2009. – 120 с.)

¹³⁹ Офіційний веб-сайт Федеральної служби державної статистики Російської Федерації [Електронний ресурс]. – Режим доступу: < <http://www.gks.ru> >

¹⁴⁰ Awad, Ibrahim. The global economic crisis and migrant workers: Impact and response / International Migration Programme. – Geneva: ILO, 2009. – 64 p.

¹⁴¹ Зовнішня трудова міграція населення України: Звіт про результати обстеження трудової міграції. – К.: УЦСР, Держкомстат України, 2009. – 120 с.

особливостей ніші на ринку праці, яку заповнюють наші співвітчизники. Переважно їх трудові міграції побудовані за стратегією маргінальної ринкової ніші.

Як засвідчили результати модульного обстеження, склад трудових мігрантів за рівнем освіти та професійно-кваліфікаційною підготовкою істотно відрізняється від аналогічних розподілів зайнятого населення як України, так і країн-реципієнтів. Значні особливості має і характер зайнятості трудових мігрантів, робочі місця, на яких вони працюють. Здебільшого упродовж перших місяців люди погоджуються на найменш престижну роботу, часто на ту, на яку не були згодні на батьківщині. Після належної адаптації в регіоні (країні) перебування їхні цінності значно змінюються, але після року перебування трудові мігранти набувають іншого статусу і стають постійними іммігрантами. Що стосується заробітків, то навіть у перші місяці вони помітно перевищують стандарти оплати праці на батьківщині, хоча і значно поступаються таким у країні-реципієнті. Отже, трудові мігранти – і це характерно не тільки для вихідців з України – зголошуються працювати на тих робочих місцях, виконувати ті роботи, що не приваблюють місцеве населення. Водночас їхня невибагливість дає змогу роботодавцям мінімізувати свої видатки на послуги робочої сили.

Саме ця маргінальна спрямованість дає підстави стверджувати, що фінансова криза навряд чи призведе до скорочення трудових міграцій українського населення, скоріше навпаки – викличе нову хвилю “економічного туризму”¹⁴². Глибину і системний характер кризи в Україні більшість експертів оцінюють як такі, що значно перевершують європейські, що неминуче віддзеркалиться у падінні і без того низької заробітної плати. До того ж, доволі складна процедура отримання візи є додатковим стимулом не залишати країну перебування без вкрай вагомих підстав.

Скорочення може відбутися лише в частині легальних трудових міграцій, де заробітчани працювали на підприємствах і у тих видах діяльності, що найбільше постраждали (постраждають) від фінансової кризи, зокрема у будівництві та автомобілебудуванні. Проте мала поширеність зайнятості українських трудових мігрантів у промисловості мінімізує ці наслідки, а вивільнені з цих галузей мешканці країн-реципієнтів навряд чи погодяться на робочі місця, зайняті трудовими мігрантами. Натомість будівництво є чи не найпоширенішою сферою прикладання праці українських трудових мігрантів у Чехії, Угорщині, Португалії та Росії – саме в будівництві сконцентровано понад 50% трудових мігрантів, у тому числі 67% чоловіків. Оскільки цей вид діяльності чи не найбільше залежить від банківської сфери, вочевидь, слід

¹⁴² Цю тезу підтверджують посадовці, наприклад, з невеликих міст Івано-Франківської області, які неофіційно свідчать про практичне припинення потоку рееміграції з європейських країн від початку світової кризи на відміну від попередніх років, коли швидке покращання економічної ситуації в Україні спонукало частину емігрантів повертатися.

очікувати скорочення зайнятості в ньому трудових мігрантів, особливо в корпоративному секторі. Таким чином, повернення значної частини будівельників із Росії, особливо працюючих на легальних умовах, видається цілком імовірним. Але навряд чи відбудеться масштабна рееміграція з країн ЄС – дадуться взнаки і візовий режим, і вищі порівняно з Україною та Росією заробітки. Та й роботодавці з огляду на значну економію коштів при використанні нелегальної або напівлегальної робочої сили звільнятимуть мігрантів не відразу.

Робота домашньою прислугою найбільш поширена серед українських мігрантів в Італії (63%) та Португалії (26%). Нею займаються переважно жінки старшого віку без належної реєстрації і за доволі низьку за стандартами цих країн винагороду. Від їх послуг радше не відмовлятимуться, особливо у випадках догляду за дітьми, хворими або особами похилого віку.

За даними обстеження економічної активності населення, у I півріччі 2009 р. порівняно з I півріччям 2008 р., коли ситуація на ринках праці (як національному, так і в країнах-реципієнтах) ще не набула явних кризових ознак, кількість безробітних працездатного віку в Україні збільшилася на 608 тис. осіб, рівень безробіття населення працездатного віку зріс з 6,8% до 9,9%¹⁴³.

Порівняння регіональних показників у I півріччі 2009 р. з докризовим періодом засвідчує, що в регіонах, де трудові міграції більш поширені, ситуація на ринку праці значно стабільніша, ніж у тих, де вони є рідкісним явищем (рис. 6.2.2). Серед західних областей значно зросло безробіття лише у Рівненській (на 4,8 п.п.), Закарпатській (4,6 п.п.) та Тернопільській (3,2 п.п.) областях, причому у Рівненській області рівень економічної активності залишився майже незмінним, а у двох інших регіонах безробіття зростало частково за рахунок збільшення пропозиції робочої сили (у Тернопільській області – взагалі без істотних втрат зайнятості). Неістотно збільшилася пропозиція робочої сили також у Львівській і Тернопільській областях та скоротилася – у Волинській, Івано-Франківській, Чернівецькій областях.

У південних регіонах ситуація на ринках праці також відносно спокійна: зростання рівня безробіття не перевищує 2,7 п.п., значне скорочення зайнятості та пропозиції робочої сили спостерігається лише у Миколаївській області, в решті регіонів рівень економічної активності навіть зріс.

А у більшості регіонів північної, східної і центральної частин країни відбулося різке (понад 3 п.п.) зростання рівня безробіття та/або зниження рівнів економічної активності й зайнятості. Найгірший розвиток подій спос-

¹⁴³ Статистично-аналітичний огляд стану ринку праці у I півріччі 2009 року / Держкомстат України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: < http://ukrstat.gov.ua/control/uk/localfiles/display/operativ/operativ2009/rp/pres-reliz/dop1_2009.htm >

терігається у Вінницькій, Житомирській, Донецькій, Кіровоградській, Київській, Полтавській, Сумській областях. Істотно погіршилася ситуація у традиційно благополучних м. Києві, Харківській, Дніпропетровській областях.

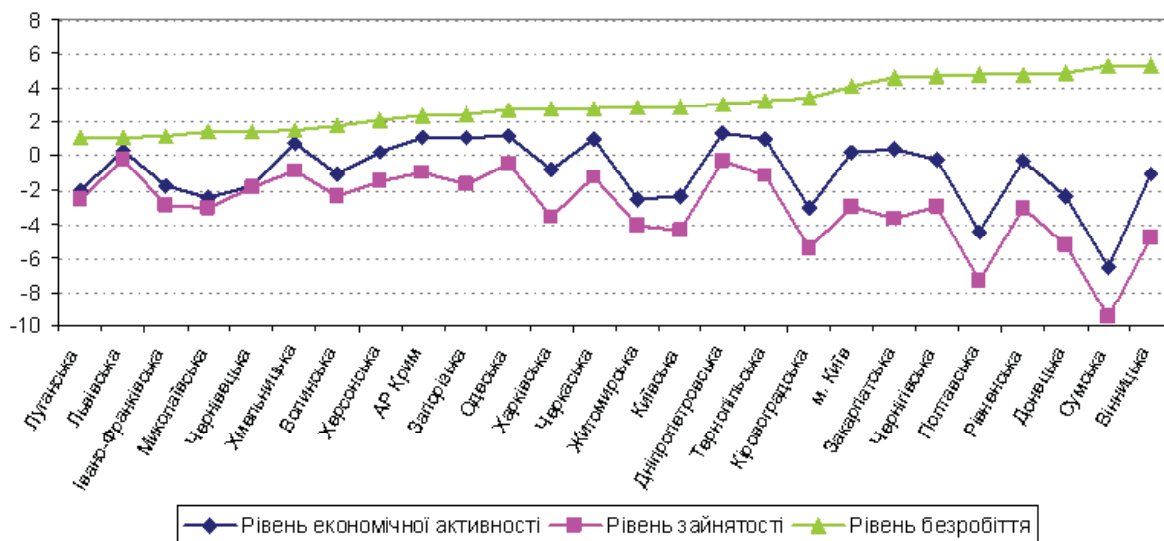


Рис. 6.2.2. Приріст/зменшення рівнів економічної активності, зайнятості та безробіття населення за регіонами України у I півріччі 2009 р. порівняно з відповідним періодом 2008 р., процентних пунктів (розраховано за¹⁴⁴)

Примітка: по м. Севастополю дані відсутні внаслідок недостатнього обсягу сукупності

На цьому фоні виділяється Луганська область, що має найнижчий в країні приріст рівня безробіття – лише 1,1 п.п.), хоча й поряд з доволі істотним зниженням рівня економічної активності населення. Одне з найбільш вірогідних пояснень таких відмінностей – специфіка зовнішніх трудових міграцій населення цієї області: їх інтенсивність значно вища порівняно з іншими регіонами (крім західних), і вони орієнтовані майже виключно на Російську Федерацію¹⁴⁵.

Зіставлення регіональних показників економічної активності, зайнятості та безробіття дає підстави для висновку, що значного скорочення зовнішніх трудових міграцій та масового повернення працівників-мігрантів не відбулося. Більше того, трудові міграції значно пом'якшили вплив фінансово-економічної кризи на внутрішній ринок праці, особливо у регіонах з високою міграційною активністю.

Судячи з усього, тимчасово скоротився потік мігрантів до Російської Федерації, економіка якої зазнала значного спаду. До того ж, близько 70% українських мігрантів у цій країні працювали на будівництві, а цей сектор

¹⁴⁴ Там же

¹⁴⁵ Зовнішня трудова міграція населення України: Звіт про результати обстеження трудової міграції. – К.: УЦСР, Держкомстат України, 2009. – С. 67.

найбільш постраждав від сучасної кризи. Саме зі скороченням міграцій будівельників значною мірою пов'язані зростання безробіття та зниження рівня зайнятості у східних та деяких західних регіонах України, причому йдеться не лише про зовнішні, а й про внутрішні трудові міграції.

Водночас не варто очікувати, що погіршення економічних чи юридичних обставин, пов'язаних із працевлаштуванням за кордоном, змусить населення відмовитися від трудових міграцій і викличе інтерес до внутрішнього ринку праці, адже в Україні криза значно більшою мірою вплинула на ситуацію із зайнятістю і доходами. Окрім зростання безробіття, набула поширення також вимушена неповна зайнятість (що є по суті частковим безробіттям): у I півріччі 2009 р. 16,5% штатних працівників з ініціативи адміністрації було переведено на скорочений графік робочого часу, ще 2% перебували у неоплачуваних відпустках¹⁴⁶. Внаслідок високої інфляції (16,8% – це найвищий показник серед країн СНД), реальна заробітна плата у січні–вересні 2009 р. зменшилася порівняно з відповідним періодом минулого року на 10,3%. У видах економічної діяльності, які криза зачепила найбільшою мірою, – будівництві, промисловості, торгівлі, готелях і ресторанах – відбулося зменшення або "замороження" навіть номінальної (валової) заробітної плати. При цьому обсяг заборгованості з виплати заробітної плати станом на 1 жовтня 2009 р. досяг 1,7 млрд. грн. Тобто вітчизняні роботодавці в кризових умовах застосовують практично весь "арсенал" заходів мінімізації витрат на робочу силу – від звільнень до згортання програм розвитку персоналу.

