

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Тернопільська академія народного господарства

На правах рукопису

**ШИМАНСЬКА
Оксана Петрівна**

УДК 331.556.46

**ФОРМУВАННЯ МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН
УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ТРУДОВОЇ ЕМІГРАЦІЇ В УМОВАХ
УКРАЇНИ**

**08.05.01. – Світове господарство і міжнародні
економічні відносини**

Дисертація
на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Науковий керівник:
Березюк Роман Михайлович
к.е.н., доцент

Тернопіль – 2003

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТРУДОВА ЕМІГРАЦІЯ ЯК ФЕНОМЕН МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН	10
1.1. Глобалізація і закономірності міжнародного руху робочої сили.....	10
1.2. Суть і форми прояву трудової еміграції на міжнародному ринку праці.....	29
1.3. Історико-логічна етапізація української трудової еміграції.....	44
Висновки до першого розділу.....	62
РОЗДІЛ 2. УКРАЇНА ЯК ДЖЕРЕЛО ПОПОВНЕННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ У СВІТОВОМУ ГОСПОДАРСТВІ	66
2.1. Економіко-географічний розподіл трудової еміграції з України.....	66
2.2. Мотиви і динаміка українського трудоеміграційного процесу.....	84
2.3. Становлення державної політики управління процесом трудової еміграції.....	99
Висновки до другого розділу.....	121
РОЗДІЛ 3. РОЗВИТОК ВІТЧИЗНЯНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ ЕМІГРАЦІЄЮ У КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН	124
3.1. Індикатори кількісного аналізу процесу трудової еміграції.....	124
3.2. Державне втручання у трудоеміграційний процес і забезпечення загальнонаціональних інтересів.....	137
3.3. Методи впливу на економічне і соціальне становище трудоемігрантів за кордоном.....	154
Висновки до третього розділу.....	171
ВИСНОВКИ	174
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	180
ДОДАТКИ	194

ВСТУП

Актуальність теми. За умов інтенсивного розвитку інформаційного постіндустріального суспільства виняткової ваги набирає проблема формування міжнародних економічних відносин управління міждержавними переміщеннями працездатного населення, що набули вибухового характеру як в Україні, так і у глобалізованій економічній системі в цілому. Щорічно в пошуках роботи у світі мігрує 25 млн. осіб. З врахуванням обсягів нелегальної міграції загальна чисельність трудових мігрантів у 3–5 разів вища. За різними оцінками фахівців, щорічно за межі України з метою працевлаштування виїжджає від 3 до 7 млн. осіб.

Інтеграція України у світове співтовариство, перш за все у Європейський Союз, а також реалізація національного інтересу, котрий полягає у захисті прав і свобод особи та максимально збалансованому функціонуванні вітчизняного ринку праці, передбачають розробку ефективних важелів і способів управління трудоеміграційними процесами.

Різні аспекти міграційних переміщень у системі міжнародних економічних відносин були предметом дослідження багатьох вчених. У працях зарубіжних економістів Дж. Борхаса, С. Брю, П. Кругмана, К.Макконнелла, Я. Мінсера, А.Роя знайшли відображення проблеми управління імміграційними потоками. З'ясуванню теоретичних проблем еміграційних процесів і їх кількісної оцінки присвячені наукові розробки вчених країн СНД – Ж. Зайончковської, Т.Заславської, А. Кирєєва, Г.Овчинникова, В. Переведенцева, Л. Рибаківського, І.Цапенко. Окремі соціально-економічні аспекти міграційних процесів досліджують сьогодні українські вчені Р. Березюк, В. Будкін, М. Долішній, Ф.Заставний, Л.Кривенко, Б. Лановик, І. Лапшина, Е. Лібанова, О. Малиновська, Н.Марченко, А. Мокій, Т. Петрова, О. Позняк, А. Поручник, М. Романюк, Є.Савельєв, А. Філіпенко, О. Хомра, І. Школа. Однак, незважаючи на чисельність теоретичних досліджень і концепцій стосовно міграційних

процесів, залишається недостатньо вивченою проблема сутнісних форм трудової еміграції, які породжені розвитком інтегрованих економічних систем, відсутня система індикаторів кількісної оцінки трудоеміграційних процесів, котра є основою створення ефективної національної моделі управління трудовою еміграцією. Виникає необхідність в економіко-математичному прогнозуванні обсягів вітчизняних трудоеміграційних переміщень, що слугувало б базою формування міжнародних економічних відносин управління процесом трудової еміграції.

Недостатня теоретична розробка та особливе практичне значення зазначених положень в умовах глобалізації світогосподарських зв'язків зумовили актуальність теми дисертаційного дослідження, постановку його мети та завдань.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційне дослідження пов'язане з науково-дослідною темою кафедри міжнародної економіки, фінансово-кредитних відносин та маркетингу Тернопільської академії народного господарства (ТАНГ) "Проблеми економічної інтеграції України в Європейський Союз" (номер державної реєстрації 0101U000259). Особисто автором виконано напрям "Трудова еміграція та методи управління нею". Дисертаційне дослідження також пов'язане з науково-дослідною темою кафедри економічної теорії ТАНГ "Проблеми економічного зростання" (номер державної реєстрації 0103U000463). Особисто автору належить розробка розділу "Трудова еміграція і її суперечливий вплив на економічне зростання".

Мета і задачі дослідження. Мета дисертаційного дослідження у тому, щоб у контексті сучасних глобалізаційних процесів і закономірностей міжнародного руху робочої сили виявити тенденції, пріоритетні цілі й особливості української трудової еміграції та обґрунтувати концепцію формування міжнародних економічних відносин управління нею.

Реалізація поставленої мети обумовлена необхідністю вирішення таких завдань:

- конкретизувати зміст категорії "інтернаціональна робоча сила" з точки зору об'єктивної можливості здійснення сучасних трудоеміграційних процесів;
- дослідити економічну сутність трудової еміграції і визначити місце міжнародних економічних відносин в управлінні нею;
- виокремити відповідно до сучасних теоретико-методологічних уявлень та управлінських завдань історичні етапи розвитку української трудової еміграції;
- запропонувати індикатори кількісної оцінки трудоеміграційного процесу;
- окреслити соціально-економічний портрет типового українського трудоемігранта;
- розробити економіко-математичну модель прогнозування обсягів трудової еміграції з України;
- обґрунтувати концепцію пріоритетів державного управління трудоеміграційними процесами.

Об'єктом дослідження є трудова еміграція як одна з форм міжнародної міграції й умова формування міжнародного ринку праці в аспекті становлення міжнародних економічних відносин.

Предметом дослідження є міжнародні економічні відносини, пов'язані з управлінням трудоеміграційними процесами та їх соціально-економічними наслідками.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертації стали система економічних законів і принципів, розроблених економічною наукою, та сучасні теорії ринкової економіки. У дисертаційному дослідженні застосовуються загальнонаукові та спеціальні методи пізнання. Серед них: метод наукового абстрагування – при дослідженні сутнісних форм і форм прояву трудової еміграції у системі міжнародного ринку праці; поєднання історичного та логічного – для з'ясування особливостей сучасного етапу

української трудової еміграції; аналізу та синтезу, табличний і статистичний методи, зокрема, групувань, зіставлення, динамічних порівнянь – для виявлення економіко-географічного розподілу трудової еміграції з України, розробки системи показників її кількісного аналізу, при дослідженні досвіду окремих країн у вирішенні проблем сприяння трудоеміграційним процесам і можливостей його використання в умовах України; графічний та економетричний методи – при дослідженні динаміки українського трудоеміграційного процесу; соціологічного дослідження у формі анкетування – для виявлення мотивів трудової еміграції та окреслення типового портрета українського трудоемігранта; системний підхід – при обґрунтуванні основних заходів і методів управління трудоеміграційними процесами в Україні.

Інформаційною основою дисертації є: теоретико-методологічні розробки вітчизняних і зарубіжних авторів з проблем трудової еміграції, дані міжнародних організацій, результати соціологічних досліджень. У роботі використано законодавчі та нормативні акти України, матеріали Держкомстату України, Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України, Міністерства праці та соціальної політики, інформація мережі Інтернет.

