

4. TQM-орієнтована технологія управління якістю заключається в узгодженні інтересів зовнішніх і внутрішніх суб'єктів економічної діяльності. Слідовательно, діяльність підприємства по забезпеченню якості праці є знахідкою компромісу між інтересами всіх зацікавлених груп і дотримання принципам соціального партнерства в організації.

Література

1. *Mullins J. L. Management and Organizational Behaviour.* — London: Pitman, 1993. — С. 15.
2. *Овчинникова Т. И., Штефан В. И.* Соціальна складова — якість праці. — Кадри підприємства. — www.dis.ru
3. Управління персоналом організації / Під ред. А.Я. Кибанова. — М.: Інфра-М., 1997. — С. 511.
4. *Уткин Э. А.* Управління персоналом в малому і середньому бізнесі. — М.: Акаліс, 1996. — С. 207.
5. *Дубровина Л. А.* Організація роботи з персоналом на основі принципів всеобщого управління якістю // Розвиток виробництва. — 2005. — № 3. — С. 96.
6. *Колот А. М.* Соціально-працеві відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — К.: КНЕУ, 2004. — С. 122.
7. *В Жуков, В. Скурятівський.* Соціальне партнерство в Україні. Навч. посіб. — К.: Вид-во УАДУ. — 2001. — С. 23.

Стаття надійшла до редакції 30.06.2010 р.

УДК 331.556.4

Є. В. Дронь, викладач кафедри АСУ,
Буковинський університет,
м. Чернівці

ТРУДОВА МІГРАЦІЯ В УКРАЇНІ: СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ

АНОТАЦІЯ. У даній статті приділено увагу вивченню кількісної і структурної характеристик міграційних процесів, які притаманні українському ринку праці, визначаються їх напрямки та інтенсивність. Особливу увагу приділено визначенню наслідків трудової міграції для країни-реципієнта та трудового ресурсу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Ринок праці, міграція, трудовий ресурс, народонаселення, соціальний захист, продуктивність праці працівників, оплата праці.

АННОТАЦИЯ. В данной статье уделено внимание изучению количественной и структурной характеристикам миграционных процессов, которые присущи украинскому рынку труда, определяются их направления и интенсивность. Особенное внимание уделено определению последствий трудовой миграции для страны-реципиента и трудового ресурса.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Рынок труда, миграция, трудовой ресурс, народонаселение, социальная защита, производительность труда работников, оплата труда.

The SUMMARY. In given articles the attention is paid to studying of quantitative and structural characteristics of the migratory processes, what works in the Ukrainian labour market, their directions and intensity are defined. The especial attention is given definition of consequences of labour migration for the country-recipient and a labour resource.

KEY WORDS. A labour market, migration, a labour resource, the population, social protection, labour productivity of workers, a payment.

Вступ. Прагнення України до інтеграції у світове господарство та пов'язані з цим проблеми формування економіки відкритого типу вимагають аналізу ситуації, що склалася на ринку праці. Перехідний період характеризується міграцією трудового ресурсу. Дуже важливо вчасно оцінити наслідки міграційних процесів на розвиток та становлення економічної системи.

Вагомий внесок у вивчення питання інтернаціоналізації робочої сили, теорії і практики перерозподілу робочої сили, нормативно-правових аспектів регулювання міграційних процесів й удосконалення організаційно-економічних механізмів їх регулювання за умов перехідної економіки зробили провідні вітчизняні вчені Д. Богиня, В. Геєць, М. Долішній, С. Злупко, Є. Лібанова, Л. Семів, У. Садова. Дана тема розглядалася і в працях зарубіжних учених: С. Брю, В. Врума, П. Кругмана, М. Курбатова, Є. Щепанського.

Постановка завдання. Обсяги міграції населення України, нарощування інтенсивності, залучення до неї значної кількості кваліфікованих працівників актуалізують вивчення цього процесу. Вивчаючи міграційні процеси, потрібно визначити основні соціально-економічних причини, які спонукають громадян до виїзду, та оцінити наслідки переміщення на розвиток економіки. Сьогодні постає питання, чи може вітчизняна економіка позбутися факторів, які стимулюють відтік із країни трудового ресурсу? Наскільки реально в теперішніх умовах забезпечити оплату праці, яка б забезпечувала належний рівень життя населення? Відповідь залежить від продуктивності праці працівників, адже від цього залежать реальні доходи українців.