Оскільки переважна більшість трудових міграцій здійснюється без належного оформлення трудових відносин (і загалом правового статусу), мало хто з працівників-мігрантів матиме право на одержання допомоги по безробіттю. Кількість вакантних робочих місць, заявлених підприємствами до бази даних державної служби зайнятості, скоротилася майже втричі, а посилення вимог до претендентів на одержання допомоги відкриває перспективу хіба щодо участі у загальнодержавних громадських роботах.

У країнах ЄС економічна ситуація значно краща, реальна оплата праці зростає, і хоча зазвичай у працівників-мігрантів умови праці (в тому числі щодо оплати) порівняно з місцевим населенням гірші, однак є можливість заробити значно більше, ніж вони могли б заробити на батьківщині. Зрештою, у цих країнах є сталий попит на працю трудових мігрантів, оскільки вони зголошуються працювати на тих робочих місцях, виконувати ті роботи, що не приваблюють місцеве населення, тобто заповнюють певні ніші на ринках праці регіонів/країн-реципієнтів.

¹⁴⁶ Офіційний веб-сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://ukrstat.gov.ua>>

Відповідно рееміграція не створить дуже значних додаткових проблем для державної служби зайнятості, принаймні в масштабах усієї України. По-перше, мало хто з них матиме право на одержання допомоги по безробіттю через відсутність необхідного страхового стажу та тривалу перерву в роботі. Ті ж, хто на час міграції зберігав фіктивну зайнятість в Україні, зможуть претендувати на мінімальну за розміром допомогу. По-друге, більшість з них залишаться орієнтованими на зовнішні трудові міграції як певний спосіб трудового життя, адже місцевий ринок праці їх давно не приваблює. Професійна реабілітація трудових мігрантів є надзвичайно складним завданням, оскільки у них формується певний стереотип поведінки, схильність до “кочівного” способу життя, в якому мало надається уваги змісту та умовам праці, невиражене відчуття причетності до конкретного робочого місця чи підприємства і навіть до місця та умов проживання.

Зовсім по-іншому розвиватимуться ці процеси в західних регіонах, де участь у міграціях бере значно більша частина населення, а кошти, що надходять від мігрантів, є вагомою складовою бюджетів їхніх родин. Зниження рівня життя широких верств населення тут, на жаль, стане практично неминучою реальністю. До того ж, повертатимуться заробітчани не тільки з-за кордону, а і з інших регіонів України. Отже, збільшення навантаження на місцеві ринки праці буде відчутним.

Вимушені повернення трудових мігрантів не спричинять значних змін у ринковому та психологічному середовищі, оскільки більшість повертатиметься без значних накопичень, а системна економічна криза – не найкращий час для відкриття нової справи.

Світова фінансова криза не зменшить бажання частини населення, передусім з числа тих, хто вже брав участь у трудових міграціях, виїжджати за кордон, особливо за відсутності прийнятної роботи в Україні. Тому навряд чи можна очікувати зменшення масштабів трудових міграцій. Однак істотних змін зазнають вимоги до робочої сили. Очікуваний у найближчій перспективі характер трудових міграцій не передбачатиме наявності високого освітнього чи кваліфікаційного рівня – найбільш поширеними видами діяльності імовірно стануть торгівля, діяльність готелів та ресторанів, послуги домашньої прислуги. В цілому ж зайнятість трудових мігрантів дедалі переміщуватиметься у сектор домашніх господарств, де значно слабший контроль за одержанням трудового та податкового законодавства.

РОЗДІЛ 7

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ТРУДОВИХ МІГРАЦІЙ

7.1. Пропозиції щодо формування політики трудових міграцій

Державне регулювання перебігу міграційних процесів включає два основні напрями дій:

- розробка і впровадження заходів безпосереднього впливу на тенденції перерозподілу населення і робочої сили;
- здійснення регіональної соціально-економічної політики з метою пом'якшення дії чинників, що стимулюють трудову еміграцію.

Економічна ефективність реалізації будь-якого заходу державної політики визначається як відношення економічного ефекту від впровадження до затрат. Оцінка соціальної ефективності політики є складнішим завданням. Як мірило такої оцінки можуть бути використані **ступінь виконання завдань заходу та ступінь покращення соціально-економічної ситуації в результаті його дії.**

Проблемам економічного розвитку та структурної перебудови економіки органи державної влади України приділяють значну увагу. Президент України, Кабінет Міністрів України, Верховна Рада України регулярно приймають відповідні нормативні акти. Ці питання знаходять своє відображення в Угодах про створення коаліцій у Верховній Раді України.

Однією з ключових програм структурної перебудови економіки стала затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2001 р. №1801 Програма розвитку інвестиційної діяльності на 2002–2010 роки. Активізація інвестиційної діяльності та значне нарощування обсягів інвестицій було визнане актуальним завданням держави та пріоритетним напрямом діяльності центральних органів виконавчої влади. Мета Програми – створення привабливого інвестиційного клімату та розвиток інфраструктури інвестиційної діяльності для забезпечення сталого економічного зростання та підвищення життєвого рівня населення. Інвестиційна політика, як зазначено в Програмі, спрямовується на формування раціональної структури економіки. Основними завданнями Програми визначені:

- *у сфері створення привабливого інвестиційного середовища для приватного непозичкового капіталу:* дерегулювання підприємницької діяльності та лібералізація ділової активності; завершення формування стабільної нормативно-правової бази, яка ґрунтувалася б на принципах рівності всіх інвесторів; забезпечення прозорості процедур прийняття рішень центральними та місцевими органами виконавчої влади; удосконалення механізмів управління корпоративними правами, в тому числі тими, що належать державі, посилення захисту прав дрібних акціонерів; підвищення ефективності процедур банкрутства; забезпечення подальшого реформування податкової системи, в тому числі шляхом зниження податкового навантаження, оптимізації та підвищення прозорості процедури адміністрування податків, безумовного додержання прав платників податків; підвищення інвестиційної привабливості об'єктів приватизації; подальше проведення адміністративної реформи з метою вдосконалення та підвищення ефективності державного управління, усунення бюрократизму та проявів корупції; зміцнення банківської системи України, сприяння концентрації банківського капіталу, практичне запровадження іпотечних механізмів; поживлення інвестиційної діяльності у спеціальних економічних зонах; сприяння судовій реформі та безумовному виконанню судових рішень; створення додаткових стимулів для залучення інвестицій у пріоритетні галузі української економіки;
- *у сфері розвитку інвестиційної діяльності держави:* усунення структурних деформацій в економіці України шляхом випереджального нарощування темпів розвитку споживчих галузей та сфери послуг; розширення і модернізація транспортної інфраструктури, зокрема газотранспортної системи, створення умов для зростання обсягів транзитних перевезень, створення національної мережі міжнародних транспортних коридорів на основі залучення інвестицій у розвиток транспортної інфраструктури, дорожнього господарства, з використанням механізмів концесії та лізингу; сприяння збільшенню обсягу інвестицій у галузі зв'язку та телекомунікаційних послуг; стимулювання залучення інвестицій у наукову, науково-технічну та інноваційну діяльність.

На жаль, більшість завдань Програми – далекі від виконання. Це стосується, зокрема, питань лібералізації ділової активності. Так, лише нещодавно впроваджено реєстрацію підприємницької діяльності за принципом “єдиного вікна”, в той же час в останні роки була значно ускладнена процедура зняття приватних підприємців з реєстрації, що фактично приводить до утримання фіктивних рівнів поширення підприємництва. Прийняття Верховною Радою

змін до Закону України “Про господарські товариства”, що знижують необхідну присутність акціонерів для проведення зборів з 60% до 50% від статутного фонду, загрожують обмеженням прав дрібних акціонерів, що суперечить принципам зазначеної програми. Незважаючи на постійні заяви про боротьбу з корупцією та прийняття численних постанов, рівень корумпованості в Україні залишається високим, так і не здійснено судову та адміністративну реформи. Разом з тим слід відмітити певні успіхи, особливо щодо забезпечення прозорості процедур прийняття рішень центральними та місцевими органами виконавчої влади. Темпи приросту обсягів інвестицій в економіку України після прийняття Програми збільшилися удвічі, однак загальний рівень інвестування залишає бажати кращого.

Серед програм, спрямованих на розвиток окремих територій та типів місцевостей, слід згадати Програму сталого соціально-економічного, екологічного і культурного розвитку м. Севастополя на період до 2015 року (затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 27 липня 2006 р. №1017, ця програма є логічним продовженням дії раніше прийнятих програм розвитку міста); Програму комплексного соціально-економічного розвитку м. Одеси на 2005–2015 роки (затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2004 р. №1604), Загальнодержавну програму розвитку малих міст (затверджена Законом України (Відомості Верховної Ради, 2004, №24, ст.332)), Державну програму розвитку соціальної сфери села на період до 2005 року (затверджена Указом Президента України від 15 липня 2002 р. №640/2002). Реалізація програм розвитку міст Одеси та Севастополя призвела до конкретних позитивних результатів: зокрема, рівень безробіття тут значно нижчий від загальнодержавних показників (хоча на рубежі тисячоліть ситуація була протилежною), крім того, ознакою позитивних тенденцій соціально-економічного розвитку є наявність потоків маятникової міграції та значне додатне сальдо стаціонарних міграцій у цих містах. Водночас соціально-економічна ситуація в малих містах та сільській місцевості залишається неблагополучною: так, безробіття в малих містах поширене значно більше, ніж у великих, рівень життя мешканців малих міст ближчий до рівня життя сільських жителів, ніж до рівня життя мешканців великих міст (а за окремими показниками – навіть нижчий, ніж у сільській місцевості). Що ж стосується сіл, то хоча реалізація вищезазваної програми передбачала збільшення мережі об’єктів соціальної сфери, фактично за 2001–2005 рр. (за даними обстежень за формою 1-село) вона скоротилася.

Враховуючи, з одного боку, наявність позитивних соціальних результатів реалізації прийнятих державних і регіональних програм структурної

перебудови економіки та соціально-економічного розвитку, а, з другого боку, невирішеність численних проблем, зокрема щодо розвитку сіл та малих міст, недостатньо сприятливі умови для розвитку підприємницької ініціативи, невисокі темпи економічного розвитку, низький рівень інвестування в національну економіку, **рівень ефективності** реалізації цих програм за соціальними параметрами оцінки в контексті забезпечення інтересів бізнесу, територій та населення, слід визнати як **середній**.

Регулювання міграційних процесів здійснюється на двох рівнях: міжнародному та національному. Між цими двома площинами існує стійкий взаємозв'язок: без раціоналізації міграційної політики всередині держави неможливо досягти значних успіхів на рівні міждержавного співробітництва. Основними механізмами міжнародної співпраці у галузі управління міграціями є обмін інформацією, дискусії навколо найактуальніших питань, а також вироблення єдиної стратегії розвитку міграційних процесів.

На міждержавному рівні міграційна політика розробляється і проявляється, насамперед, через діяльність міжнародних організацій, в першу чергу ООН і МОП. Документи, рекомендації та матеріали, які приймають ці організації, містять основні напрями і підходи реалізації міграційної політики. Важлива роль належить Всесвітнім конференціям ООН з народонаселення, де приймають документи, що містять рекомендації стосовно формування та здійснення національної демографічної політики загалом та міграційної зокрема.