Наукова новизна одержаних результатів. Наукові результати, що отримані дисертантом і виносяться на захист, полягають у розробці концепції формування міжнародних економічних відносин управління процесом трудової еміграції в умовах України. У ході дисертаційного дослідження особисто автором сформульовано концептуальний підхід, котрий характеризується такою науковою новизною:

- конкретизовано зміст категорії "інтернаціональна робоча сила" відповідно до субстанціональних змін у підсистемі міжнародних економічних відносин. Остання репрезентується комплексом новітніх властивостей здатності людини до праці, в результаті чого робоча сила

набуває якості наднаціональної, що, в свою чергу, зумовлює матеріальну можливість міжнародних переміщень працездатного населення. Нині поняття "інтернаціональна робоча сила" розглядається переважно з точки зору розширення "територіальних меж" кооперації суспільної праці;

- вперше визначено суть трудової еміграції через суперечливу єдність інтеріогенеративної та екстеріогенеративної сутнісних форм, породжених розвитком інтегрованих економічних систем (з огляду причин трудової еміграції), а також суперечливу єдність болстерінгової і детеріоративної сутнісних форм (з огляду наслідків зовнішньоеміграційного процесу);

- виділено основні історико-логічні етапи української трудової еміграції за критеріями мотивів і змін структури еміграційних потоків. Раніше етапи української еміграції розглядалися без виокремлення її трудової компоненти;

- запропоновано комплекс систематизованих індикаторів кількісної оцінки трудоеміграційного процесу (на додаток до вже існуючих) для створення ефективної національної моделі управління трудовою еміграцією. Він включає: показники зовнішньоеміграційного обороту, зовнішньоеміграційного сальдо, коефіцієнти зустрічного обсягу міграційних потоків, інтенсивності трудової еміграції стосовно чисельності економічно активного й фактично безробітного населення; показники розподілу трудової еміграції по країнах світу, динамічної оцінки еміграційного процесу;

- окреслено соціально-економічний портрет типового українського трудоемігранта за критеріями відмінностей віку, освіти, сфер зайнятості, сімейного стану, географічної спрямованості та терміну перебування за кордоном на основі аналізу економіко-географічного розподілу трудової еміграції з України і власного соціологічного обстеження;

- розроблено економіко-математичну модель прогнозування обсягів трудової еміграції з України, що базується на логарифмічній функції, для визначення бажаного тренду динаміки українського трудоеміграційного процесу.

- обґрунтовано модель системного удосконалення державного управління процесом трудової еміграції, компонентами якого є створення спеціальної державної служби трудової еміграції і соціальної підтримки трудоемігрантів, розробка дієвих фінансових важелів регулювання трудоеміграційних процесів та ефективного використання доходів трудоемігрантів, регламентування діяльності приватних посередницьких агенцій з працевлаштування за кордоном, забезпечення прозорості правового поля міждержавних переміщень економічно активного населення.

Практичне значення одержаних результатів у тому, що отримані висновки й запропоновані рекомендації можуть бути використані в діяльності органів державної влади, що займаються питаннями еміграційної політики та здійснюють управління трудоеміграційними процесами. Результати дослідження апробовані головним управлінням економіки Тернопільської обласної державної адміністрації при складанні програми зайнятості населення області на наступні роки, розробці комплексу заходів щодо стабілізації соціально-економічної ситуації в області, внесенні конкретних пропозицій стосовно регулювання еміграційних процесів, захисту інтересів громадян України за кордоном, а також послабленні напруженості у здійсненні процесу трудової еміграції (довідка про впровадження № 10/13-312 від 30.05.2002 р.); при написанні рекомендацій й аналітичної записки Сьомої міжнародної наукової конференції – літньої школи "Проблеми економічної інтеграції України в Європейський Союз: глобалізація і нова економіка – наслідки для Європи і України" (акт про впровадження № 126-17/1034 від 25.11.2002 р.).

Матеріали дисертації застосовуються у навчальному процесі кафедри економічної теорії Тернопільської академії народного господарства при вивченні курсу економічної теорії (довідка про впровадження № 126-33/464 від 06.06.2003р.), кафедри філософії та економічної теорії Тернопільського державного педагогічного університету ім. В. Гнатюка при викладанні курсу

"Основи економічної теорії" (довідка про впровадження № 64-40/02 від 03.02.2003 р.).

Особистий внесок здобувача. Усі наукові результати, що викладені у дисертації і виносяться на захист, отримані автором особисто. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертації використано лише ті ідеї і положення, котрі є результатом особистої роботи здобувача.

Апробація результатів дисертації. Основні положення і результати виконаних дисертантом досліджень доповідалися та обговорювалися на V Міжнародному конгресі українських економістів "Україна в XXI столітті: концепції та моделі економічного розвитку" (Львів, 2000 р.), V, VI, VII Міжнародних наукових конференціях "Проблеми економічної інтеграції України у Європейський Союз" (Ялта – Лівадія – Форос, 2000 р.; Ялта – Форос, 2001 р.; Ялта – Форос, 2002 р.), Всеукраїнській науково-практичній конференції "Економічні проблеми ринкової трансформації України" (Львів, 2002 р.), а також на науковій конференції професорсько-викладацького складу, докторантів, аспірантів, здобувачів наукового ступеня ТАНГ "Економічні, правові, інформаційні та гуманітарні проблеми розвитку України в постстабілізаційний період" (Тернопіль, 2003 р.).

Публікації. За темою дисертаційного дослідження опубліковано 15 наукових статей і тез у збірниках матеріалів науково-практичних конференцій, з них: 11 – наукові статті (7 статей опубліковано автором одноосібно), в тому числі 10 – у фахових виданнях. Загальний обсяг опублікованих праць становить 6,2 д. а. (особисто автору належить 5,3 д.а.).

РОЗДІЛ 1

ТРУДОВА ЕМІГРАЦІЯ ЯК ФЕНОМЕН МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

1.1. Глобалізація і закономірності міжнародного руху робочої сили

Сучасний світ перебуває на новому етапі економічної глобалізації, яка суттєво впливає на міжнародні економічні відносини, трансформує напрями і визначає тенденції розвитку національних економік. Суть її полягає в системній цілісності, органічній взаємозалежності не тільки між країнами, а й окремими економічними суб'єктами, які вступають у безпосередні і більш глибокі зв'язки.

Історично глобалізація пов'язана з процесом інтернаціоналізації виробництва, що проходить у двох напрямках. З одного боку, відбувається розширення використання іноземних товарів, капіталу, послуг, технологій, інформації, з іншого – орієнтація на світовий ринок і глобальну експансію національних фірм у торгівлі та інвестиціях на міжнародних ринках. Рівень виробництва і споживання у багатьох країнах вирішальною мірою залежить від можливості забезпечення їх сировинними і матеріальними ресурсами. Ряд країн для стабільного економічного зростання потребують активізації фінансових потоків, створення мережі міжнародних комунікацій, імпорту капіталів, товарів, послуг та кваліфікованої робочої сили.

Головними ознаками глобалізації економічного розвитку є:

- взаємозалежність національних економік та їх взаємопроникнення;
- інтернаціоналізація світової економіки під впливом поглиблення міжнародного поділу праці;

- розширення масштабів товарного обміну та його інтенсифікація;
- формування мегапростору в умовах утворення і функціонування транснаціональних фінансових телекомунікаційних та інших мереж;
- становлення єдиної системи зв'язків і нової конфігурації світової економіки;
- тяжіння світової економіки до єдиних стандартів, цінностей, принципів функціонування під впливом обміну товарами, робочою силою, капіталом і культурними цінностями [40, С.23].

Глобалізаційні процеси є вкрай складними за змістом та суперечливими за наслідками. Позитивні моменти глобалізації полягають у тому, що вона сприяє ефективному розподілу ресурсів, вільному доступу споживачів до світової номенклатури товарів і послуг, взаємному обміну досягненнями в технології й організації виробництва та поглибленню міжнародного поділу праці. Однак, переваги глобалізації не можуть бути використані в однаковій мірі усіма країнами, оскільки вони перебувають на різних рівнях економічного розвитку. Жодна з них не повинна проводити як політику "повної ізоляції" від процесів глобалізації, так і політику "суцільної відкритості" національної економіки. Повна ізоляція від світової економіки збільшує технологічну відірваність і розрив у рівнях доходів між країнами, а зростання відкритості національної економіки обмежує можливості незалежної макроекономічної політики на національному рівні.

Таким чином, глобалізація, з одного боку, сприяє раціональному використанню та оптимальній комбінації ресурсів, участі країн у системі міжнародного поділу праці, з іншого – глобальні процеси обумовлюють високу ймовірність ризиків та втрат, стимулюючи сили руйнації в країнах з низьким і середнім рівнем розвитку. Отже, необхідно враховувати неоднозначний вплив глобалізації на розвиток різних груп країн та галузей сучасного виробництва.

Найбільшу загрозу глобалізація становить для країн з низьким рівнем економічного розвитку, адже саме вони втрачають найбільш кваліфіковану

частину людського капіталу, інвестиції та інші ресурси. В свою чергу, промислово розвинуті країни отримують значну вигоду від даного процесу. Зокрема, шляхом доступу до зовнішніх джерел ресурсів вони збільшують частку свого висококваліфікованого трудового потенціалу за рахунок тих чи інших країн.

Суперечливість глобалізаційних процесів проявляється у нерівномірній сконцентрованості доходів. У "Доповіді про розвиток людини за 2001 рік" зазначається, що за останні три десятиріччя 93 країни, де проживає 62% світового населення, "не впорались з темпами прогресу"; із них 70 країн "відстали" безнадійно. Нині доходи всього 1% найбагатших людей дорівнюють доходам 57% найбіднішого населення планети. Сумарний дохід лише 10 відсотків населення США (близько 25 млн. осіб) є вищим за дохід 43 відсотків населення світу (близько 2 млрд. осіб). Із 4,8 млрд. населення в країнах, що розвиваються, понад 850 млн. осіб – неграмотні [20, С.3].