Результати. В сталих економічних умовах граничні темпи зростання реальної заробітної плати та реальних доходів не повинні перевищувати реальні темпи зростання продуктивності праці як в економіці загалом, так і в її основних галузях. Треба звернути увагу, що продуктивність праці підприємства напряму залежить від рівня оснащення основних фондів, який на даний момент в Україні не є високим, унаслідок спрацювання існуючої бази та невеликих інвестицій у їх розвиток. Отже, можна зробити невтішний прогноз стосовно динаміки зростання продуктивності праці.

Що це означає для пересічного українця? В українській економіці низькі темпи зростання продуктивності праці кінець кінцем призведуть до зниження рівня заробітної плати робітників; у протилежному випадку вищий рівень заробітної плати повинен зрівноважуватися зростанням цін. Проте таке зростання цін негативно позначиться на конкурентоздатності продукції. Разом з тим, неналежна оплата праці, яка не задовольняє сформованих соціумом потреб людини, спонукатиме працівника шукати місце роботи в середовищі, в якому існує можливість отримати очікуваний рівень прибутку.

Для ефективного аналізу ситуації на ринку праці потрібно усвідомити, що Україна є державою з відкритою економічною системою. Український ринок праці давно вже є складовою частиною світового ринку праці. Отже, українці мають змогу працевлаштовуватися за межами держави.

Наслідком цього та нерозважливого ставлення до власного трудового ресурсу є те, що Україна стала однією з найбільших країн-донорів робочої сили в Європі.

Так, у період за 2007—2009 роки кількість трудових мігрантів сягнула 1264,3 тис. осіб. Потоки трудових міграцій в Україні мають доволі чітку географічну спрямованість: переважно здійснюються до найближчих країн або більш віддалених країн, але з більш привабливою економічною ситуацією. В період 2007—2009 рр. основними країнами — реципієнтами стали: Російська Федерація, (597,9 тис. осіб), Італія (186,7 тис.), Чеська Республіка (150,5 тис.), Польща (82 тис.), Угорщина (47 тис.), Іспанія (40 тис.), Португалія (36 тис. осіб) [1, с. 30].

Встановлення причинно-наслідкових зв'язків між міграційними процесами та функціонуванням ринку праці потребує додаткового тлумачення та уточнення. Оскільки дане явище змінює структуру трудового ресурсу регіону, відповідно змінюється середовище функціонування бізнесових структур. Підлягає деформації вся соціально-економічна система території. Відповідно,

такі зміни можуть мати як негативні, так і позитивні наслідки як для країни-донора, так і для країни-реципієнта.

Негативні наслідки для країни-донора. Держава вкладає кошти в підготовку фахівців для потреб власної економіки. Розрахунки затрат на таку підготовку не потрібно обмежувати вартістю здобуття вищої освіти — починати розрахунок вартості підготовки фахівця потрібно з урахування вартості навчання на всіх освітніх рівнях, враховуючи дошкільну і загальноосвітню підготовку.

За рахунок держбюджету останніми роками на освіту виділялося близько 5 % ВВП, тоді як законодавством передбачено 10 % ВВП. У розвинених країнах на освіту витрачається значно більше, ніж в Україні. Наприклад, у Данії, Норвегії і США витрати на освіту складають 7,10 %, 6,37 % і 7,34 % ВВП відповідно. В країнах, що недавно вступили в ЄС, витрати ще не такі значні, наприклад, у Чехії загальні витрати на освіту складають лише 4,58 %, у Словаччині — 4,1 % ВВП. Структура витрат на освіту в передових країнах відрізняється значно більшою часткою приватних інвестицій. Так, у США і Японії вони складають 2,26 % і 1,15 % ВВП відповідно і мають більшу питому вагу у структурі загальних витрат, ніж в інших країнах. Тоді як у тій самій Чехії витрати бізнесу на освіту складають лише 0,38 % ВВП, а у Словаччині — 0,12 % ВВП [2].