На сьогодні Україна є одночасно країною-донором робочої сили, країною-реципієнтом населення (хоча й не у значних масштабах) та транзитною країною. Протягом 18-річного періоду незалежності в Україні прийнято ряд законів, спрямованих на регулювання міграційних процесів, зокрема, закони України «Про громадянство України»¹⁴⁷, «Про національні меншини в Україні»¹⁴⁸, «Про біженців»¹⁴⁹, «Про імміграцію»¹⁵⁰, «Про правовий статус іноземців»¹⁵¹, «Про порядок виїзду з України і в'їзду в Україну громадянам України»¹⁵². Розділи, присвячені регулюванню міграцій, включено до Концепції та Стратегії демографічного розвитку України на 2006–2015 рр., затверджених Кабінетом Міністрів України, однак в цілому формування міграційної політики держави досі не завершено. Є нагальна потреба розробки Концепції міграційної політики України.

Систему законодавчих актів на національному рівні становлять закони

¹⁴⁷ Закон України «Про громадянство України» <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1424-17>

¹⁴⁸ Закон України «Про національні меншини в Україні» <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2494-12>

¹⁴⁹ Закон України «Про біженців» <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2557-14>

¹⁵⁰ Закон України «Про імміграцію» <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2491-14>

¹⁵¹ Закон України «Про правовий статус іноземців» <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3929-12>

¹⁵² Закон України «Про порядок виїзду з України і в'їзду в Україну громадянам України» <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3857-12>

України, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, Верховної Ради України, положення, інструкції та інші нормативні акти. Важливою складовою державного регулювання трудових міграцій виступають дво- та багатосторонні угоди з урядами інших країн.

Перша спроба законодавчого оформлення питання трудової міграції у нашій країні була зроблена у Законі України “Про зайнятість населення” від 1 березня 1991 року, у статті 10 якого “Право громадян на професійну діяльність за кордоном” зазначено, що громадяни мають право займатися трудовою діяльністю у період тимчасового перебування за кордоном, якщо вона не суперечить чинному законодавству України та країни перебування.

Разом з цим була запроваджена державна статистична звітність на території України, що має відображати стан ринку праці та становище у сфері зайнятості населення. Це закріплено у статті 13 цього Закону, що має назву “Регулювання зайнятості”.

У статті 18 “Державна служба зайнятості” у 6 пункті зазначена необхідність сприяння працевлаштуванню громадян, у період їх тимчасового перебування за кордоном, створеними на підставі ліцензій комерційними бюро, агентствами та іншими організаціями (за наявності в них сертифіката), що мають право займатися працевлаштуванням. Умови і правила здійснення подібної посередницької діяльності за кордоном викладені у таких нормативних актах:

- Положення про умови і порядок видачі реєстраційних сертифікатів і ліцензій комерційним бюро, агентствам та іншим організаціям на надання послуг, пов'язаних з профорієнтацією, підготовкою, перепідготовкою, підвищенням кваліфікації, а також працевлаштуванням громадян України за кордоном, затверджене постановою Мінпраці від 14 липня 1992 року №35;
- Інструкція про умови і правила провадження підприємницької діяльності (ліцензійні умови) з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном та контроль за їх дотриманням, затверджена наказом Ліцензійної палати України, Державного центру зайнятості від 22 лютого 1999 року № 19/15.

У Постанові Верховної Ради України від 3 лютого 1993 року “Про виїзд громадян України за кордон та їх в'їзд до України”, було зазначено необхідність прийняття закону щодо в'їзду і виїзду громадян з країни, та приведення цих норм у відповідність із загальноприйнятими у світовій практиці вимогами. 21 січня 1994 року Закон “Про порядок виїзду з України та в'їзд в Україну громадян України” був прийнятий і введений в дію поста-

новою Верховної Ради від того ж числа. Закон гарантує вільний виїзд з країни та в'їзд до неї через спеціально облаштовані пункти контролю. Всі випадки обмежень, обумовлені законодавством, чітко викладені в документі. Встановлюється порядок перетинання кордону та оформлення необхідних для цього документів, що подані в переліку, терміни розгляду заяв. Віддається пріоритет міжнародному законодавству перед національним.

Порядок оформлення виїзних документів за кордон був доповнений Законом від 3 червня 2004 року "Про внесення змін до Закону України "Про порядок виїзду з України та в'їзду в Україну громадян України". Громадянам України, які перебувають у довгостроковому відрядженні, на стажуванні, працюють за контрактом за кордоном, паспорт оформлюють за особистим клопотанням, або через їх законних представників до закордонних дипломатичних установ України.

Починаючи з 1993 року, Урядом України з метою розвитку співробітництва в галузі трудової діяльності і соціального захисту громадян, які працюють за кордоном, підписав двосторонні міжурядові та міждержавні договори з урядами: Російської Федерації (14.01.1993), Республіки Молдова (13.12.1993), Республіки Польща (16.02.1994), Республіки Вірменія (17.06.1995), Литовської Республіки (28.03.1995), Республіки Білорусь (17.07.1995), Чеської Республіки (21.03.1996), Соціалістичної Республіки В'єтнам (08.04.1996), Латвійської Республіки (21.11.1995), Словацької Республіки (07.03.1997), Португальської Республіки (13.02.2003), Великої Соціалістичної Народної Лівійської Арабської Джамагирії (14.10.2003), Азербайджанської Республіки (3.06.2004).

Основні положення означених угод регламентують умови та форми здійснення трудової діяльності громадян – трудових мігрантів, а також визначають механізм їх правового й соціального захисту в період тимчасової роботи за кордоном. Усі угоди визначають, що підставою для праці іноземця є письмовий договір з роботодавцем, для укладення такого договору роботодавець повинен мати дозвіл компетентних органів своєї країни на працевлаштування мігранта.

Більшість угод (крім угод з Росією та Молдовою) зазначають, що дозвіл видається на певний термін для виконання обумовленої роботи у визначеного роботодавця, при цьому мігранту забороняється займатися іншою роботою, крім дозволеної, і змінювати роботодавця без дозволу. По закінченню терміну угоди, якщо її не продовжено, працівник повинен повернутися в свою країну.

Угоди з Польщею, Словаччиною, Вірменією, Білоруссю, Литвою, В'єтнамом передбачають обмеження максимально можливого терміну трудової діяльності на території країни. Угоди з урядами Росії, Молдови, Латвії, Вірменії

передбачають можливість введення обмежень на прийняття працівників з інших країн у випадку зміни ситуації на ринку праці.

Працівники-мігранти підлягають державному соціальному страхуванню згідно із законодавством держави працевлаштування, що передбачають угоди з Польщею і Литвою. В Угодах із Росією, Вірменією, Молдовою, Литвою, В'єтнамом, Словаччиною і Білоруссю йдеться про повернення стороною працевлаштування шкоди та інших витрат у випадку трудового каліцтва, професійного захворювання, що виникли у зв'язку з виконанням трудових обов'язків під час перебування в іншій країні.

15 квітня 1994 року уряди країн СНД підписали багатосторонню угоду про співробітництво, положення якої регулюють основні норми щодо здійснення тимчасової трудової діяльності та соціального захисту громадян мігрантів на території інших країн-учасників угоди. Узгоджена вимога щодо офіційного оформлення трудової діяльності працівника контрактом. Зазначено, що права і обов'язки працівника-мігранта встановлюються законодавством країни працевлаштування. Працівники мають право на соціальне страхування і соціальне забезпечення, крім того, визнаються документи про освітньо-кваліфікаційний рівень мігрантів, право на ввезення і вивезення особистого майна, неприпустимість подвійного оподаткування доходів, регуляція пенсійного забезпечення, здійснення медичного забезпечення за рахунок роботодавця, право переказувати зароблені кошти.

Важливим моментом було погодження країн-учасників вживати заходи, спрямовані на запобігання працевлаштування мігрантів через посередників, що не мають відповідних дозволів, та притягнення до відповідальності осіб, які сприяють незаконній міграції. Вищеназвані угоди є основою для розробки механізму контролю і легалізації міграційних потоків робочої сили країнами-учасниками.

Вихід України на світову арену як самостійної держави обумовив значне підвищення міжнародної мобільності її населення, яка, однак, в умовах системної кризи перехідного періоду розвивалася здебільшого у формі трудової міграції громадян за кордон. Впродовж 1990-х рр. цей процес набув форми самоорганізації суспільства і був переважно стихійним. Попри важливе соціально-економічне значення, держава приділяла йому недостатньо уваги. Хоча в Указі Президента України 1997 р., де вперше було сформульовано основні напрями міграційної політики, констатувалося, що Україна є експортером робочої сили, однак як окремий політичний напрям це питання не розглядалося. Лише в аналогічному Указі Президента України 2000 р. пріоритетні напрями регулювання міграційних процесів було доповнено трьома положен-

нями щодо трудової міграції громадян, а саме: захистом соціально-економічних інтересів і прав українських працівників-мігрантів; збереженням трудового та інтелектуального потенціалу держави; створенням правових і соціально-економічних засад регулювання зовнішньої трудової міграції громадян України.

Державні зусилля спрямовувалися передовсім на укладання угод із зарубіжними державами про працевлаштування громадян, які, однак, часто взагалі не виконувалися або виконувалися неналежним чином внаслідок відсутності механізмів реалізації або їх неефективності. Ще одним напрямом регулювання було ліцензування діяльності посередників у працевлаштуванні за кордоном та контроль за додержанням ліцензійних умов, послугами яких, однак, користувалася вкрай незначна частка працівників-мігрантів.

Регуляторна діяльність у сфері трудової міграції помітно активізувалася завдяки доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини 2003 р. щодо дотримання прав громадян України за кордоном та її обговорення в Парламенті. Уряду було доручено посилити контроль за суб'єктами підприємницької діяльності, що надавали послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, продовжувати переговорний процес з укладання двосторонніх договорів тощо.

На виконання цих рішень Україна підписала Європейську конвенцію про захист прав працівників-мігрантів (1977 р.). Було затверджено перший програмний документ, безпосередньо присвячений трудовій міграції – Програму забезпечення прав та інтересів громадян, які виїжджають за кордон для працевлаштування, та усиновлених іноземцями дітей. На тематичних парламентських слуханнях, проведених 2004 р., підкреслювалося, що метою держави у сфері трудової міграції має бути забезпечення соціальної захищеності українських працівників за кордоном, говорилося про необхідність сприяти зворотності міграцій, стимулювати інвестування зароблених мігрантами коштів в економіку.

Ці ідеї знайшли оформлення в Стратегії демографічного розвитку України на період до 2015 р. (2006 р.), де регулювання міграції розглядали як засіб уповільнення темпів депопуляції. Як і попередні офіційні документи, Стратегія націлювала на скорочення нелегальної міграції громадян за кордон, посилення контролю за фірмами-посередниками. Водночас у ній по суті вперше наголошувалося на необхідності збільшення можливостей легального працевлаштування за межами держави, а також ставилося завдання розроблення та виконання програми соціальної та професійної адаптації заробітчан, які повертаються, висувалася вимога здешевлення послуг із переказу мігрантами коштів в Україну.

Посилення уваги держави до трудової міграції за кордон знайшло відображення у подальшій законотворчості. Зокрема, у проекті нової редакції Закону “Про зайнятість населення”, прийнятому Парламентом у першому читанні у січні 2007 р., крім норми про право громадян на трудову діяльність за межами держави, що міститься і у чинному законі, запропоновано спеціальну статтю, присвячену сприянню зайнятості громадян за кордоном та їхньому соціальному захисту.

Оскільки державне регулювання трудової міграції розглядається як складова політики зайнятості, головним органом, що забезпечує її реалізацію, є Міністерство праці та соціальної політики України, яке здійснює ліцензування господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном та забезпечує контроль за дотриманням ліцензійних умов, бере участь у підготовці та укладенні міжнародних договорів у сфері трудової міграції, здійснює моніторинг трудової міграції тощо.