Відповідна ситуація особливо загострилася у 90-ті роки ХХ століття у зв'язку з розширенням зони бідності за рахунок колишніх постсоціалістичних країн. У 2000 році в Україні частка ВВП на душу населення за поточним валютним курсом знизилася порівняно з 1991 роком майже в 4 рази (у 2000 році вона становила 657 дол.). Згідно зі світовою класифікацією – це рівень бідних країн (середньосвітовий рівень нині перевищує 5 700 дол., а рівень передових країн – 20 000 дол.). Це – 130 місце в світі [10, С.45].

Сучасна глобальна економіка націлена на переорієнтацію традиційних, властивих індустріальній стадії, чинників створення національного багатства (капіталу і ресурсів) у бік використання кваліфікованої робочої сили як визначального елемента економічного потенціалу країни за умов постіндустріального суспільства. Система аналізу відтворювальних процесів у минулому ґрунтувалась на обсягах віддачі від речових елементів виробництва. За нових економічних умов визначальною стає здатність до ефективних якісних та структурних зрушень, що прямо й безпосередньо

закладена у людському капіталі, тобто в тих видах економічної і соціальної діяльності, які забезпечують його розвиток та вдосконалення.

Формування кваліфікованої робочої сили почалося в розвинутих країнах світу з початком нового етапу інноваційного постіндустріального виробництва, що зумовило зростання цінності інтелектуальної праці. Зокрема, у США ще в 1965 році був прийнятий "Закон про інвестиції в людину", за яким впроваджувалася семи відсоткова знижка з податку на прибуток для тих підприємств, що організували курси професійної підготовки етнічних груп населення, які найбільше потребували підвищення кваліфікації [34, С.78].

Рада з розвитку економіки у Японії прийняла розгорнуту концепцію "Про інтелектуалізацію народного господарства і розвиток здібностей населення" (1973 рік), яка стала поштовхом для всеохоплюючого процесу інтелектуалізації суспільної праці [75, С.38]. Аналогічні заходи були здійснені урядами Франції, Великобританії, Швеції. Результатом такої державної політики стало значне скорочення чисельності некваліфікованої робочої сили.

Зростаючий попит на висококваліфіковану робочу силу в сучасних умовах висуває нові вимоги до неї і вимагає від держави проведення активної освітньої політики. Якщо на початку 60-х років ХХ століття у США середній показник освітньої підготовки населення у віці 25 років і старших складав 10,6 року, то на кінець 80-х років він зріс до 12,6 року [48, С.35].

Формування висококваліфікованого трудового потенціалу не обмежується лише підготовкою в рамках однієї країни, а й відбувається шляхом залучення іноземної робочої сили. Тобто, економічні відносини виходять далеко за межі окремих країн, набуваючи все більшої самостійності і незалежності від інтересів і зусиль різних держав, навіть найбільш впливових. Поєднання національних економік окремих країн у світове господарство сприяє постійному переміщенню не лише товарів, капіталів, виробництва, а й робочої сили.

Таким чином, поряд з міжнародним ринком товарів, послуг і капіталів розвивається міжнародний ринок праці, який варто розглядати не просто як суму національних ринків, а систему, що базується на їхніх взаємозв'язках. Він є однією із органічних складових елементів світового господарства і формується на основі поглиблення всесвітнього поділу праці, інтернаціоналізації виробництва, міграції фінансових капіталів і трудових ресурсів, створення спільних ринків праці у регіональних об'єднаннях країн. Формування міжнародного ринку праці є свідченням того, що процеси світової інтеграції відбуваються не лише в економічній і технологічній сферах, а починають торкатися безперечно більш складної сфери соціальних і трудових відносин, які набувають в сучасних умовах глобального характеру.

Зважаючи на те, що метою даного розділу дисертації є з'ясування глибинних методологічних аспектів явища трудової еміграції, а воно є похідним від функціонуючого міжнародного ринку праці, то саме закономірності міжнародного руху робочої сили повинні стати предметом аналізу на першій стадії сходження від абстрактного до конкретного у дослідженні трудоеміграційних процесів. Міжнародний ринок праці – якісно нове наднаціональне утворення, підґрунтям якого є масштаби попиту і пропозиції іноземної робочої сили, що зростають [70, С.3]. Безперечним є те, що міжнародний ринок праці розвивається на основі зростання міжнародної мобільності двох головних факторів виробництва – капіталу і праці. Його поява стає можливою лише тоді, коли починає діяти механізм стихійного регулювання попиту і пропозиції іноземної робочої сили. За таких умов відбувається безпосереднє зіткнення соціальної політики різних країн, які володіють відмінним соціальним досвідом та несхожими національними традиціями. Проявами такого зіткнення є, насамперед, спільні між-національні підприємства, які виникають в різних частинах світу [70, С.8].

На думку А.С. Філіпенка, міжнародний ринок праці є системою відносин, які виникають між державами з приводу узгодження попиту та

пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту [103, С.202]. Такі відносини виникають з ряду причин, зокрема, економічних, політичних, природних (пов'язаних із станом навколишнього середовища) та соціальних. Але, на наш погляд, міжнародний рух робочої сили зумовлений перш за все причинами економічного характеру, до яких можна віднести:

1. Відмінності у рівні економічного і, зокрема, промислового розвитку країн. Робоча сила мігрує, про що свідчить практичний досвід, насамперед, із країн з низьким рівнем розвитку у країни з більш високим рівнем життя населення. У країнах із прискореним розвитком, які використовують більш досконале устаткування та передові технології, спостерігається нестача робочої сили, а в слаборозвинених країнах, навпаки, складається відносний її надлишок і, таким чином, виникає безробіття. Для того, щоб вийти з подібної ситуації, необхідно заповнити існуючі економічні ніші трудовими ресурсами, використовуючи при цьому імпорт робочої сили.

Економічна експансія розвинутих країн в економіку країн з низьким економічним розвитком викликає внутрішні структурні невідповідності. Останні виникають в менш розвинутих і відсталих регіонах світу і є однією з головних причин розширення міграції робочої сили [70, С.16]. Ці структурні невідповідності пояснюються не лише вторгненням більш розвинутих форм виробництва в економіку, що ґрунтується на традиційних формах господарства, а й певною толерантністю передового виробництва до відсталих форм господарства. За певних умов збереження традиційних методів господарювання є вигідним для капіталу, оскільки в цьому випадку він звільняється від необхідних витрат на відтворення робочої сили. Отже, традиційні форми господарства – необхідний елемент, що забезпечує панування високорозвинутої економіки.

Існування економічно відсталих регіонів є постійним джерелом напруження у світовій економіці. З одного боку, діяльність іноземного капіталу спрямована на економічне поглинання і підпорядкування цих

регіонів, руйнування традиційних методів господарювання і розвиток ринкових відносин, а з іншого – капітал зацікавлений у їх збереженні як постачальників економічних ресурсів, в тому числі дешевої робочої сили [70, С.16]. Підтвердженням цього є приклад Південної Африки, де західний капітал порушив структуру місцевої традиційної економіки і вніс нові елементи у її функціонування (оподаткування та ін.) і, таким чином, змусив місцеве населення працювати у копальнях і на залізниці. Інший подібний випадок пов'язаний з еміграцією кваліфікованої робочої сили з країн середнього рівня розвитку, таких як Бразилія, Чилі, Аргентина, у високорозвинуті країни. Вона проходила відповідну підготовку, яка базувалась на врахуванні умов і потреб технологічно розвинутих країн [70, С.17]. Це, у свою чергу, призвело до виникнення структурної нерівноваженості на ринках праці країн середнього рівня розвитку і викликало вплив за кордон кваліфікованих спеціалістів, які не змогли самореалізуватися у своїх країнах. Така ситуація зберігається і нині. Не випадково, що за два останні десятиліття ХХ століття, всупереч різним програмам допомоги індустріально розвинутих держав, розрив в економічному розвитку між розвинутими країнами і країнами, що розвиваються, не тільки не скорочується, а й має тенденцію до поглиблення.

2. Нерівномірність економічного розвитку також пов'язана із неспівпаданням фаз економічного циклу в країнах інтегрованої системи і може виявлятися у відмінностях рівнів інноваційної активності країн. Міграційні переміщення реагують на циклічні зміни в обсязі потреб капіталу в живій праці. Міжнародний рух робочої сили зумовлюється її надлишковою пропозицією при зниженні рівня інноваційної активності в умовах економічної кризи. Кожна економічна криза, зупиняючи міграційні потоки, змінюючи їх напрямок, дає початок новій системі зв'язків між країнами, що обмінюються робочою силою. Такі особливості, на наш погляд, є причинами "виштовхування" частини працездатного населення з однієї країни в іншу. Мова йде про певні регіони чи країни світу, між якими відбувається обмін

трудовими ресурсами, внаслідок чого узгоджується попит на робочу силу з її пропозицією.