Отже, освітня система, яка існує, в основному, за рахунок витрат державного бюджету, працює на підготовку фахівця, який буде створювати додану вартість за межами країни.

Більш того, існуюче державне замовлення на необхідну кількість фахівців відображає потребу економіки в таких працівниках. Неконтрольована міграція спотворює професійно-кваліфікаційну структуру трудового ресурсу країни, не дозволяє здійснювати подальшого планування розвитку.

Як було зазначено в [3, с. 67], працівники змінюють місце роботи не тільки тому, що існує надлишок певних фахівців на визначеній території. Мігрують у пошуках роботи фахівці, які за місцем проживання не можуть реалізувати свої потенційні можливості та забезпечити бажаний рівень життя.

У регіоні-донорі трудового ресурсу ускладниться проблема зайнятості, оскільки не вистачатиме кваліфікованих кадрів.

Існують проблеми неекономічного характеру, які, однак, у недалекому майбутньому можуть мати значні негативні економічні наслідки. За даними обстеження за межами країни перебуває 1476 тис. населення. Більшість трудових мігрантів (58,2 % загальної їх кількості) одружені, тобто залишили сім'ї під час виїзду на за-

робітки. Серед чоловіків одруженими були 61,6 %, серед жінок цей ж показник становив 51,3 %. Переважна більшість мігрантів, а саме 73,9 % від загальної кількості опитуваних, впевнені, що міграція не вплинула на їхні відносини в родині. Тільки 3,9 % респондентів вказали, що їх відсутність негативно вплинула на відносини з дітьми, та 10, % визнали погіршення відносин у шлюбі. Однак, дане опитування відображає суб'єктивну оцінку респондентів [1, с. 44].

Об'єктивною реальністю залишається погіршення сімейних стосунків через довготривалу відсутність членів родин: виникає нестача батьківської уваги, деформуються родинні цінності, виховується легковажне ставлення до життя. Хоча на сьогоднішній день не ведеться жодної статистики щодо кількості дітей, чії батьки виїхали на заробітки за кордон, це не означає що такої проблеми не існує. Враховуючи масштаби трудової міграції, можна оцінити, яка кількість дітей шкільного віку залишилася без батьківського догляду. Рівень поінформованості місцевої влади про проблему є надзвичайно низьким, невизначені структури, відповідальні за цю справу, очевидний брак спеціалістів для ведення такої роботи, відсутнє фінансове забезпечення. Діти цих категорій практично позбавлені можливості отримати якісну освіту та належне виховання в родині.

Держава зобов'язана гарантувати безпеку, та впевненість у майбутньому для своїх громадян. Разом з тим, більшість мігрантів перебуває за межами держави нелегально. Таким чином велика кількість наших співгромадян не може скористатися гарантованим законом захистом. Так з 1264,3 тис. заробітчач, які виявили бажання повідомити про статус перебування, дозвіл на проживання та роботу мали тільки 31,7 %. Без жодного офіційного статусу працювало 23,2 % громадян, решта володіли дозволом на проживання (3,4 %) або тимчасовою реєстрацією (39,3 %) [1, с. 39].

Викликає занепокоєння і статус зайнятості наших громадян. Тільки третина наших заробітчач мали змогу оформити письмово трудовий контракт, решта працювало за усною домовленістю.

Варт зазначити, що ці статуси дозволяють приймаючим країнам обліковувати залучених громадян, регулювати їх кількість, однак не гарантують нашим громадянам достойних соціальних і правових стандартів.

Більшість наших громадян, за межами України, позбавлені достойного медичного обслуговування та соціального захисту. Ці люди ризикують не тільки власним здоров'ям, а й і здоров'ям оточуючих та, у подальшому, рідних. Виникає ризик виникнення

та поширення різного роду хвороб, зокрема туберкульозу. Великий обсяг напруженої і важкої роботи є причиною нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань.

Якщо оцінювати тривалість поїздок, то громадяни, які виїздили на заробітки до ближніх країн, розраховували на швидке повернення. Водночас, більш тривалі виїзди здійснювалися до віддалених країн.

Привертає увагу те, що серед наших заробітчани на момент опитування мали бажання повернутися, або передбачали можливість повернення майже 83 %.