Помітну роль у виконанні конституційного обов'язку держави щодо захисту громадян, які перебувають за кордоном, відіграє Міністерство закордонних справ, дипломатичні та консульські представництва України. З 2005 р. при МЗС діє Центр допомоги громадянам України за кордоном, до завдань якого належить співпраця з правничими структурами, збір інформації та моніторинг проблемних питань у сфері захисту прав працівників-мігрантів, аналіз міжнародного та національного законодавства держав, де зафіксовані порушення прав громадян України, тощо. Центр надає правові консультації працівникам-мігрантам, інформує про порядок оподаткування, страхування, пенсійного забезпечення у країнах перебування, відшкодування збитків, завданих працівникові під час роботи, виплати компенсацій.

Таким чином, на сьогодні визначено основні напрями політики щодо трудової міграції громадян за кордон, розроблено законодавство, укладаються міжнародні угоди, діють певні інституції. Незважаючи на це, оцінка ефективності міграційної політики держави, що міститься в Указі Президента України від 20 липня 2007 р. за результатами обговорення цього питання Радою національної безпеки і оборони, є досить критичною. Тенденція до зростання трудової міграції, що здебільшого має необоротний характер і негативно впливає на демографічну ситуацію, названо в Указі загрозою національній безпеці держави. Висунуто вимогу скорочення її масштабів, заохочення внутрішньої трудової міграції як альтернативи зовнішній, запровадження державних соціальних гарантій громадянам, які виїжджають на роботу за кордон, створення умов для їхнього повернення на батьківщину.

З метою удосконалення міграційної політики держави, підвищення її

ефективності, та на виконання зазначеного Указу Президента Кабінет Міністрів України розробив і передав у грудні 2008 р. до Верховної Ради України проект Концепції державної міграційної політики України, що містить, крім іншого, принципи положення стосовно трудової міграції громадян.

Незважаючи на наявність низки прийнятих законодавчих актів та ряду міжнародних угод, міграційна політика держави залишається не розробленою. Ознаками **низької ефективності державної міграційної політики** є невелика частка легальних працівників серед українських гастарбайтерів, надзвичайно низький рівень охоплення заробітчан працевлаштуванням за допомогою офіційних посередників, невирішеність численних проблем зовнішньої трудової міграції, зокрема низький рівень соціальної захищеності українських працівників за кордоном, формування у частини населення (особливо в західних областях) стійких стереотипів, що пристойний рівень життя забезпечує лише закордонна зайнятість.

Вплив міграційних процесів на соціально-економічний, політичний та культурний розвиток світової спільноти зростає прямо пропорційно до збільшення обсягів міграції. В умовах все більшого об'єднання світової економіки міграція стала невід'ємною частиною глобалізації, управління якою не може здійснюватися ізольовано, а має відбуватися в умовах тісного співробітництва між країнами.

На сьогодні ефективність державного регулювання зовнішньої трудової міграції є низькою. Невирішеність найгостріших проблем трудової міграції здатна звести нанівець зусилля з побудови соціальної держави. Максимальне забезпечення правового та соціального захисту населення є однією з умов гарантування національної безпеки України. В цьому плані значне поширення нелегальних зовнішніх трудових поїздок українських громадян не може не викликати тривогу. Формування у складі населення країни численного прошарку не інтегрованих у суспільство осіб з психологією нігілізму, які при цьому є повноправними та переважно матеріально забезпеченими (а, отже, потенційно впливовими) громадянами країни, становить серйозну загрозу національній безпеці. Потенційно небезпечним є те, що частка осіб, які нелегально працюють за кордоном, у загальній чисельності населення досягає 2,5%: за цих умов (враховуючи середній розмір сім'ї в Україні та поширеність міграції двох або більше членів сім'ї) сукупність членів сімей, "задіяних" у трудовій міграції, становитиме близько 6% усього населення, тобто буде рівновеликою середньому класу (за найжорсткішими критеріями виділення), який формується в Україні. Вказаного рівня вже в Україні досягнуто.

Оптимізація зовнішніх міграційних потоків означає досягнення

найбільш бажаних пропорцій щодо співвідношення зайнятих в Україні і за кордоном, виходячи із фактичної ситуації на ринку праці, максимізацію частки легально працюючих серед українських гастарбайтерів, максимальне залучення “міграційних” грошей до інвестування в економіку України, забезпечення зворотності зовнішніх трудових поїздок та соціального захисту працюючих за кордоном, мінімізацію негативних наслідків зовнішніх трудових міграцій. Оптимізацію потоків внутрідержавної трудової міграції слід розглядати як найповніше задоволення потреб регіональних ринків праці в робочій силі відповідної кількості та якості при забезпеченні можливостей реалізації економічної активності індивідів, соціального захисту працівників, мінімізації рівня безробіття.

Особливостями сучасної міграційної ситуації в Україні є стабілізація інтенсивності стаціонарних міграцій (що пов'язані зі зміною офіційного місця проживання та фіксуються державною статистикою) та перехід до додатного міграційного балансу у 2005 р. при збереженні значних обсягів зовнішніх трудових міграцій. Україна зіткнулася з рядом загроз національній безпеці держави, які пов'язані з міграційними процесами. Це загальне зменшення чисельності населення (за певних умов це може призвести до неможливості підтримання необхідного рівня господарської освоєності території), зокрема міграційне зменшення кількості осіб молодого та середнього віку, еміграція висококваліфікованих спеціалістів, приток та транзит нелегальних мігрантів з країн, що розвиваються, включаючи кримінальні елементи, нелегальна міграція наших співгромадян за кордон, чимало з яких опиняються у безправному становищі і позбавлені можливості користування захистом держави.

Кінець першого десятиліття XXI ст. ознаменувався різкою зміною макроекономічних та геополітичних умов розвитку України. По суті формування міграційної політики держави тепер відбуватиметься в нових умовах, основними рисами яких є:

- вжиття заходів із залучення населення і робочої сили в країнах-реципієнтах, зокрема в Росії та Європейському Союзі;
- збільшення тривалості перебування за кордоном у довгострокових мігрантів, посилення тенденцій переходу тимчасової трудової міграції у постійну форму;
- світова фінансова криза, яка безумовно відобразиться на тенденціях міграційних процесів;
- підготовка до проведення чемпіонату Європи з футболу (Євро-2012), що пов'язано зі збільшенням обсягів будівельних робіт та потенційним розширенням можливостей зайнятості (зокрема, в туристичній індустрії).

Все це підвищує актуальність формування комплексної міграційної політики та її теоретичного обґрунтування.

Основними завданнями в сфері політики трудових міграцій є:

- попередження постійної еміграції висококваліфікованих спеціалістів;
- підвищення рівня соціальної захищеності українських працівників за кордоном;
- протидія торгівлі людьми;
- інтеграція довгострокових трудових мігрантів у суспільство, яке змінилося за період їх відсутності;
- стимулювання інвестування зароблених мігрантами коштів в економіку України.

В умовах соціально-економічної кризи істотно зростає роль трудових міграцій як джерела зниження напруженості на місцевих ринках праці. Трудова міграція повинна враховуватися при розробці державної соціально-економічної стратегії, і особливо – при формуванні загальнодержавної та регіональних програм зайнятості населення.

При формуванні політики трудової міграції слід мати на увазі, що цей процес в Україні триває вже понад десятиліття. Як свідчить світовий досвід, чим довша тривалість трудових поїздок і чим частіше вони відбуваються, тим більшою є вірогідність осідання мігранта в країні-реципієнті. Якщо на рубежі 1990-х років випадки переходу трудової міграції українських громадян у постійну форму були рідкісними, то нині вони стають поширеними. Необхідно усвідомлювати, що частина наших мігрантів вже не повернеться до України. Відносини з цими контингентами слід вибудовувати як із “старими” діаспорами – максимально сприяти підтримці їх зв’язків з Україною, допомагати у формуванні українського національно-культурного середовища в країнах-реципієнтах, зокрема надавати підтримку у відкритті недільних шкіл. Відомо, що наявність потужних діаспор, лояльних до країни їхнього походження, є чинником впливовості цієї країни. Тобто необхідний **диференційований підхід до регулювання трудових міграцій**: особам, які повертаються до України, слід сприяти у адаптації до українського суспільства та працевлаштуванні; політика стосовно тих мігрантів, які ще не визначилися щодо повернення, має бути спрямована на забезпечення зворотності їхніх поїздок; зі сформованими новими діаспорами слід всебічно розвивати національно-культурні зв’язки.

Необхідність законодавчого визначення концептуальних засад державної міграційної політики визнано давно, проте попередні спроби прийняття відповідного документа успіху не мали. Зволікання у цьому питанні великою мірою пов’язано з відсутністю надійної статистичної інформації щодо обсягів та

складу міграційних потоків. Тому для подальшого доопрацювання і прийняття Парламентом законопроекту про затвердження Концепції державної міграційної політики України значення даних, отриманих в ході проведеного Держкомстатом України вибіркового опитування населення з питань трудової міграції, результати якого викладено у цьому звіті, важко переоцінити.

Отримана завдяки обстеженню інформація дає змогу дійти низки важливих висновків, які можуть бути покладені в основу деяких **рекомендацій щодо удосконалення державної політики у сфері трудової міграції**, викладених нижче.

Враховуючи об'єктивні на нинішньому етапі економічного розвитку країни передумови трудової міграції громадян за кордон, підтвержені результатами дослідження, які за економічної кризи можуть посилитися, трудова міграція повинна враховуватися при стратегічному економічному плануванні, при формуванні політики зайнятості, освітньої політики, розробці інвестиційних програм і на центральному, і на регіональному рівнях. Дії держави у відповідній сфері мають бути спрямовані передовсім на:

- створення умов для скорочення виїзду на заробітки за кордон;
- захист прав громадян, які працюють за кордоном;
- забезпечення більш сприятливих можливостей їхнього працевлаштування в зарубіжних країнах;
- заохочення повернення мігрантів на батьківщину шляхом максимального використання результатів трудової міграції в інтересах розвитку.

Внаслідок значного поширення нелегального працевлаштування у зарубіжних країнах, про що йшлося у цьому звіті, найважливішим завданням видається забезпечення легальної та регульованої міграції, яка може сприяти поступальному розвиткові країни, на відміну від міграції стихійної, або організованої кримінальними угрупованнями та заснованої на корупційних зв'язках, яка дестабілізує суспільство. У зв'язку з цим:

- першочергова увага має приділятися забезпеченню легальних можливостей працевлаштування українців за кордоном шляхом укладення відповідних двосторонніх та багатосторонніх угод, постійного контролю за їх виконанням;
- основним предметом домовленостей повинно стати виконання українцями сезонних робіт у зарубіжних державах, оскільки, як показало дослідження, трудова міграція з України переважно відбувається на сезонній, тимчасовій основі, з другого боку, саме щодо такої форми міграцій є найреальніші перспективи досягти порозуміння з країнами-реципієнтами;
- у зв'язку із формуванням у деяких зарубіжних країнах досить числен-

ного і стабільного контингенту українських працівників, особливого значення набуває укладення двосторонніх угод щодо соціального та пенсійного страхування, результативність яких та значення для мігрантів, вочевидь, є вищим, ніж угод про працевлаштування;

- задля розширення можливостей легального працевлаштування за кордоном варто надавати державну підтримку ліцензованим приватним агенціям, які займаються посередництвом і є на сьогодні фактично єдиними організаціями, що сприяють легальному виїзду українців на роботу за кордон. У стосунках з ними необхідний не лише контроль, а й співпраця, зокрема, їх необхідно забезпечувати інформацією, допомагати у підготовці та підвищенні кваліфікації персоналу, встановленні контактів з зарубіжними партнерами та посольствами зарубіжних країн тощо.