У зв'язку з цим, важливо зазначити, що на міжнародному ринку праці у 80-х роках ХХ століття спостерігалось зниження ступеня активності міждержавного руху робочої сили, яке було зумовлене економічною кризою 1973-1975 років. В основних центрах тяжіння іноземної робочої сили (країнах Західної Європи і США) загострилась ситуація на ринках праці, що призвело до зменшення економічної вигідності від використання іноземної робочої сили.

Отже, міграційні переміщення періодично проходять фази кризи, депресії, пожвавлення і піднесення.

3. Існування суттєвих відмінностей в оплаті однорідної за кількістю і якістю праці у країнах-донорах і країнах-реципієнтах робочої сили. Високий рівень заробітної плати, можливість знайти хороше місце роботи є вагомими аргументами щодо еміграції населення за кордон.

Невідповідність у бруто-заробітках з урахуванням фактично існуючих курсів валют складає 10-15 разів (більш точні оцінки утруднені у зв'язку з диференціацією вартості життя) і найбільших значень досягає у висококваліфікованих спеціалістів. Згідно з розрахунками ИМЭМО РАН, у 90-х роках ХХ століття середня заробітна плата робітників в Росії складала 14% від рівня США, 18% - Німеччини, 20% - Фінляндії [124, С.44].

4. Зростаюча незбалансованість ринку праці і, як наслідок, наявність безробіття, особливо, у слаборозвинутих країнах світу.

5. Міжнародний рух капіталу і функціонування транснаціональних корпорацій. ТНК, як відомо, сприяють поєднанню трудових ресурсів з капіталом через рух робочої сили до капіталу або шляхом переміщення капіталу в ті регіони, де існує надлишок трудових ресурсів. Зазначимо, що у багатьох випадках при цьому виникає складна проблема поєднання не лише різних економічних і технологічних, а й соціальних структур [70, С.8]. Таке поєднання, на наш погляд, повинно відбуватися у багатьох напрямках,

зокрема, у сфері умов праці, способів найму і звільнення працівників; оплати праці, яка включає системи додаткових виплат; надання відпусток, вільних від роботи днів; тривалості робочого часу; надання різних пільг, в тому числі у сфері матеріального забезпечення, відпочинку.

6. Асинхронність заходів економічної політики в різних країнах щодо створення сприятливого інвестиційного клімату.

Однак, окрім зазначених причин, що зумовлюють міжнародний рух робочої сили, все частіше переважають внутрішні по відношенню до мігранта фактори, тобто, прагнення до реалізації через міграцію потреб розвитку особистості. У даному випадку праця розглядається не лише як джерело заробітку, а перш за все, як спосіб самореалізації особистості в соціальному плані, що також не заперечує визначальної ролі трудової детермінанти у міждержавних переміщеннях.

Варто зазначити, що на сучасному етапі розвитку людського суспільства практично усі країни світу зіткнулися з проблемами трудової міграції, яка за своїми масштабами постійно і значно зростає. Щорічно у пошуках роботи, кращих умов життя мігрує 25 млн. осіб. Із врахуванням обсягів нелегальної міграції загальна чисельність трудових мігрантів у 3-5 разів вища. Чисельність іноземних працівників у США в середині 90-х років ХХ століття склала біля 7-8 млн. осіб, а у країнах Західної Європи – біля 10 млн. осіб. Можна констатувати, що центр тяжіння трудової міграції перемістився із США у Західну Європу [26, С.162].

Найпотужніший потік трудової еміграції спрямований з країн, що розвиваються, в індустріально розвинуті країни Західної Європи і США. Іноземні робітники складають більше 30% сукупної робочої сили у Люксембурзі, 17% - у Швейцарії, 7,8% - у Німеччині, 7,7% - у Бельгії, 7,1% - у Франції, 5,8% - в Австрії, 5,3% - у Швеції, 4,3% - у Нідерландах. Основними експортерами робочої сили з країн Західної Європи стали Італія, Туреччина, Португалія, Іспанія. За останні роки спостерігається посилення трудової еміграції з країн Східної Європи та СНД [21, С.543].

Одночасно активізуються переїзди населення з однієї розвинутої країни світу в іншу у зв'язку із довгостроковими відрядженнями і контрактами, навчанням, зміною місця роботи і проживання. Цьому сприяють інтеграційні процеси, які супроводжуються переосмисленням діючих економічних та соціальних відносин у суспільстві, характеру праці та способу життя мільйонів людей. Міжєвропейська міграція в кінці ХХ століття склала 5 млн. осіб, що у 5 разів більше, ніж у 60-тих роках [21, С.544]. Це стало можливим завдяки створенню у Європейському Союзі глибоко інтегрованої єдності більшості європейських країн на єдиному економічному і соціальному просторі із загальною наднаціональною системою управління, єдиною валютою, що забезпечило повну свободу руху товарів, послуг, капіталу і трудових ресурсів із однієї країни в іншу.

Таким чином, на початку третього тисячоліття Європа стала найважливішим центром міжнародної міграції робочої сили, де налічується 20 млн. легальних мігрантів і членів їх сімей, у тому числі в Європейському Союзі – 13 млн. При цьому у міждержавних переміщеннях бере участь в основному молодь віком до 25 років. Дослідження показують, що питома вага молодих людей в іноземній робочій силі досягає у Франції – 40,2%, Нідерландах – 40,2%, в Бельгії – 49,8% від загальної чисельності іноземних працівників [64].

До останнього часу спостерігалась тенденція щодо використання іноземної робочої сили в тих сферах економіки, де переважала частка ручної праці (будівництво, сфера послуг) і при виконанні важких, шкідливих, пов'язаних із ризиком та непрестижних для місцевих працівників видів робіт. Однак, останнім часом у Західній Європі спостерігаються зміни у традиційній структурі зайнятості іноземної робочої сили. Відбулося її значне зниження у металургії, автомобілебудуванні та металообробці. Поряд з цим, зросла частка іноземців у сфері послуг. За останні 10 років чисельність іммігрантів, які зайняті у торгівлі, зросла на 50%, а тих, що займаються наданням послуг виробничого характеру – на 70% [64].

Країнами-реципієнтами іноземної робочої сили у Європі стали Німеччина, Франція, Велика Британія, а також Швейцарія, Бельгія, Швеція, Нідерланди. У Франції налічується біля 4 млн. іноземців (в основному вихідці з Ліберії і Північної Африки), в Швейцарії – близько 1 млн. (італійці, іспанці, турки), у Швеції – 1 млн. (в основному фіни) [64].

За прогнозами європейських експертів працівники найвищої кваліфікації стануть наймобільнішою частиною робочої сили. Масова, слабо організована імміграція працівників низької кваліфікації поступиться місцем колективним угодам за цільовим призначенням (без порушення рівноваги на внутрішньому ринку праці).

Характерною закономірністю міжнародного руху робочої сили в сучасних умовах є посилення міждержавних переміщень у рамках країн "третього світу". Формування центрів тяжіння трудових емігрантів на Близькому і Середньому Сході (Саудівська Аравія, Бахрейн, Кувейт, Ізраїль), у Латинській Америці (Аргентина, Бразилія, Венесуела), у Південно-Східній Азії (Сингапур, Гонконг, Японія), на Півдні Африки (ПАР) – нове явище у світових міграційних процесах. В Катарі 92% усіх працюючих становлять іммігранти, в Об'єднаних Арабських Еміратах їх чисельність складає 90%, у Кувейті – 85%, Саудівській Аравії і Бахреїні – близько 40%, в Омані – 34%, тоді як у 1950 р. в цілому по цій групі країн чисельність іммігрантів не перевищувала 5% їх економічно активного населення [64].

Варто зазначити, що Японія в минулому була країною-донором робочої сили. Однак у 60-х рр. ХХ ст., з початком бурхливого росту економіки, еміграція її громадян припинилась. Потоки трудоемігрантів спрямовувались у зворотньому напрямку. За даними фахівців, починаючи з 90-х рр. ХХ ст. Японія, як країна-реципієнт, щорічно приймає до 400 тис. іноземних працівників [64].

Північноамериканський ринок робочої сили традиційно належить США, трудові ресурси яких історично склалися за рахунок іммігрантів. Післявоєнна міграція в США включала два етапи: перший – європейська

еміграція (за ці роки у США емігрувало більше 6,6 млн. осіб із Західної Європи); другий – розпочався у 1965 р. із прийняттям закону, який створив сприятливі умови для еміграції вихідців з Азії і Латинської Америки. Починаючи з 50-х рр. ХХ ст. США проводять політику залучення висококваліфікованої робочої сили (інженерів, медичних працівників, менеджерів, вчених).

В Азіатсько-Тихоокеанському регіоні (АТР) класичною країною-реципієнтом робочої сили є Австралія. Питома вага іноземців в загальній чисельності трудових ресурсів цієї країни складає 24%. В 50-60-х рр. сюди в основному залучались іммігранти із Східної і Центральної Європи, особливо з Італії, Греції і Югославії. У 70-х рр. Австралія переорієнтувала імміграційну політику у напрямку Азії, пов'язуючи з нею економічне майбутнє. В середині 70-х рр. чисельність емігрантів із Східної і Південно-Східної Азії збільшилась більш ніж на 30% у порівнянні з 60-ми рр., а чисельність вихідців із Східної і Центральної Європи, навпаки, скоротилась більш ніж на 25% [64].