Серйозною є проблема реадaptaції робітників, які повертаються після роботи за кордоном і відвикли від місцевих умов праці та життя.

Повертаючись на Україну, громадяни користуються гарантованими державою правами на соціальний, медичний та пенсійний захист. Весь час, перебуваючи за межами держави, ці громадяни створювали додану вартість в економіці іншої держави і не сплачували страхових внесків. То ж є серйозною проблемою створення соціального та пенсійного забезпечення наших заробітчани. Громадяни України, які виїхали в пошуках роботи за межі держави та перебували там досить довгий період, фактично позбавлені права на пенсійні виплати. Однак нещодавно розроблена Пенсійним фондом України спрощена процедура добровільної участі в солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного (постанова № 454 від 15 квітня 2009 року) дозволяє після повернення отримувати пенсійні виплати. Таким чином, дані нововведення повинні зменшити соціальну напругу та навантаження на соціальні систему.

Негативні наслідки для країни-реципієнта. Трудова міграція для країн-імпортерів робочої сили — це багатовимірний процес, який неоднозначно впливає на різні компоненти економічної життєдіяльності приймаючого суспільства.

Неконтрольоване прибуття працівників підвищує конкуренцію на внутрішньому ринку праці, може бути причиною зниження реальної заробітної плати та зростання безробіття.

Наявність нелегальних іммігрантів зумовлює існування комплексу економічних і особливо соціальних проблем у країні-реципієнті, які рано чи пізно потребуватимуть свого розв'язання.

Нелегальне перебування іноземців, а тим більш їх трудова діяльність провокує розвиток криміналітету, підриває правову систему. Мігранти, через страх депортації, уникають контактів з органами влади та правопорядку країни. Опинившись поза законом,

людина мимоволі діє не в рамках встановлених законом норм та принципів. Також іноземні мігранти, позбавлені опіки країни, вихідцями якої вони є, можуть стати тягарем для соціальної системи приймаючої держави.

Держави-реципієнти робочої сили в міру потреб у додатковій робочій силі контролюють кількість працівників, які перетинають кордон у пошуках роботи. Зрозуміло, що чисельність трудових мігрантів та їхній правовий статус за країнами перебування великою мірою визначається відкритістю місцевої міграційної політики та сприятливістю національного трудового законодавства.

Найповнішою мірою правовий статус трудових мігрантів з України було оформлено у Чеській Республіці, Португалії та Іспанії. В цих країнах більше половини трудових мігрантів з України отримало дозвіл на проживання та роботу. Найбільша частка осіб без офіційного статусу спостерігалася серед трудових мігрантів в Польщі та Італії.

Парадоксальним залишається той факт, що населення України мігрує в пошуках роботи в держави, рівень безробіття в яких майже на такому ж рівні, що і на Батьківщині, а інколи й вищий.

Міграція має і позитивні моменти для реципієнта. При правильній побудові міграційної політики є можливість залучити достатню кількість молодих, активних і до того ж професійно сформованих працівників. Останній факт набуває особливого звучання, якщо нагадати проблему більшості європейських країн: спостерігаються тенденції старіння населення і нестачі працівників у певних секторах ринку праці [5, с. 34].

Країна-реципієнт, залучаючи на власний ринок праці трудових мігрантів, отримує працездатне населення в найбільш продуктивному віці. Окрім того, прибула робоча сила вже не потребує професійного навчання. Таким чином, країна заощаджує кошти на підготовку фахівців.

Міграція робочої сили позитивно впливає на ефективність виробництва. Прибуття працівників підвищує конкуренцію на внутрішньому ринку праці, дає можливість працедавцям обрати найефективнішого працівника. Здобувши висококласного працівника, який орієнтується в сучасних технологіях, місцеві виробники матимуть змогу впроваджувати на виробництві нові технологічні рішення, не витрачаючи при цьому значних коштів на перекваліфікацію і навчання персоналу.

Позитивні наслідки для країни-донора. Несприятлива економічна ситуація у країні — відсутність місць прикладання праці

або ж неналежна оплата вкладеної праці — спонукає громадян працевлаштовуватися за межами держави. Більшість населення, що мігрує, керується саме економічними чинниками, пошуками краще оплачуваної роботи.