З метою забезпечення більшої організованості міграційного процесу в інтересах і окремих громадян, і суспільства в цілому, необхідно посилити керуючу роль держави, перетворити державні органи, участь яких у працевлаштуванні за кордоном на сьогодні мінімальна (як показало дослідження 66% мігрантів знаходять роботу у зарубіжних країнах через знайомих, а близько 20% – звертаються безпосередньо до зарубіжного працедавця), на головного менеджера у сфері трудової міграції. З цією метою:

- держава має взяти на себе пошуки та освоєння нових ринків для української робочої сили, зокрема в країнах третього світу, що потребують висококваліфікованих спеціалістів і готові гідно оплачувати їхні послуги;
- було б доцільно створити госпрозрахункові агенції із працевлаштування за кордоном при чи під патронатом державних служб зайнятості;
- так само при центрах зайнятості було б бажано організувати мережу освітніх структур для підготовки осіб, які бажають працювати за кордоном, де здійснювалася б професійна, мовна підготовка, надавалися юридичні консультації, а також інформація про особливості культури та звичаї країн призначення;
- корисним було б створення спеціального інформаційного центру, де накопичувалася б інформація щодо міграційної ситуації та міграційного законодавства зарубіжних країн, кон'юнктури ринку праці, можливостей працевлаштування в них.

Наразі необхідно змінити спрямованість соціальної реклами щодо зовнішніх трудових міграцій. Сучасна соціальна реклама щодо зовнішньої трудової міграції спрямована на упередження виїзду за кордон – заклики залишатися в Україні, приклади діяльності окремих відомих людей, які досягли успіхів в Україні, акцентування уваги на ризиках та загрозах. Така реклама

могла б бути ефективною за реальних можливостей отримання добре оплачуваної роботи для широких мас носіїв робочої сили (зірками шоу-бізнесу може стати лише невелика кількість людей, для основної частини працездатного населення, навіть осіб з високою кваліфікацією, знайти достатньо оплачувану роботу мало ймовірно). В умовах майже повної відсутності дієвої альтернативи зовнішнім трудовим поїздкам для значних контингентів громадян “заборонна” реклама тільки посилить у реальних та потенційних трудових мігрантів відчуття відчуженості від держави. Відповідно соціальна реклама має бути спрямована на інформування осіб щодо умов зайнятості та перебування за кордоном, формування відповідальної поведінки потенційного трудового мігранта – поради щодо мінімізації ризиків потрапити у тенета торговців людьми, заклики до підтримки соціальних зв'язків з родичами, які залишилися в Україні (особливо з дітьми), інформування про можливості отримання соціального захисту з боку представництв України за кордоном тощо.

Як показало проведене опитування, трудова міграція є важливим чинником забезпечення добробуту домогосподарств мігрантів, заробітки мігрантів можуть, у разі їх виробничого використання, мати позитивне значення також і для економічного розвитку регіонів походження. У зв'язку з цим необхідно:

- звернути посилену увагу на розвиток системи послуг, які надають працівникам-мігрантам банківські установи, з метою здешевлення переказів, покращання умов акумуляції заробітків мігрантів та їх спрямування на розвиток економіки та відкриття нових робочих місць;
- стимулювати більш активну участь національних фінансових установ у забезпеченні грошових трансферів мігрантів в Україну, розвивати конкуренцію між банками і компаніями, що займаються переказами грошей мігрантів.

Водночас позитивний потенціал трудової міграції найповніше може бути використаний лише за умови повернення мігрантів на батьківщину. Натомість збільшення термінів перебування за кордоном, перетворення тимчасової трудової міграції на постійну матиме за наслідок зменшення грошових надходжень від мігрантів, втрату Україною частини трудового та інтелектуального потенціалу, що особливо небезпечно в умовах глибокої демографічної кризи. Хоча за даними обстеження переважна більшість працівників-мігрантів орієнтована на повернення на батьківщину, така небезпека існує, а в умовах економічної кризи посилюється. Тому важливою складовою політики України щодо трудової міграції має бути заохочення оберткових, циркулярних поїздок, стимулювання повернення заробітчанин на батьківщину, сприяння їх реінтеграції. Для розв'язання цього завдання доцільно:

- розробити державну та місцеві (для регіонів, охоплених особливо інтенсивними заробітчанськими міграціями за кордон) програми заходів, спрямованих на заохочення повернення мігрантів на батьківщину, створення нових робочих місць, розвиток малого бізнесу, у т.ч. і за рахунок коштів, зароблених громадянами за кордоном;
- до розробки програм повернення та реінтеграції залучати країни-реципієнти української робочої сили, піднімати на міжнародному рівні питання щодо спрямування на ці цілі зарубіжної технічної допомоги та кредитів.

Поряд із захистом та підтримкою працівників-мігрантів за кордоном, посиленої уваги потребують зв'язки із новими діаспорами, що сформувалися у низці зарубіжних країн в результаті новітньої трудової міграції українців, які за належної підтримки та спрямування з боку держави можуть виступати провідниками її інтересів за кордоном. Необхідно приділити увагу забезпеченню зв'язку заробітчаних з Україною шляхом створення умов для їхнього національно-культурного життя за рубежом, організації клубів, бібліотек, недільних шкіл тощо. Доцільно використовувати потенціал діаспор у питанні повернення мігрантів на батьківщину. Саме через них найлегше поширювати інформацію щодо можливостей працевлаштування чи відкриття власного бізнесу на батьківщині, реалізовувати програми повернення. Це можливо, звичайно, лише за умови розробки в Україні відповідної державної політики, цілеспрямованого фінансування її виконання.

Оскільки міжнародна міграція, у тому числі трудова, залежить не лише від внутрішніх, а й зовнішніх чинників, формування міграційної стратегії в односторонньому порядку, із врахуванням лише внутрішніх потреб, є малопродуктивним. В умовах глобальної взаємозалежності, а також посилення конкуренції між державами за людські ресурси, розв'язання проблем, що стоять перед Україною в цій царині, можливе лише за активної участі в широкому міжнародному співробітництві. Його форми можуть бути досить різноманітними, наприклад:

- спрощення порядку отримання українцями віз для поїздок до європейських країн, забезпечення виконання угод про “малий прикордонний рух” із сусідніми країнами;
- досягнення міжнародного визнання дипломів та свідоцтв про професійну освіту, набутих в Україні;
- обговорення з країнами-споживачами кваліфікованої української робочої сили питання щодо спільного фінансування її підготовки в освітніх закладах України, зокрема медичного профілю.

Для реалізації політики у сфері трудової міграції важливо удоскона-

лити законодавчу базу, посилити інституції, які нею займаються, уточнити та розширити їхні повноваження, зокрема:

- пріоритетні напрями державної політики щодо трудової міграції, як і конкретні заходи в цій сфері, варто визначити законом, а саме, після прийняття Верховною Радою України Концепції державної міграційної політики розглянути можливість розробки закону України щодо правового статусу громадян, працевлаштованих за кордоном. Ним доцільно визначити обов'язки осіб, що виїжджають на заробітки за кордон (наприклад, офіційно встановлювати опікунство над неповнолітніми дітьми, які залишаються на батьківщині), державні гарантії їхніх прав, обов'язки відповідних органів влади, їх відповідальність за забезпечення прав і свобод заробітчанин. У ньому могли б знайти відображення вимоги до посередництва при працевлаштуванні за кордоном, відповідальність посередників. Закон мав би забезпечити провідну роль державних установ у процесі працевлаштування громадян поза межами України. Окремі його норми варто присвятити механізмам страхування мігрантів. Доцільно було б відобразити в законі також напрями діяльності із стимулювання повернення мігрантів та виробничого використання зроблених за кордоном заощаджень тощо;
- посилити участь Міністерства праці та соціальної політики в регулюванні трудової міграції (зовнішньої і внутрішньої), координації діяльності різних органів державного управління у цій сфері, розширити функції та кадрово збільшити відповідні підрозділи Міністерства;
- у дипломатичних і консульських представництвах України за кордоном у державах, що є міграційно привабливими для громадян України, запровадити посаду дипломата з міграційних питань, який, зокрема, відслідковував би міграційні процеси, у тому числі в сфері трудової міграції, займався питаннями правової допомоги мігрантам, забезпечував захист прав і свобод українських громадян, які перебувають за кордоном.

Сформулювати цілі, пріоритети, завдання держави щодо трудової міграції громадян, запланувати конкретні заходи, а також відстежити результати їх здійснення без надійної інформаційної бази неможливо. Тому удосконалення державної міграційної політики потребує:

- запровадження на державному рівні систематичних (принаймні, раз на два роки) вибіркового обстеження населення для з'ясування обсягів, спрямованості, складу трудової міграції громадян за кордон;
- налагодження систематичного обміну інформацією про українських громадян за кордоном між відповідними державними органами країни-реципієнтів та України;

- вивчення шляхом здійснення пілотних проектів доцільності запровадження періодичних опитувань міжнародних пасажирів у пунктах перетину кордону України з метою охоплення різних категорій мігрантів;
- створення законодавчої підстави для організації таких робіт шляхом передбачення відповідних положень, а також зобов'язання громадян повідомляти дані про свої пересування із статистичною метою, у проекті Закону України “Про основні засади державної міграційної політики”.

Ключове значення має не лише збір, а й належна інтерпретація даних, розробка прогнозів розвитку міграційних процесів з урахуванням як внутрішнього становища, так і ситуації на міжнародному ринку праці, вивчення та оцінки передового вітчизняного і зарубіжного досвіду регулювання міграційних процесів тощо. Тому доцільно посилити наукове супроводження формування та реалізації державної міграційної політики, зокрема, створити спеціалізований науковий центр (аналогічний тим, що існують практично в усіх сусідніх державах), де б на міждисциплінарній основі систематично здійснювалися наукові дослідження міграцій.

Перспективним, перш за все для західних регіонів, є використання колективних грошових переказів – виділення коштів групою трудових мігрантів-земляків на вирішення конкретної проблеми міста (або села) їх походження (реставрація пам'ятника архітектури, закупівля комп'ютерів для школи, побудова церкви тощо). Така практика зокрема поширена серед мексиканців, які працюють у США.

Одним з шляхів стримування нелегальних міграційних поїздок за кордон є покращення можливостей працевлаштування на внутрішньому ринку праці. У зв'язку з цим необхідно створити загальноукраїнський банк даних вакансій, а також розвивати дорожньо-транспортну інфраструктуру (покращення якості доріг, розширення мережі маршрутів приміського транспорту), перш за все у міських агломераціях, що дасть змогу мешканцям приміських зон працювати за межами власного населеного пункту.

Парадокс міграційної ситуації в Україні полягає в тому, що навіть при додатному балансі стаціонарної міграції мають місце міграційні втрати інтелектуального потенціалу. З метою вдосконалення системи регулювання процесів зовнішньої трудової міграції наукових працівників та попередження постійної еміграції представників цієї категорії громадян необхідно:

- активізувати зовнішньополітичну діяльність щодо укладення договорів про працевлаштування окремих категорій українських спеціалістів з країнами Азії та Африки;
- розширити програми стимулювання молодих науковців;

- при виїзді на роботу за кордон працівника науково-технологічної сфери впровадити процедуру укладання тристоронніх угод між особою, що виїжджає, державою (в особі Державного центру зайнятості або іншого уповноваженого органу виконавчої влади) та банківською установою про перерахування частини заробітку працівника на рахунок у вітчизняному банку;
- впровадити процедуру укладання контрактів з випускниками вищих навчальних закладів, які навчалися за рахунок бюджетних коштів, зі спеціальностей, що користуються попитом на зовнішніх ринках праці; в цих контрактах передбачити умови виїзду за кордон та відшкодування коштів на навчання у випадку постійної еміграції.