Міжнародний рух робочої сили, як основа формування міжнародного ринку праці, сьогодні охоплює абсолютну більшість країн світу. На початку останнього десятиліття ХХ ст. у світі вже налічувалося більше 45 млн. працівників-мігрантів [64]. Економісти зазначають, що до 90-х років ХХ століття утворилося кілька центрів тяжіння іноземної робочої сили, зокрема:

1. Країни Західної Європи.
2. США, Канада і Австралія (приймають переважно кваліфікованих спеціалістів).
3. Нафтодобувні країни Близького Сходу. Сюди спрямовані потоки трудоемігрантів із сусідніх арабських країн.
4. Нові індустріальні країни Південно-Східної Азії [100, С.191].

Зазначимо, що сучасний світовий міграційний процес за змістом і масовістю суттєво відрізняється від аналогічних процесів не лише ХІХ, а й

першої половини ХХ століття. На наш погляд, головні його закономірності полягають у наступному:

- міжнародний рух робочої сили охоплює всі континенти і, таким чином, набуває дедалі глобальнішого характеру;

- якщо в 50-70-ті рр. міграція спрямовувалась в основному з країн, що розвиваються в індустріально розвинуті країни, то, починаючи з 80-х рр. спостерігається зустрічний міграційний процес: переміщення іноземної робочої сили із більш розвинутих країн у країни з нижчим рівнем економічного розвитку;

- домінуючим мотивом трудової міграції є той, що в узагальнюючому вигляді ми можемо визначити як економічний;

- міждержавним переміщенням трудових ресурсів сприяють сучасні, постіндустріальні зрушення у технології виробництва, які засновані на принципах міжнародного поділу праці. Це пов'язано перш за все з діяльністю транснаціональних корпорацій, які здійснюють організацію виробництва в системі світогосподарських зв'язків;

- на сучасному етапі розвитку суспільства значно зросли масштаби нелегальної міграції робочої сили, яка переросла у світову проблему;

- у міжнародному русі робочої сили відбуваються структурні зміни (обумовлені НТП), суть яких полягає в значному збільшенні у міграційному потоці частки кваліфікованих спеціалістів. Вчені констатують, що цей процес набуває нині нових рис. По-перше, внаслідок диверсифікації напрямків міграційних потоків "відплив мізків" змінюється їх циркуляцією. Незаперечним є той факт, що США залишаються загальноновизнаним центром тяжіння для професіоналів. Однак, представники професійної еліти тимчасово виїжджають з метою працевлаштування із промислово розвинутих країн у країни, що розвиваються. По-друге, новим явищем став рух спеціалістів не лише в напрямку до капіталу, але – одночасно з капіталом або вслід за ним. Це пов'язано, як уже зазначалось, з діяльністю ТНК і можливостями кар'єрного росту висококваліфікованих спеціалістів. По-третє,

сучасний рівень міграції висококваліфікованої робочої сили характеризується принципово іншим організаційним рівнем, який виявляється у виникненні своєрідної міжнародної корпорації "мисливців за головами". По-четверте, відбувається інтеграція системи вищої освіти, яка передбачає продовження навчання студентів із багатьох країн світу, зокрема, у США. Для країн-донорів робочої сили результативність подібного способу підготовки спеціалістів не залишає сумніву, однак, у більшості випадків така еміграція носить незворотній характер [64]. Загострення соціально-економічних протиріч і зняття обмежень щодо виїзду у пострадянських країнах також веде до зростання потоку кваліфікованої робочої сили. У найближчі роки, за оцінками фахівців, еміграція з цих країн може досягнути від 7 до 30 і навіть 50 млн. осіб, що означатиме втрату трудового потенціалу для будь-якої країни-донора [21, С.547];

- однією із характерних особливостей сучасного міжнародного руху робочої сили стала тенденція усе активнішого втручання держави в цей процес. Вона регулює угоди на міжнародному ринку праці, дозволяє в'їзд і стежить за термінами виїзду іммігрантів, займається створенням сприятливих умов для найму іноземних працівників.

Отже, робоча сила, долаючи кордони, пропонує себе в якості товару і здійснює міжнародну міграцію (лат. *migratio*, від *migro* – переселяюся) означає переселення або переміщення. При класифікації міграційних переміщень першочергового значення набуває виокремлення стосовно будь-якої країни зовнішніх (міждержавних) та внутрішніх міграційних переміщень. Під внутрішніми міграціями розуміють переміщення населення всередині країни, розрізняючи їх, як правило, за напрямками міграційних потоків: село-село, село-місто, місто-місто, місто-село, регіон-регіон. Зовнішня міграція, як відомо, є переселенням людей з однієї країни в іншу і характеризується перетином державних кордонів. Її визначають як міжнародну і таку, що включає еміграцію та імміграцію. Зокрема, еміграція – це виїзд з країни з метою постійного або тимчасового проживання в іншій

країні, а імміграція – в'їзд у країну іноземців на тривале або постійне проживання.

Варто зазначити, що у зовнішній міграції, відповідно до її причин та наслідків, більшість дослідників цієї проблеми виділяють шість наступних типів міграційних потоків:

1. Переселенці на постійне проживання – це легальні іммігранти, тобто ті, які мають дозвіл на в'їзд і очікують на поселення в країні-реципієнті, включаючи осіб, яким дозволено в'їзд з метою возз'єднання сімей.

2. Нелегальні (незареєстровані) мігранти – особи, які не мають легального статусу в країні-реципієнті в результаті нелегального в'їзду чи перебування.

3. Особи, які шукають притулку – це ті громадяни, які перетинають кордони і подають заяву щодо отримання статусу біженця через переслідування за політичними, релігійними, етнічними мотивами чи приналежністю до певної соціальної групи.

4. Біженці (відповідно до Конвенції МОП 1951 року про статус біженців) - це ті особи, які через обгрунтоване побоювання переслідування на підставі расової приналежності, релігії, громадянства, членства у певній соціальній групі чи політичних поглядів знаходяться поза межами країни свого громадянства і не в змозі, чи не бажають самі скористатися захистом цієї країни внаслідок зазначених побоювань; або не маючи громадянства і знаходячись у результаті таких подій за межами країни свого попереднього звичного проживання, не в змозі, чи через зазначені побоювання, не бажають до неї повертатися.

5. De facto біженці (зовнішньо переміщені особи) – особи (вони не підлягають визначенню біженця за Конвенцією МОП 1951 року), яким наданий тимчасовий захист у країні-реципієнті внаслідок воєнних дій чи поширення насильства у країнах їх попереднього проживання і, які через зазначені обставини не повернуті до країн їхнього громадянства, чи, якщо вони не мають громадянства, то до країн звичного проживання.

6. Зареєстровані трудові мігранти, до яких відносяться дві категорії осіб: тимчасові робітники-контрактники, що перебувають у країні-реципієнті визначений період часу і, як правило, некваліфіковані або напівкваліфіковані робітники; тимчасові висококваліфіковані робітники, які працюють у транснаціональних компаніях та (або) на спільних підприємствах, що є причиною переїзду з однієї країни в іншу [89, С.44-46].

Оскільки трудова еміграція є однією із складових частин зовнішньої міграції населення і її виділення пов'язане з тим, що саме процес виїзду українських громадян за кордон на тимчасових засадах з метою працевлаштування став об'єктом нашого наукового дослідження, з'ясуємо її об'єктивні матеріальні передумови, які в той же час є основою функціонування міжнародного ринку праці. Адже, якщо характерною рисою сучасного міжнародного ринку праці стали колосальні за своєю величиною переміщення робочої сили, то це могло відбутись тільки за умов, коли якісні характеристики робочої сили, що сформувались і визріли в одній групі країн стають прийнятними, здатними до абсорбції в іншій групі країн. Інакше кажучи, у змісті глибинних, матеріальних, техніко-економічних компонентів характеристики категорії "робоча сила" відбуваються такі зміни, що дозволяють говорити про феномен інтернаціональної робочої сили. До цього моменту трудова еміграція розглядалась з точки зору об'єктивної необхідності, а тепер, саме на основі з'ясування змісту категорії "інтернаціональна робоча сила", можемо доповнити її розгляд з позицій об'єктивної можливості здійснення трудоеміграційних процесів.

Конкретизуючи зміст категорії "інтернаціональна робоча сила", необхідно підкреслити, що, по-перше, вона є таким логічним поняттям, яке відбиває тип економічних зв'язків техніко-економічної підсистеми економічної структури суспільства. Якщо вся економічна структура є органічною єдністю техніко-економічних, соціально-економічних та організаційно-економічних її компонентів, то дана категорія є абстракцією лише техніко-економічної підсистеми. Тим самим вона отримує

загальноекономічний характер, а тому є спільною для країн з різними соціально-економічними системами і не залежить від розмаїття глибинних соціально-економічних і поверхневих організаційно-економічних відносин.