Позитивним результатом міграції є скорочення безробіття власного населення. Скорочується соціальна напруга, в багатьох випадках грошові перекази на батьківщину громадян, які працюють за кордоном, суттєво пом'якшують негативні наслідки виїзду [4].

Результативність поїздок за кордон можна оцінити за розміром заробітку. Зокрема, за даними обстеження трудової міграції, середньомісячний заробіток складав 817 дол. США, що втричі вище, ніж у середньому на одного штатного працівника, зайнятого в економіці України. Разом з тим, наявність трудових мігрантів у домогосподарстві практично не впливає на самооцінку останніми рівня свого добробуту. Так серед опитаних домогосподарств, які мали трудових мігрантів 45,6 % визначили свій фінансовий стан як середній, та 41,1 % — нижче середнього, а 13,3 % віднесли себе до бідних та дуже бідних.

Разом з тим, грошова допомога значно впливала на добробут домогосподарств мігрантів. У їх сукупному доході вона склала в середньому 42,6 %.

Показово, що добробут домогосподарств мігрантів значною мірою забезпечувався їх роботою за кордоном. Так 65,2 % домогосподарств, які зараховували себе до заможних, отримували від мігрантів понад половину своїх доходів. І множина тих, хто оцінив свій добробут як середній, було 41,6 %. А серед малозабезпечених, з добробутом нижче середнього таких, де надходження від мігрантів забезпечували більше половини доходу, було лише 36,6 %.

Спостерігається залежність оцінки рівня добробуту від розміру отриманої допомоги. Кожне третє домогосподарство, яке віднесло себе до середнього рівня, та кожне друге — до нижче середнього та бідного, отримала в 2007 році в середньому 1000 дол. США. Водночас серед заможних домогосподарств третина отримувала 2—3 тис. дол. США та ще стільки ж понад 5 тис. [1, с. 53]. Повертаючись на батьківщину, мігранти привозять з собою не тільки матеріальні цінності. Громадяни повертаються кваліфікованішими працівниками. Часто після повернення на батьківщину колишні мігранти використовують отриманий досвід та кваліфікацію для організації підприємницької діяльності в своїй країні.

Попри поширену думку, мігранти досить мало використовують надбані грошові кошти для облаштування власної справи в Україні. Структура витрат надбаних на заробітках коштів свідчить, що головною статтею витрат є придбання товарів довготривалого користування, задоволення щоденних потреб, впорядкування житла, оплата навчання або ж лікування. Тільки 9,7 % зароблених грошей витрачається на заощадження, які потенційно можуть бути інвестовані в виробничу структуру, яка забезпечить створення робочих місць.

Висновки. Ситуація, що склалася, вимагає розроблення науково обгрунтованого бачення подальшого розвитку трудового потенціалу, яке може бути покладено в основу практичних дій, спрямованих на кардинальне поліпшення стану справ у цій сфері. Серед них основними 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 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.

Література

1. Зовнішня трудова міграція населення України; Український центр соціальних реформ: Державний комітет статистики. — К., 2009. — 120 с.

2. Оцінки та напрями реформування системи державного стимулювання науково-освітнього розвитку України // В. Семиноженко, С. Архієреєв // Регіональний філіал НІСД у м. Харкові// Dokument HTML. — <http://www.niss.gov.ua/Monitor/juli/24.htm>

3. Школа І. М. Кваліфікаційні сегменти ринку праці / Школа І. М., Дронь Є. В. — Науковий вісник ЧТЕІ КНТЕУ, Вип. 1. Економ. Науки. — Чернівці: 2009.

4. Проблеми, позитивні та негативні сторони зовнішньої трудової міграції населення України. Збірник науково-технічних праць В. І. Приймак // Dokument HTML. — www.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvnltnu/16_5/210_Pryjmak_16_5.pdf

5. Садова У. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз: Наукове видання / У. Садова, Л. Семів. Під ред. М. І. Долішнього. — Львів: ДПА Друк, 2000. — 264 с.

Стаття надійшла до редакції 17.06.2010 р.