Слабким місцем політики протидії торгівлі людьми залишається необізнаність широких мас населення з цією проблемою. Інформування через засоби масової інформації виявилось недостатньо ефективним, насамперед щодо представників низькодохідних груп та мешканців сільської місцевості. Відповідно слід інтенсифікувати дії щодо інформування саме цих категорій населення про ризики зовнішньої трудової міграції, зокрема важливою є розробка відповідних інформаційних буклетів та їх поширення в сільській місцевості.

7.2. Проблеми удосконалення міграційної статистики

В Україні відсутній єдиний державний орган, який концентрував би зусилля на проблемах міграцій – окремі аспекти міграційних процесів перебувають у компетенції різних урядових структур. Міністерства і відомства України збирають велику і різноманітну інформацію щодо міграційних процесів. При цьому, незважаючи на велику кількість наявних офіційних статистичних даних, загалом стан міграційної статистики в Україні слід визнати незадовільним.

Основними проблемами міграційної статистики є:

- Правова невизначеність щодо окремих складових міграційної статистики, зокрема досі не затверджено “Талон реєстрації за місцем проживання”.
- Неповнота охоплення категорій мігрантів. Зокрема, облік міграційних переміщень, які відслідковує Держкомстат і результати якого використовуються при розрахунках чисельності і складу населення в міжпереписний період, охоплює лише тих мігрантів, які змінюють офіційне місце проживання. Так, різниця між чисельністю населення України, зафіксованою Першим Всеукраїнським переписом населення, та тим же показником, розрахованим на основі даних останнього Всесоюзного перепису населення та відомостей про кількість народжених, померлих, прибулих та вибулих у міжпереписний період,

склала майже півмільйона осіб. Облік трудових мігрантів, який веде Державний центр зайнятості населення Мінпраці України, фіксує лише тих українських трудових мігрантів, які були працевлаштовані за допомогою офіційних посередницьких структур, тобто окремого, якісно визначеного сегмента трудових мігрантів. Таких заробітчан налічується в останні роки близько 38–80 тис. осіб – це лише кілька відсотків від реальних масштабів трудової еміграції. Щодо ряду категорій мігрантів, зокрема щодо внутрідержавних трудових мігрантів – то тут взагалі відсутні будь-які офіційні статистичні дані.

- Незбіг даних, зафіксованих різними державними установами України, що значною мірою є наслідком неповноти обліку, частково – відмінностями в методології обліку. Зокрема, кількість осіб, прибулих до України з метою навчання, за даними Держприкордонслужби (визначається на основі заяв осіб, які перетинають державний кордон), кількість поставлених на облік іноземців, які прибули на навчання, в органах МВС (облік ведеться на основі первинної заяви, особа може бути зареєстрована як прибула з іншою метою, а потім вступити до українського ВНЗ, не повідомивши про це органи МВС) та кількість студентів – іноземних громадян або осіб без громадянства, які навчаються у ВНЗ України (визначається на основі відомостей ВНЗ про кожного іноземного студента, який фактично навчається у даному закладі України) не є однаковою, до того ж, істотно різняться залежно від громадянства студентів.

- Обмеженість ознак, по яких збирають дані щодо міграційного руху. Особливо це стосується обліку міграцій, пов'язаних зі зміною місця проживання. Як уже зазначалося, новий талон статистичного обліку є значно спрощеним порівняно з попереднім варіантом.

- Обмеженість кількості форм, які передаються з міністерств (відомств) до Держкомстату.

- Недостатня кооперація урядових структур України у сфері обліку міграцій населення.

- Несистематичність проведення більшості вибіркового обстежень щодо міграційних проблем, які виконують недержавні організації (що значною мірою пов'язано з низьким рівнем фінансування науки).

- Основним напрямом удосконалення системи статистики трудових міграцій є запровадження системи вибіркового спостереження під егідою державних органів на постійній основі (передусім йдеться про перевід на регулярну основу обстеження з питань трудових міграцій, проведеного у 2008 р.). Застосування вибіркового методу є єдиним реальним шляхом виявлення

відомостей про українських трудових емігрантів.

- Для удосконалення системи інформаційного забезпечення аналізу міграційних процесів в Україні надзвичайно важливе значення має налагодження обміну статистичною інформацією з країнами-реципієнтами української робочої сили – відповідні положення слід включати до міждержавних договорів. На жаль, по-перше, такі дані надходять нерегулярно, по-друге, їх цінність різко знижується внаслідок відмінностей у методології обліку мігрантів. До того ж, навіть по країнах СНД, де використовують єдину (отриману у спадок від СРСР) методологію обліку осіб, які змінюють місце проживання, має місце незбіг даних про обсяг міграційних потоків, зафіксованих за місцем прибуття і вибуття. Слід також намагатися досягти повного охоплення обліку народжень і смертей українських громадян за кордоном відомчою статистикою МЗС України – в світовій науці розроблені методики визначення чисельності громадян за кордоном на основі даних про кількість народжених та померлих.

- Перспективним видається видання (на постійній основі) щорічного міжвідомчого статистичного збірника з проблем міграцій. Нині існуючі бюлетені містять обмежену кількість даних – переважно інформацію, яку збирає департамент статистики населення та адміністративно-територіального устрою Держкомстату, хоча збір міграційних даних перебуває в компетенції ще двох департаментів ДКС.

- Недостатньо ефективною є допомога міжнародних організацій урядовим структурам України щодо поліпшення обліку міграційних переміщень. Фахівці міністерств і відомств України відмічають значну користь від технічної допомоги (придбання техніки, фінансування проведення семінарів), разом з тим ефективність методологічної допомоги, зокрема з боку міжнародних експертів, залишає бажати кращого.

ВИСНОВКИ

Протягом усієї історії людства міграційні процеси відіграють значну роль в суспільному розвитку. Розвиток трудових міграцій є необхідною умовою кількісного та якісного економічного зростання, механізмом досягнення відповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією. З другого боку, в умовах низького рівня заробітної плати в державному секторі економіки та поширення безробіття, трудові міграції для багатьох верств економічно активного населення стають засобом підвищення рівня життя та уникнення бідності. В той же час рівень наукових досліджень міграційних процесів, зокрема в контексті розвитку ринку праці, залишає бажати кращого.

Особливостями сучасної міграційної ситуації в Україні є стабілізація інтенсивності стаціонарних міграцій (що пов'язані зі зміною офіційного місця проживання і фіксуються державною статистикою) та перехід до додатного міграційного балансу у 2005 р. при збереженні значних обсягів зовнішніх трудових міграцій. Україна зіткнулася з рядом загроз національній безпеці держави, які пов'язані з міграційними процесами. Це загальне зменшення чисельності населення (за певних умов може призвести до неможливості підтримання необхідного рівня господарської освоєності території), зокрема міграційне зменшення кількості осіб молодого та середнього віку, еміграція висококваліфікованих спеціалістів, приток та транзит нелегальних мігрантів з країн, що розвиваються, включаючи кримінальні елементи, нелегальна міграція наших співгромадян за кордон, чимало з яких опиняються у безправному становищі і позбавлені можливості користування захистом держави.

Вибіркове обстеження населення з питань трудової міграції, яке здійснив Держкомстат України у травні–червні 2008 р., стало першим повномасштабним обстеженням в Україні з даної тематики, що охопило всі без винятку регіони і базувалося на територіальній ймовірнісній вибірці домогосподарств, що забезпечує можливість оцінки надійності одержаних результатів. У ході даного обстеження до зовнішніх трудових мігрантів віднесено громадян України працездатного віку, які займалися оплачуваною економічною діяльністю на території інших країн постійно, сезонно або тимчасово (включаючи тих, які працювали без офіційного статусу). До них не включалися прикордонні маятникові трудові мігранти. Результати обстеження населення з питань трудової міграції дають змогу сформувати надійну аналітичну базу, необхідну для прийняття виважених рішень щодо регулювання процесу.

Згідно з даними обстеження, протягом 2005 – I половини 2008 рр. за кордоном працювали 1,5 млн. мешканців України, з яких майже 1,3 млн. перебували за межами України з метою трудової діяльності протягом 2007 – I половини 2008 рр. Загалом трудові мігранти становлять 5,1% населення України працездатного віку, в т.ч. мігруючі за останні 1,5 року – 4,4%. Виявлені обсяги трудових міграцій підтверджуються інформацією з інших джерел, які надають відомості про такий же (або зіставний) контингент учасників трудових міграцій.

Серед трудових мігрантів переважають чоловіки, інтенсивніше до них залучається сільське населення, що є наслідком значно гіршої ситуації з працевлаштуванням та вибором місця роботи у сільській місцевості. Освітній рівень трудових мігрантів виявився значно нижчим порівняно з усім населенням працездатного віку, тим більше – з його економічно активною частиною.

Основними країнами призначення українських заробітчан є Росія, Італія, Чеська республіка, Польща, Угорщина, Іспанія, Португалія. Загалом майже всі трудові міграції здійснюються до країн СНД та ЄС. На основі офіційно оформленого статусу найчастіше українські громадяни працювали у Чеській Республіці та Португалії, найбільша частка мігрантів без офіційного статусу спостерігалася в Польщі та Італії. Українські трудові мігранти-чоловіки зайняті переважно на будівництві, жінки – в якості домашньої прислуги, на будівництві і в торгівлі. Переважна частина мігрантів працювали за наймом, однак кожен шостий здійснював підприємницьку діяльність. Робота в якості самозайнятого або роботодавця найбільше поширена серед заробітчан в сусідніх з Україною країнах, особливо в Угорщині.

Населення різних регіонів України неоднаковою мірою залучено до трудових міграцій. Рівень участі населення працездатного віку у трудових міграціях (питома вага трудових мігрантів у загальній чисельності відповідної вікової групи) коливається від майже нульових значень у деяких північних, центральних та південних регіонах до понад 30% на Закарпатті. Загалом величина цього показника зменшується в напрямку із заходу на схід, дещо підвищуючись на крайньому сході (у Луганській області). Основними чинниками, які визначають інтенсивність та спрямованість зовнішніх трудових міграцій у регіонах, є: близькість до державних кордонів України з іншими країнами, особливості менталітету населення, історичні та ментально-етнічні зв'язки між регіонами України та іноземними країнами, загальний рівень розвитку регіону та наявність у регіоні або в безпосередній близькості від нього великих поліфункціональних міст.

Зовнішня трудова міграція справляє сприятливий вплив на розвиток

ринку праці в Україні. При оцінці впливу трудової міграції на розвиток регіональних ринків праці найбільш очевидним є висновок про те, що учасники міграційних поїздок, за відсутності можливості їх здійснення пропонували б свою робочу силу в регіоні проживання, і, отже, розвиток трудових міграцій сприяє зниженню пропозиції робочої сили в регіонах виїзду (а, отже, і навантаження на регіональний ринок праці) у масштабах, рівних чисельності задіяних у цих міграціях контингентів. Однак у реальній дійсності “відносини” трудових мігрантів з вітчизняним ринком праці – набагато складніші.

Сприятливий вплив трудових міграцій на розвиток можливостей зайнятості на ринку праці країни-донора не обмежується виїздом частини трудоактивних контингентів. Ряд осіб, нагромадивши за кордоном необхідні для життєдіяльності кошти, стають економічно неактивними, окремі контингенти колишніх мігрантів відкривають власну справу, створюючи нові робочі місця (для себе та найманих працівників). Коректна оцінка впливу зовнішніх трудових міграцій на розвиток ринку праці країни (регіону) вимагає врахування чисельності вказаних контингентів. Розрахунки показують, що за неможливості зайнятості за кордоном рівень безробіття в Україні в I половині 2008 р. був би в 1,6 разу більшим від фактично зафіксованого рівня.