По-друге, як і будь-яка інша, категорія "інтернаціональної робочої сили" повинна мати власний субстанціональний зміст. На поверхні явищ економічного життя її зміст розгортається цілою низкою новітніх властивостей робочої сили. Залишаючись за своєю суттю глибоко національною, робоча сила, водночас, набуває нової якості, якій притаманний елемент наднаціональності, тобто здатність адаптуватись у процесі виробництва до інонаціональних чинників [15, С.20]. Зокрема, найманий працівник, незалежно від його місця проживання, отримує доступ до уніфікованих освітніх програм, стандартизованих (принаймні в межах континенту) програм фахової і кваліфікаційної підготовки, набуває навичок європейського та світового міжкультурного менеджменту, отримує можливість опанувати основи міжкультурної кооперації та бізнес-комунікації. Не є проблемою і подолання мовних бар'єрів. Нині на міжнародному ринку праці висуваються високі вимоги щодо загальноосвітнього рівня, спеціальної підготовки і кваліфікації інтернаціональної робочої сили, оскільки діючі умови найму працівників підпорядковані інтересам підвищення загального рівня науковомісткості світового суспільного виробництва. Якість робочої сили на міжнародному рівні включає характеристики, які меншою мірою притаманні національній робочій силі, зокрема – знання культури міжнародного спілкування і засвоєння міжнародного суспільного досвіду. Розширення масштабів міжнародного співробітництва призводить до зростання у складі міжнародної робочої сили частки вчених у галузі природничих наук, фізики, освоєння космосу, спеціалістів з ЕОМ. Вчені-спеціалісти гуманітарних наук: журналісти, юристи, соціологи, архітектори, лікарі – особлива категорія міжнародної робочої сили. Більшість з них активно працюють у міжнародних організаціях, органах управління, спільних підприємствах. Важливою рисою

будь-якого міжнародного спеціаліста є вміння працювати на рівні світових стандартів і вимог. Разом із професійними знаннями, вміннями і навичками він повинен володіти здатністю швидко оцінювати зміни у політичних і соціально-економічних умовах життя окремих країн і світу в цілому.

По-третє, як і будь-яка інша, категорія "інтернаціональної робочої сили" повинна фокусувати в собі такий аспект техніко-економічних зв'язків, який має цілком визначену і тільки йому притаманну матеріальну передумову. В якості цієї матеріальної передумови виступає розпочатий процес трансформації "традиційної" в "нову економіку". Якщо "традиційна економіка" базувалась на організації взаємної залежності та ефективному використанні факторів праці, капіталу і землі, то "нова економіка" є такою системою, в якій підприємства, організації, окремі особи та суспільство загалом ефективно генерують, освоюють, передають і використовують знання, сприяючи динамічному розвитку суспільства. Як відомо, освоєння новітніх знань та наукова праця ще за часів К.Маркса тлумачились як загальнолюдська праця, завдяки чому формується так званий "сукупний працівник" у загальносвітовому його розумінні. В економічній літературі існують різні пояснення даного феномену. Так, В.Р. Сіденко вважає, що, оскільки в результаті кооперації виникає нове економічне явище, нова продуктивна сила суспільної праці, то взаємодоповнюваність, напевне, полягає не тільки і не стільки в тому, що один агент виробництва заміщує недостатню продуктивну силу іншого, скільки в тому, що всі вони своєю кооперованою працею доповнюють один одного до появи якісно нової продуктивної сили об'єднаної праці [43, С.86]. Н.В.Коровяковська, на наш погляд, ототожнює поняття інтернаціональна робоча сила і сукупний працівник світового господарства. Формування останнього вона пояснює міжнародним поділом та інтернаціоналізацією праці і виробництва. Сукупний працівник світового господарства, на її думку, є принципово новою економічною категорією у порівнянні із сумою національних сукупних працівників суспільства. Це поняття пов'язане не тільки з

розширенням "територіальних меж" кооперації суспільної праці, але і з набуттям нею нової якості. Така кооперація є продуктом нових міжнародних економічних відносин [43, С.84]. Іншими словами, "нова економіка", як матеріальна передумова, через розвиток глобалізованих світогосподарських зв'язків формує інтернаціональний характер сучасної робочої сили.

По-четверте, визначаючи особливості сучасного етапу "визрівання" категорії "інтернаціональна робоча сила", доцільно підкреслити її залежність від стану розвитку інформаційних і комунікаційних технологій, адже на даний момент часу вони є найбільш яскравими формами прояву "нової економіки" і процесу глобалізації. Зокрема, вже зараз системи OLAP (On-line Analytical Processing), MIS (Management Information System), BSC (Balanced Score Card) відкривають доступ до майже будь-якого виду інформації, з майже будь-якою швидкістю, майже у будь-якому місці планети. Інтернаціональна робоча сила вступає в етап якісної еволюції, яка тісно пов'язана з процесом глобалізації суспільного виробництва, розвитком НТП. У зв'язку з цим, багато країн, незалежно від рівня економічного розвитку, за останні роки зіткнулися з проблемою дефіциту висококваліфікованої робочої сили, який долається за рахунок активізації територіальної мобільності робочої сили, найму на тимчасовій основі спеціалістів з інших країн.

По-п'яте, елементом глобалізації, а тим самим і набуття все більш відчутних рис інтернаціонального змісту категорією "робоча сила", стає поступове створення світової науково-технологічної інфраструктури. Зокрема, в галузі освіти створення системи E-Education вже тепер дозволяє, не реагуючи на національні кордони, бюрократичні перепони і державні обмеження, здійснювати дистанційне навчання на основі найсучасніших освітніх технологій.

Отже, якщо робоча сила взагалі характеризується здатністю людини до праці, сукупністю її фізичних, інтелектуальних здібностей, набуває знань і досвіду, що використовуються у економічній діяльності, то інтернаціональна робоча сила репрезентується комплексом таких властивостей здатності

людини до праці, за якими робоча сила набуває якості наднаціональності. Завдяки цьому формується матеріальна передумова адаптації робочої сили до вимог світового ринку праці. За таких умов суб'єкти виробничого процесу своєю кооперованою працею доповнюють один одного, формуючи якісно нову продуктивну силу об'єднаної у світовому масштабі праці.

Таким чином, сучасний міжнародний рух робочої сили стає можливим, на наш погляд, лише за умов зняття юридичних бар'єрів (а це відбувається лише в інтегрованих системах), формування матеріальних передумов зближення технологічних способів виробництва (що є результатом глобалізаційних процесів) і становлення інтернаціональної робочої сили.

Інтенсивний постіндустріальний розвиток суспільства, посилення нерівномірностей економічного розвитку, поглиблення глобалізаційних процесів та існування міжнародного ринку праці є тими загальноекономічними аспектами, які породжують міжнародну міграцію робочої сили.

1.2. Суть і форми прояву трудової еміграції на міжнародному ринку праці

У сучасному світі на початку третього тисячоліття відбуваються динамічні і разом з тим суперечливі глобалізаційні процеси, одним з проявів яких виступає особливий вид переміщення населення – трудова еміграція, яка набула вибухового характеру. Варто зазначити, що між явищами глобалізації та трудової еміграції існує як прямий, так і обернений зв'язок. З одного боку, зростання мобільності населення, підтримане як технологічним прогресом, так і поширенням інформаційно-культурного простору було чинником і, у певному розумінні, джерелом глобалізації. З іншого ж боку – саме бурхливий розвиток глобалізаційних тенденцій стає фактором, що зумовлює сучасний стан та особливості розвитку трудоеміграційних процесів. Такий підхід дозволяє, по-перше, віддзеркалити особливості саме

сучасних форм трудоєміграційних процесів, як похідних від глобалізації, відрізняючи їх від традиційних, притаманних минулим сторіччям формам еміграції населення. По-друге, дозволяє уникнути однозначності в оцінці сучасних трудоєміграційних потоків. Цей аспект має винятково важливе значення для розробки конкретних заходів щодо управління трудоєміграційними процесами.

За умов різкого збільшення обсягів міграції у планетарному масштабі саме трудова еміграція набуває першочергового значення. Це означає, що при збереженні інших факторів, які визначають переселення, домінують суто економічні причини. Метою еміграції стали пошуки роботи, нової сфери застосування праці, що відображає або відсутність можливостей працевлаштування за попереднім місцем проживання, або недостатню ефективність праці. Тобто, в умовах сучасного міжнародного ринку праці трудова детермінанта в міждержавних переміщеннях виступає основним фактором як в інтенсивності еміграційного процесу, так і в його результативності. Це і зумовило вибір об'єкту дисертаційного дослідження, в якості якого виступає трудова еміграція як умова формування міжнародних економічних відносин.

Враховуючи наведені у попередньому параграфі визначення міграційних переміщень населення, маємо змогу дати власне трактування досліджуваного процесу.

Трудова еміграція виступає однією із форм міжнародних економічних, політичних, правових, соціальних та етно-культурних відносин, що виникають як між окремими особами і фірмами, так і державами з приводу переміщення працездатного населення з однієї країни в іншу, зумовленого наміром працевлаштування. Дослідження методологічних засад економічної компоненти явища трудової еміграції на стадії сходження від абстрактного до конкретного потребує з'ясування і розмежування його сутності з одного боку, та форм зовнішнього прояву – з іншого. Лише при такому підході забезпечується можливість адекватного теоретичного обґрунтування

конкретних принципів, способів і методів управління процесом трудової еміграції за умов функціонування міжнародного ринку праці.

Під сутністю явищ і процесів об'єктивного світу, як відомо, розуміють їх внутрішню сторону, яку протиставляють зовнішній, що є поверхневим проявом сутності. Сутність означає основне, визначальне в явищі (або його окремих підсистемах та елементах), наявність в ньому таких властивостей і рис, які зумовлюють інші властивості, якості, відносини тощо. Форми прояву будь-якого явища означають зовнішнє існування його сутності. Але визначити сутність як внутрішній, а форму прояву як зовнішній зв'язок – означає не розв'язати, а у кращому випадку окреслити проблему. По-перше, відмінність внутрішнього є відносною, а, по-друге, те, що в одному типі зв'язку виступає як внутрішнє, у іншому – може бути зовнішнім. Тобто, взаємодія сутності і форми має діалектично-суперечливий характер. Лише в процесі такої взаємодії розкривається економічна природа, внутрішня структура явища і сутність виступає більш сталою, а форма – рухомою, більш змінюваною.

Отже, явище трудової еміграції повинно розглядатись на основі з'ясування суперечливої єдності як внутрішніх, так і зовнішніх сторін його характеристики, які проявляються на поверхні явищ суспільного життя. У якості останніх можуть бути представлені такі форми трудової еміграції, які можна класифікувати за:

- територіальною спрямованістю трудоеміграційних потоків;
- категоріями працівників (трудомигранти; сезонні працівники; стажисти, які працюють за наймом; особи, зайняті у межах договорів підряду);
- статево-віковою структурою трудомигрантів;
- освітнім рівнем;
- тривалістю виконуваних за кордоном робіт;
- видами діяльності.

Ці форми є проявами сутності трудової еміграції. Згадка про них на стадії з'ясування суті явища трудової еміграції не є випадковою чи формальною. Завжди першим щаблем пізнання сутності є стадія емпіричного аналізу, коли за формою прояву, яка є видимою стороною дійсності, з'ясовується глибинна суть явищ і процесів і лише згодом здійснюється зворотній рух, який дозволяє виявити чому і яким чином глибинна сутність отримує саме таку, а не іншу форму прояву.

Важливим є і той факт, що поряд з формами прояву, існують і форми самої сутності процесів і явищ. Адже відомо, що з'ясувати сутність – означає з'ясувати внутрішню суперечність, бо саме вона репрезентує зовнішній прояв і динаміку досліджуваного об'єкту. У свою чергу, внутрішня суперечність є суперечністю сутнісних форм.

Якщо форми прояву трудової еміграції, завдяки своїй очевидності (адже вони виступають на поверхні явищ суспільного життя) особливих дискусій серед дослідників не викликають, то проблеми сутнісних форм явища трудової еміграції, на наш погляд, належним чином ще навіть і не поставлені. І це не випадково, адже категорія "трудова еміграція" є економічною абстракцією такого типу зв'язків, які зумовлені розвитком сучасних глобалізаційних процесів. Це поняття адекватне новітнім інтеграційним економічним системам.

З огляду на причини, трудову еміграцію можна характеризувати, перш за все, як суперечливу єдність інтеріогенеративної та екстеріогенеративної сутнісних форм.

Інтеріогенеративна (з англ. interior – внутрішній, generative – той, що породжує) форма та відповідна їй інтеріогенеративна частина еміграційного потоку визначаються необхідністю і можливістю здійснення міждержавного руху робочої сили всередині інтегрованих економічних систем. Звідси походить і сама назва.

Ключовою характеристикою інтеріогенеративного еміграційного потоку є те, що він забезпечує збалансованість ринків праці в інтегрованих

системах (наприклад в ЄС), усуваючи диспропорції у використанні трудового потенціалу, які були спричинені нерівномірним розвитком країн інтегрованої системи, неспівпаданнями у часі фаз економічного циклу, асинхронністю заходів економічної політики різних країн інтегрованої системи у створенні сприятливого інвестиційного клімату, відмінностями у заходах соціальної політики цих держав.

У свою чергу, екстеріогенеративна (з англ. exterior – зовнішній, generative – той, що породжує) форма та відповідна їй екстеріогенеративна частина еміграційного потоку породжені дією чинників зовнішнього, стосовно інтегрованої системи, характеру дії. Якщо інтеріогенеративна трудова еміграція є внутрішньо необхідною, а тому природною частиною еміграційного потоку, то екстеріогенеративна – зовнішньою, а тому надлишковою його частиною. Ці форми знаходяться у внутрішній суперечливій єдності. Така двоїстість і пов'язаний з нею поділ трудоеміграційного потоку на інтеріогенеративний та екстеріогенеративний обумовлені наявністю інтегрованих економічних систем.

Визначення суперечливої єдності інтеріогенеративної та екстеріогенеративної форм як сутнісних форм трудової еміграції визначається необхідністю з'ясування якісних відмінностей саме сучасного етапу здійснення трудоеміграційних процесів. Проблема у тому, що йому притаманні такі риси, яких не було і не могло бути на попередніх етапах.

У період часу з кінця XIX до першої половини XX століття трудова еміграція визначалася чинниками економічного і політичного біженства, возз'єднанням сімей, релігійними і расовими мотивами, природними і соціальними катаклізмами. Інстинкт самозбереження, пошук кращого майбутнього для себе, своїх сімей, релігійних та національних кланів, штовхав до еміграції. Так було і так залишається до сьогоднішнього дня. Більше того, нерівномірність розвитку країн "світового центру" і "світової периферії" (за класифікацією П. Пребіша) продовжує посилюватись, що безперечно посилює і мотивацію еміграції населення з периферійної частини

світу до зони країн світового центру. Це супроводжується вибухом масових і потворних форм так званої нелегальної еміграції, перетворюючи цю проблему у проблему загально-світової безпеки.

Але, починаючи з другої половини ХХ століття в міжнародних економічних відносинах паралельно з дією чинників традиційного міграційного потоку започаткував свою дію і новий чинник розвитку трудоеміграційних процесів. Він був породжений тим, що в різних регіонах світу розпочався процес формування міжнародних економічних угруповань. Найбільш рельєфних і глибоких форм міжнародна економічна інтеграція набула в Європі. Створення спочатку Спільного ринку, який згодом перетворився у Європейський Союз, означало зняття бар'єрів міждержавного руху не тільки товарів і капіталів, а й робочої сили. Таке вільне переміщення населення перетворилося в одну із сутнісних рис характеристики сучасних міжнародних інтегрованих систем. Рух робочої сили перестає бути одновекторним і набуває флуктуаційного, маятникоподібного характеру, обслуговуючи країни ЄС, як країни у певній мірі замкнутої системи. Іншою стає і мотивація міграції. Мотивами виступають відмінності цілого комплексу економічних, соціальних та правових параметрів всередині інтегрованої системи. Тому вони набувають інтеріогенеративного характеру, звідси сам міграційний потік і може бути названий інтеріогенеративним. На відміну від нього мотиви традиційної міграції тепер окреслюються як екстеріогенеративні.

Відмінності всередині інтегрованої системи можуть проявлятися, по-перше, у неспівпаданні фаз економічного циклу. Якщо одна країна ЄС, наприклад, переживає фазу рецесії та властивого їй спаду ділової активності із зростанням неповної зайнятості, то інша в цей момент може знаходитися на фазі економічної експансії з адекватним збільшенням попиту на робочу силу. З плином часу ситуація обов'язково змінюється, адже явище циклічності має об'єктивний характер. Це і визначає багатовекторну,

флуктуаційну, маятникоподібну властивість інтеріогенеративної міграції населення всередині інтегрованої системи.

По-друге, незважаючи на тенденцію універсалізації формування інвестиційного клімату в осередку країн ЄС, відмінності (принаймні у моменті реалізації) продовжують існувати. Це проявляє себе, наприклад, у строкатості ставок ПДВ в країнах Європейського Союзу. Так, у 2000 році ставки ПДВ (звичайні) в Німеччині, Іспанії, Люксембурзі становили 15-16 відсотків, а в Швеції і Данії – 25 відсотків. В той час, як в Бельгії, Ірландії і Люксембурзі застосовувалась 12,5-відсоткова Паркінгова ставка, в решті 12 країнах ЄС вона взагалі відсутня [18, С.15]. Відчутні коливання існують і в осередку прямих податків. Так, величина обов'язкових податків (із відрахуваннями на соціальне страхування у процентному співвідношенні до величини ВВП (1997 р.) у Швеції і Данії коливається в межах 53,1-54,1 відсотка, в той час як у Великій Британії, Ірландії і Греції була нижчою – 35,9% [18, С.12]. Відмінності податкового навантаження визначають і відмінності у інвестиційному кліматі всередині ЄС, а тому і мотивують інтеріогенеративну трудову еміграцію з її багатовекторністю, флуктуаційністю і маятникоподібним рухом.