За даними обстеження, в середньому трудовий мігрант заробляв 817 доларів США на місяць, що утричі вище середньої заробітної плати в Україні. Значна частина коштів мігрантів потрапляє на батьківщину неформальними каналами – передають через знайомих, транспортні засоби або привозять власноручно, лише одне з п'яти домогосподарств, у складі яких є трудові мігранти, отримувало від них кошти за допомогою банківського переказу або поштою.

За розрахунками фахівців Українського центру соціальних реформ та Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, сумарний обсяг заробітків українських трудових мігрантів становив за 2007 р. майже 1,9 млрд. євро, а грошові перекази – понад 1,3 млрд. євро. Заробітки мігрантів сприяють підвищенню добробуту їхніх домогосподарств: майже у кожному четвертому випадку міграційні надходження становлять понад $\frac{3}{4}$ сукупного доходу домогосподарства. Більшість коштів витрачається на задоволення щоденних потреб (це є головним напрямом використання надходжень для 2/5 усіх домогосподарств, які отримують кошти від мігрантів) та придбання товарів тривалого користування (1/5 домогосподарств), лише в поодиноких випадках основним напрямом витрат зароблених за кордоном грошей є інвестування.

Тобто, незважаючи на значні обсяги грошових надходжень від мігран-

тів, ефективність залучення “міграційних” коштів в економіку України, зокрема в малий бізнес, є вкрай низькою. Як свідчать результати вибіркового обстеження з питань трудової міграції (проведеного Держкомстатом України в середині 2008 р.), серед трудових мігрантів, які працювали за кордоном у 2007 – I половині 2008 рр. і на момент дослідження перебували в Україні, 16,0% під час перебування за кордоном працювали як самозайняті, а 4,7% – в якості підприємців-роботодавців. Однак колишні трудові мігранти, які здійснювали підприємницьку діяльність під час перебування за кордоном, зазвичай утримуються від відкриття власної справи в Україні. Як показують розрахунки, можливе набуття після повернення мігрантами-підприємцями того ж статусу зайнятості, який вони мали за кордоном, дало б можливість зменшити кількість безробітних по Україні в цілому майже більш як на 10% у випадку найму в середньому одним роботодавцем з числа мігрантів трьох працівників і майже на 14% – у разі найму п'яти працівників.

Трудові мігранти зазвичай займають робочі місця, не привабливі для місцевого населення (ця теза справедлива для вихідців з усіх країн-донорів і для працюючих в усіх країнах-реципієнтах). Тому фінансова криза навряд чи приведе до різкого скорочення трудових міграцій українського населення. В умовах кризи більшість мігрантів, особливо ті, які працюють у країнах ЄС, буде орієнтуватися на продовження здійснення трудових поїздок. Частина мігрантів у ситуації, що склалася, погоджуватиметься на зниження заробітків з метою зберегти робоче місце.

Однак цілком може зменшитися кількість легально працюючих, в першу чергу в будівництві (однієї з найбільш постраждалих від фінансової кризи галузей). Вивільнення частини гастарбайтерів призведе до їх переміщення в “тіньовий” сектор і в сектор домашніх господарств. Частина працівників у нових умовах може відмовитися від участі в трудовій міграції. Очевидно, найбільш часто до такого варіанта поведінки в умовах звуження можливостей працевлаштування у країнах-реципієнтах вдаватимуться особи, які працюють у Росії (оскільки різниця в оплаті праці між Україною і Росією значно менша, ніж між Україною та іншими країнами-реципієнтами української робочої сили). Таким чином, повернення частини мігрантів, насамперед будівельників, з Росії (або зменшення частоти і тривалості їх поїздок) є цілком імовірним, особливо через те, що на батьківщині в умовах підготовки до ЄВРО-2012 збільшуватиметься попит на їх робочу силу.

Регулювання трудових міграцій повинно спиратися на диференційований підхід і бути спрямованим на поступове повернення тих, кого можна повернути, і встановлення культурних відносин з тими групами українців, які

вирішили залишитися за кордоном назавжди.

Протягом 18-річного періоду незалежності в Україні прийнято ряд законів, спрямованих на регулювання міграційних процесів, проте в цілому міграційна політика держави досі залишається не розробленою. Хоча Україна є одним з найбільших експортерів робочої сили в Європі, проблемам регулювання зовнішніх трудових міграцій не приділяється належна увага на державному рівні. Трудова міграція повинна враховуватися при стратегічному економічному плануванні, перш за все при формуванні політики зайнятості та розробці інвестиційних програм і на центральному, і на регіональному рівнях. В умовах соціально-економічної кризи роль трудових міграцій як джерела зниження напруження на місцевих ринках праці, значно зростає. Дії держави у відповідній сфері мають бути спрямовані передовсім на створення умов для скорочення виїзду на заробітки за кордон, захист прав громадян, які працюють за кордоном, забезпечення більш сприятливих можливостей їхнього працевлаштування в зарубіжних країнах та заохочення повернення мігрантів на батьківщину шляхом максимального використання результатів трудової міграції в інтересах розвитку.

Сучасна соціальна реклама щодо зовнішньої трудової міграції, спрямована на упередження виїзду за кордон, не відповідає вимогам сьогодення. Соціальна реклама має бути спрямована на інформування осіб щодо умов зайнятості та перебування за кордоном, формування відповідальної поведінки потенційного трудового мігранта.

Серед ризиків зовнішньої трудової міграції найнебезпечнішим є ризик потрапити в тенета торговців людьми. За даними Медико-демографічного обстеження України (яке провів Український центр соціальних реформ за участю Держкомстату України у 2007 р.) 0,7% осіб віком 18–44 роки стикалися за кордоном з типовими для торгівлі людьми ситуаціями. При цьому майже половина респондентів нічого не чули про випадки торгівлі людьми, більше половини – не можуть оцінити ризик стати жертвою торгівлі людьми і зміну цього ризику за останні три роки. Це переважно мешканці сільської місцевості і представники низько освічених та низько дохідних груп. Відповідно слід інтенсифікувати дії щодо інформування населення про ризики зовнішньої трудової міграції, зокрема важливим є поширення відповідних буклетів у сільській місцевості.

Основними напрямками удосконалення системи статистики трудових міграцій є запровадження системи вибіркового спостереження під егідою державних органів на постійній основі (перш за все йдеться про перевід на регулярну основу обстеження з питань трудових міграцій, проведеного у

2008 р.) та налагодження обміну статистичною інформацією з країнами-реципієнтами української робочої сили – відповідні положення слід включати до міждержавних договорів. Слід також намагатися досягти повного охоплення обліку народжень і смертей українських громадян за кордоном відомчою статистикою МЗС України – у світовій науці розроблено методики визначення чисельності громадян за кордоном на основі даних про кількість народжених та померлих.

Впровадження висновків та рекомендацій щодо формування державної політики в сфері трудових міграцій населення, а також пропозицій щодо удосконалення обліку міграційних переміщень сприятиме підвищенню ефективності управління міграцією, пом'якшенню негативних наслідків демографічної кризи, зниженню напруженості на ринку праці, мінімізації рівня безробіття, посиленню соціального захисту населення України в сфері зайнятості, зокрема українських працівників за кордоном, підвищенню ступеня достовірності міграційної статистики.

ЛІТЕРАТУРА

1. Воронин В.М. Особливості процесів трудової міграції та розвиток імміграційної політики в країнах Західної Європи в період 60–80 років // Зарубіжний досвід соціально-економічної політики і проблеми зовнішньоекономічних зв'язків. – К., 1993. – С. 117–128.
2. Герасименко Г.В. Гендерні аспекти соціальної політики в Україні. – Умань: „Візаві” (СПД Сочинський), 2008. – 252 с.
3. Головаха Є., Паніна Н. Українське суспільство 1992–2008: Соціологічний моніторинг. – К., 2008. – С. 63.
4. Джери Девел, Джери Джулія. Большой толковый социологический словарь. – М.: Вече, АСТ, 1999. – 543 с.
5. Драгунова Т.А. Міграційні аспекти формування робочої сили м. Києва // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць: Спец.вип.: Матеріали Міжнар. наук.-практ.конф. “Демографічний розвиток України та пріоритетні завдання демографічної політики”. – Т.2: Демографічні аспекти регулювання та відтворення трудового потенціалу – К.: КНЕУ, 2006. – С. 104–115.
6. Етнонаціональні процеси в Україні: історія та сучасність / О. Б. Беренштейн, Н. А. Зіневич, В. Т. Зінич та ін.; За ред. В. І. Наулка. – К.: Голов. спеціаліз. ред. літ. мовами нац. меншин України. – 2001. – 424 с.
7. Євтух В.Б. Буржуазная концепция сегментированного характера рынка труда в полиэтнических странах // Зарубежный мир: социально-политические и экономические проблемы. – К.: Наукова думка. Вып. 13., 1987. – С. 34–41.
8. Зайончковская Ж.А. Новая миграционная политика России: Первые итоги // Демографія та соціальна економіка. – №1 (11) 2009 р. – С. 37–49.
9. Зайончковская Ж.А. Новоселы в городах. – М.: Статистика, 1972. – 164 с.
10. Зовнішні трудові міграції населення України / За ред. Е.М. Лібанової, О.В. Позняка. – К.: РВПС України НАН України, 2002. – 206 с.
11. Зовнішня трудова міграція населення України. – К.: Український центр соціальних реформ (УЦСР), Державний комітет статистики України (Держкомстат України), 2009.
12. Ібатуллін Ш.І. Трансформація економічних відносин у приміських зонах великих міст // Регіональна економіка. – 2006. – №3. – Львів, С.74–78.
13. Комплексне демографічне дослідження в Україні / С.І. Пирожков, Е.М. Лібанова, О.Г. Осауленко, Н.С. Власенко та ін./ за ред. чл.-кор. НАНУ,

- д.е.н., проф. Е.М. Лібанової. – К.: Український центр соціальних реформ, 2005 – 190 с.
14. Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р. (колектив авторів) / за ред. чл.-кор. НАНУ, д.е.н., проф. Е.М. Лібанової. – К.: Український центр соціальних реформ, 2006. – 138 с.
 15. Корж О. В. Курс лекцій з демографії. – Тернопіль: Інфотехцентр, 1998. – 40 с.
 16. Либанова Э.М. Продолжительность жизни населения (Опыт комплексного регионального исследования). – К.: Наукова думка, 1991. – 200 с.
 17. Лібанова Э.М., Позняк А.В. Формирование потоков трудовых миграций в приграничных регионах Украины // Миграция и пограничный режим: Беларусь, Молдова, Россия, Украина: Сб. науч. трудов / Под общ. ред. С.И.Пирожкова. – К.: НИПМБ, 2002. – С. 124–144.
 18. Люди – наші, гроші – ?..// Вечірній Київ. – 2006. – №194 (17852) (20 жовтня). – С.3
 19. Малиновская Е.А. Турки-месхетинцы в Украине: этносоциологический очерк. – К.: Генеза, 2006. – 320 с.
 20. Малиновська О.А. Біженці у світі та в Україні: моделі вирішення проблеми. – Генеза, 2003. – 288 с.
 21. Малиновська О.А. Мігранти, міграція та Українська держава: аналіз управління зовнішніми міграціями: Монографія. – К.: Вид-во НАДУ, 2004. – 236 с.
 22. Малиновська О.А. Україна, Європа, міграція: міграції населення України в умовах розширення ЄС. – К.: Бланк-Прес, 2004. – 171 с.
 23. Маноло І. Абелла, Марія Алстестіс Абрера-Мангахас. Направлення працівників за кордон. Посібник для країн з низьким та середнім рівнем доходів. – К.: Міленіум, 2004. – 123 с.
 24. Маньшин Р.В., Тимошенко О.В., Письменная Е.Е. Трудовая эмиграция российской молодёжи / Народонаселение. – 2008. – №3. – М., С. 110–117.
 25. Массей Д. Синтетическая теория международной миграции // Мир в зеркале международной миграции: Сб. статей / Гл. ред. В.А. Ионцев. – М.: МАКС Пресс, 2002. – С.161 – 174.
 26. Международная микроэкономика: движение товаров и факторов производства - Киреев А. П. Международная экономика. В 2- ч. – ч.І. Учебное пособие для вузов. – М, 1998. – 256 с.
 27. Миграция (сущность и явление) / С.К. Бондырева, Д.В. Колесов. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО “МОДЭК”, 2004. – 296 с.

28. Миграция и урбанизация населения (на материалах Украины и Польши) / АН Украины. Ин-т экономики; Отв.ред. А.У.Хомра, П.Эберхардт. – К.: Наук. думка, 1991. – 144 с.
29. Миграция населения. Вып. 2: Трудовая миграция в России. Приложение к журналу “Миграция в России”. – М., 2001. – 191 с.
30. Миграция сельского населения. – М.: Мысль, 1970. – 348 с.
31. Мир в зеркале международной миграции: Сб.статей / Гл. ред. В.А.Ионцев. – М.: МАКС Пресс, 2002. – 408 с.
32. Міграційне право України: Підруч. / С. Б. Чехович. – К.: Школа, 2003. – 368 с.
33. Міграційні процеси в Україні: сучасний стан і перспективи / За ред. О.В. Позняка. – Умань, 2007. – 276 с.
34. Міграція населення України у 2007 році. – К.: Держкомстат України, 2008. – 100 с.
35. Моисеенко В.М., Чудиновских О.С. Теория человеческого капитала и исследования миграционных процессов в России // Проблемы прогнозирования. – 2000. – №4. – С.124–137.
36. На роздоріжжі. Аналітичні матеріали комплексного дослідження процесів української трудової міграції (країни Європейського Союзу та Російська Федерація) / Авт. колектив: Марков І., єрм. Бойко Ю., Бондаренко М., Іванкова-Стецюк О., Селещук Г., Якуб'як А. – Львів, 2009. – 260 с.
37. Народонаселение мира в 2006 году. – ЮНФА, 2006. – 120 с.
38. Население и трудовые ресурсы: Справочник. – М.: Мысль, 1990. – 398 с.
39. Населення України – 2004. Регіональні аспекти демографічного розвитку. Щорічна аналітична доповідь. – К.: Інститут демографії НАН України, Держкомстат України, 2005. – 344 с.
40. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: статистичний збірник. – К.: ДП “Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України”, 2007. – 362 с.
41. “Нетрадиційні” іммігранти у Києві / Блер Рубл, Олена Малиновська (керівник проекту). – К.: Стилос, 2003. – 447 с.
42. “Нетрадиційні” іммігранти у Києві: сім років по тому / За заг. ред. Пилинського Я.М. – К.: Стилос, 2009. – 280 с.
43. Определение и классификация форм миграции населения // Демографические тетради. – Вып. 9. – К.: 1974. – С. 260–269.
44. Особливості зовнішньої трудової міграції молоді в сучасних умовах / О.М. Балакірєва (керівник авт. кол.), О.О. Яременко, О.Г. Левцун та ін. – К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2004. – 124 с.
45. Переведенцев В.И. Методы изучения миграции населения. – М.: Наука, 1975. – 231 с.

46. Перший Всеукраїнський перепис населення: історичні, методологічні, соціально-економічні, етнічні аспекти / Авт.кол. Власенко Н.С., Лібанова Е.М., Осауленко О.Г. та ін.; Наук.ред.: акад. Кураса І.Ф., акад. Пирожкова С.І.; Державний комітет статистики України; Ін-т демографії та соц. досліджень НАН України. – К., ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 558 с.
47. Петрова І.Л. Ринок праці: процес сегментації. – К.: УДПУ, 1996. – 178 с.
48. Петрова Т.П. Механизм миграционного обмена: методы исследования. – К.: Наукова думка, 1991. – 140 с.
49. Пирожков С., Малиновська О., Марченко Н. Зовнішня міграція в Україні: причини, наслідки, стратегії. – К.: Академпрес, 1997. – 128 с.
50. Пирожков С., Малиновская О., Хомра А. Внешние трудовые миграции в Украине: социально-экономический аспект: Монография (Совет нац. безопасности и обороны Украины, Нац. ин-т проблем междунар. безопасности). – К.: НИПМБ, 2003. – 134 с.
51. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении. – К.: Наукова думка, 1992. – 180 с.
52. Питюренок Е.И. Системы расселения и территориальная организация народного хозяйства. – К., 1983.
53. Плетнев Э.П. Международная миграция рабочей силы в капиталистической системе мирового хозяйства. – М.: Изд-во ИМО, 1962. – 376 с.
54. Позняк О.В. Міграція населення як чинник соціально-економічного та демографічного розвитку // Міжнародна міграція та розвиток України в контексті європейської інтеграції: Зб. матеріалів міжнар. наук. конф., 16 жовтня 2007 р., м. Київ / за заг. ред. О.С. Власюка – К.: ПЦ „Фоліант”, 2008. – С. 10–21.
55. Прибиткова І. Міграційний потенціал населення України // Громадська думка. – К., 2004. – №1. – С. 20.
56. Проблема нелегальної міграції та транспортування мігрантів в Україні: Наук. доп. / Центр техн. Кооперації для Європи та Центр. Азії, Міжнар. орг. з міграції; Упоряд. О.А. Малиновська. – К.: Бланк-Прес, 2000. – 120 с.
57. Пуригіна О.Г., Сардак С.Е. Міжнародна міграція: Навч. посіб. – К.: ВЦ “Академія”, 2007. – 312 с.
58. Радченко В. Якісна визначеність трудового потенціалу // Демографічні дослідження. – 1996. – Вип. 18. – С. 43–56.
59. Розробка генерального плану розвитку м. Києва та його приміської зони до 2025 року. Розділ “Комплексний аналіз та прогноз демографічного розвитку м. Києва до 2026 року” (Звіт з НДР). – К.: 2009.
60. Романюк М.Д. Міграції населення України за умов перехідної еконо-

- міки: Методологія і практика регулювання. – Львів: Світ, 1999. – 292с.
61. Рыбаковский Л.Л. Миграция населения (вопросы теории). – М., 2003. – 240 с.
 62. Рыбаковский Л.Л. Миграция населения. Вып. 5: Стадии миграционного процесса. Приложение к журналу “Миграция в России”. – М., 2001. – 160 с.
 63. Саєнко М. До питання про розробку Державної програми розвитку трудового потенціалу в Україні // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 3. – С. 10–11.
 64. Социологический энциклопедический словарь. – М.: Инфра-М: НОРМА, 1998. – 488с.
 65. Соціальне обличчя новітньої української трудової міграції. – Львів, 2003. – 40 с.
 66. Стан дотримання та захисту прав громадян України за кордоном: Спеціальна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини – К., 2003. – С. 128.
 67. Становище біженців турків-месхетинців в Україні. Наукова доповідь. / Клинченко Т., Малиновська О., Мінгазудінов І., Шамшур О. – К.: Компанія ВАІТЕ, 1999. – 130 с.
 68. Статистический словарь. – М.: Финстатинформ, 1996. – 479 с.
 69. Статистичний щорічник Київської області за 2007 рік. – К.: Головне управління статистики у Київській області, 2008. – 524 с.
 70. Стеценко С.Г., Швець В.Г. Статистика населення. – К.: Вища школа, 1993. – 463 с.
 71. Структурні виміри сучасного суспільства: Навчальний посібник / За ред. С.Макеєва. – К., 2006. – 372 с.
 72. Троян В. Українські вчені за кордоном: “відплив умів” чи збагачення? // Всесвіт. – 2003. – № 3.–4. – С. 131–135.
 73. Трудова міграція населення Тернопільської області: кількісний та географічний аспекти. – Тернопіль: Лідер, 2002. – 52 с.
 74. Трудова міграція населення Тернопільської області: кількісний та географічний аспекти. – Тернопіль: “Джура”, 2005 – 72 с.
 75. Трудова міграція населення Тернопільської області: кількісний та географічний аспекти. – Тернопіль: Збруч, 2007. – 60 с.
 76. Трудова міграція та здоров'я мігрантів у Закарпатській області. – К., 1997. – 39 с.
 77. Трудовая миграция в СНГ: социальные и экономические эффекты. Отв. ред. Ж.А. Зайончковская. – М., 2003. – 286 с.
 78. Трудовая миграция с Украины в Россию // Материалы семинара “Украина-Россия: перспективы сотрудничества в области миграции и

- гражданства”. – М.: Моск. Центр Карнеги, 1996.
79. Українська трудова міграція до країн Європейського Союзу у дзеркалі соціології. – К., 2005. – 128 с.
80. Український центр соціальних реформ (УЦСР), Державний комітет статистики (Держкомстат України) [Україна], Міністерство охорони здоров'я (МОЗ) [Україна], та Macro International Inc. 2008 Медико-демографічне обстеження населення України 2007 року. Calverton, Maryland, США: УЦСР та Macro International.
81. Федеральная миграционная служба / Информационный бюллетень. – М., 1997. – 53с.
82. Хомра А.У. Миграционные установки населения украинско-белорусского приграничья // Миграция и пограничный режим: Беларусь, Молдова, Россия и Украина: Сб. науч. трудов / Под общ. Ред. С.И. Пирожкова. – К.: НИПМБ, 2002. – С. 89–123.
83. Хомра О. Демографічна криза в Україні: теоретичні постулати і реалії // Розбудова держави. – 1999. – № 1–6. – С. 136–140.
84. Чайка М. И. Соціально-економічна суть трудового потенціалу в системі ринкових відносин // Зайнятість та ринок праці. – 1996. – Вип. 4. – С. 183–192.
85. Эпплярд Р. Нынешняя ситуация, тенденции и перспективы // Материалы семинара “Миграция и миграционная политика”. – М.: 1993. – С. 15–26.
86. Bogue D.J. Principles of Demography. – New York: Willey and Sons, Inc., 1969. – 917 p.
87. Frey W. Migration and metropolitan decline in developed countries: a comparative study // Population and development review. – Vol. 14 / – №3 (December 1988). – P. 595–629.
88. Massey D. Economic development and international migration in comparative perspective // Population and development review. – Vol. 14. – №3 (September 1988). – P. 383–409.
89. Piore Michael J. and Doeringer Peter B. Internal Labor Markets and Manpower Analysis. – Massachusetts., Heath Lexington Books, 1971. – 218 p.
90. Sassen S. The mobility of labor and capital. – Cambridge, 1988. – 224 p.
91. Theories of international Migration: a review and appraisal // Population and development review. – Vol. 19. – №3 (September 1993). – P. 431–465.

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

Інститут демографії та соціальних досліджень
ім. М.В. Птухи НАН України
Державний комітет статистики України

Населення України

Трудова еміграція в Україні

Редактор Денисов А.Ф.

Рецензенти:

Макарова О.В., д.е.н.

Садова У.Я., д.е.н.

Затверджено до друку Вченою радою Інституту демографії
та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України
(протокол №5 від 27.05.2010 р.)

Інститут демографії та соціальних досліджень
ім. М.В. Птухи НАН України
Україна, 01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного 26.
тел.: 254-35-01 e-mail: demography@idss.org.ua
<http://www.idss.org.ua>

Підп. до друку 12.12.2010 Формат 60x84/16
Папір офсетн. Гарнітура Arial.
Ум. друк. арк. 15,46.
Зам. № 6350. Тираж 300

Виготівник «Сочінський»
20300, м. Умань, вул. Тищика, 18/19
Свідоцтво: серія ДК №2521 від 08.06.2006 р.
тел.: (04744) 4-64-88, 4-67-77
e-mail: vizavi08@mail.ru