По-третє, в межах ЄС існують і відмінності в системі соціального забезпечення населення (диференціація в регульованих рівнях ставок мінімальної заробітної плати, страхування від безробіття та нещасних випадків, пенсійного забезпечення тощо). Усе це є ще одним мотивом інтеріогенеративної трудової еміграції.

Таким чином, сутнісна оцінка теперішнього етапу історичної еволюції процесу трудової еміграції не може бути визначена однозначно, на основі тільки видозмін кількісного характеру. Якісна зміна полягає у тому, що сучасний трудоеміграційний процес характеризується як збереженням традиційних мотивів виїзду (біженство, возз'єднання сімей), так і набуттям, і стрімким посиленням флуктуаційного, маятникоподібного переміщення працездатного населення під впливом розвитку інтеграційних процесів. Ця

двоїстість мотивації трудової еміграції дозволяє розглядати її через призму єдності інтеріогенеративної та екстеріогенеративної форм. Не бачити або ігнорувати цю двоїстість сутнісної характеристики сучасного трудоеміграційного процесу означає закривати можливість диференційованого підходу до її державного регулювання. Адже не можна собі уявити, що форми регуляторної політики відносно кожної з них могли б бути однаковими.

З'ясування суперечливої єдності сутнісних форм еміграції має виняткове значення і для дослідження глибинних основ українського феномену трудової еміграції. Україна визначила свій європейський вибір, тому в міру поступового просування в бік європейського економічного середовища увесь еміграційний потік набуватиме все більш викристалізованих форм інтеріогенеративного та екстеріогенеративного характеру. А це сприятиме більш обґрунтованій політиці регулювання трудоеміграційних процесів.

Потрібно зазначити, що трудова еміграція – складне економічне, соціальне і політичне явище, яке значною мірою впливає на склад трудових ресурсів країн-донорів і країн-реципієнтів, створює нову ситуацію на ринках праці, вносить зміни (не завжди позитивні) у соціальне і політичне життя багатьох країн світу. Тому на основі аналізу наслідків процесу трудової еміграції пропонуємо розмежувати у структурі еміграційного потоку його болстерінгову та детеріоративну частини. Це є другим аспектом сутнісної характеристики трудової еміграції. Якщо раніше суть цього явища була подана через суперечливу єдність інтеріогенеративної і екстеріогенеративної форм трудової еміграції, то тепер – через суперечливу єдність сутнісних форм болстерінгової і детеріоративної трудової еміграції.

Болстерінгова (з англ. *bolster* – підтримувати) форма (і відповідна їй болстерінгова частина зовнішньоміграційного потоку) – це така складова, яка або не впливає на економічний стан країни-експортера робочої сили, або навіть покращує його і є позитивним моментом характеристики процесу

трудової еміграції. Еміграція некваліфікованих робітників досить плідна для країни-донора, оскільки дозволяє, по-перше, знизити рівень безробіття і скоротити пов'язані з ним витрати. Зокрема, у Пакистані у другій половині 80-х років ХХ століття еміграція робочої сили за кордон дозволила скоротити безробіття на одну третину. Те саме відбулося в Індії і Бангладеш [6, С.115]. Крім цього, численні емпіричні дані свідчать про те, що еміграція робочої сили сприяє підвищенню середнього рівня заробітної плати і доходів найменш забезпечених верств населення країн-донорів.

В якості ще однієї вигоди від еміграції робочої сили можна назвати поповнення вітчизняної економіки валютними ресурсами за рахунок грошових переказів трудових емігрантів. Так, у 1973 році сукупна сума валютних переказів на батьківщину за весь післявоєнний період була максимальною і становила стосовно експортної виручки у Туреччині – 90%, Португалії – 59%, Греції – 51%, Югославії – 49%, Італії – 23% [21, С.546]. Іноді грошові перекази, складаючи значну частину доходів країн-експортерів робочої сили, сприяють нормалізації фінансової ситуації у цих країнах (див. додаток А). Валютна ефективність експорту робочої сили, за розрахунками економістів, мінімум у п'ять разів вища від валютної ефективності товарного експорту [80, С.109]. В Україні чисті валютні надходження (доходи, заробітна плата за мінусом тієї частини, яку громадяни України, працюючи за кордоном, залишають, витрачають у країні-реципієнті) від експорту робочої сили оцінюються у 7,5-8 млрд. дол. в рік. Ця цифра наближається до доходів цілих експортних галузей України. Так, експорт товарів чорної металургії, хімічної промисловості, продуктів переробки нафти та цілого ряду сільськогосподарських товарів (м'ясо, пшениця, олія, цукор) становить близько 7 млрд. дол.[120, С.313].

Частина емігрантів отримує за кордоном освіту, професійну підготовку, досвід роботи, що також є позитивним моментом для країни-донора. Спостерігається зростання рівня кваліфікації робітників, які виїжджають в інші країни з метою працевлаштування, оскільки за кордоном

мігранти залучаються до більш сучасних технологій, передових стандартів трудової дисципліни і організації виробництва. У випадку реалізації ці обставини сприяють підвищенню цінності і економічної ефективності трудового потенціалу країн-донорів і в кінцевому результаті впливають на процес їх подальшого соціально-економічного розвитку.

Трудова еміграція має позитивні наслідки і для країн, у які спрямовані потоки робочої сили (для країн-реципієнтів). Країни-реципієнти використовують іноземну робочу силу як умову ефективного функціонування національної економіки. Зокрема, у трудомістких галузях виробництва, які не користуються попитом серед місцевого населення, використовується іноземна робоча сила, яка забезпечує нормальний хід виробничого процесу. Наприклад, нині у Франції питома вага іноземної робочої сили становить 33% зайнятих в автомобілебудуванні, у Бельгії - 50% шахтарів [80, С.93]. Іноді в деяких країнах при довгостроковому використанні іноземної робочої сили залежність від її праці стає настільки великою, що без додаткового залучення нових іммігрантів неможливе нормальне функціонування цілих галузей економіки - сфери послуг, будівництва, вугільної промисловості.

Окрім необхідності залучення висококваліфікованої робочої сили міжнародний ринок праці формує попит на робочу силу нижчої кваліфікації. Високорозвинуті країни Заходу притягують трудоемігрантів з країн Африки, Азії, Латинської Америки і СНД, використання яких є важливою умовою їх економічного розвитку. Розвинуті країни залучають іноземних працівників з метою підтримки свого економічного зростання і компенсації низького рівня народжуваності [70, С.42].

Внаслідок процесу трудової еміграції у багатьох розвинутих країнах світу складається дворівнева структура ринку праці. Об'єктом купівлі-продажу на одному з них виступає національна робоча сила, а на іншому – іноземна. У цій ситуації населення даної країни виконує кваліфіковану роботу у промисловості і сфері послуг, а іноземна робоча сила залучається до

виконання трудомістких і шкідливих для здоров'я видів робіт, отримуючи при цьому нижчу заробітну плату. Виграш від імпорту іноземної робочої сили для країни-реципієнта полягає у тому, що місцеві підприємці певною мірою стримують темпи зростання заробітної плати своїх працівників. Відсутність дешевої робочої сили у трудомістких і непривабливих галузях виробництва, навпаки, спонукала б підприємців підвищувати рівень заробітної плати. Використання "дешевої" праці трудоемігрантів приносить користь для споживачів продуктів, вироблених цією працею. Оскільки заробітна плата знижується, а зайнятість у цій ситуації зростає, то кількість товарів і послуг, створених іноземною робочою силою збільшується, а вартість їх зменшується. Працедавці, які використовують некваліфіковану працю трудоемігрантів, отримують певну вигоду, зокрема, у короткотерміновому періоді. Зростання прибутковості має два важливих наслідки. По-перше, збільшуючи віддачу від капіталу, воно стимулює інвесторів збільшувати капіталовкладення у підприємства або обладнання, причому капітал може бути як національним, так і закордонним. По-друге, зростаючі прибутки сприятимуть збільшенню чисельності самих працедавців. Зростання капіталовкладень і збільшення числа роботодавців в кінцевому результаті призведуть до зменшення прибутків до їх нормального рівня, але запас капіталу в країні в цілому збільшиться, і виникнуть умови, за яких деякі робітники самі стануть власниками [24, С.391].

Трудоемігранти у період високих темпів економічного зростання дають змогу промислово розвинутим країнам провести переміщення трудових ресурсів з меншими витратами і згладити диспропорцію у їх розподілі між країнами і галузями виробництва. Розвиток трудової еміграції дозволяє країнам-реципієнтам заощаджувати витрати на підготовці кадрів для власного ринку праці, від яких у вирішальній мірі залежать темпи економічного зростання і НТП. Вчені констатують, що за останню чверть ХХ століття економія для США у сфері освіти і наукової діяльності склала до 15 млрд. дол. Прибутки від використання іноземної робочої сили в Канаді у 7

разів, а у Великій Британії у 3 рази перевищують суми, які виділяються в якості допомоги країнам, що розвиваються [21, С.546]. Для країн, які значно випереджують за темпами економічного розвитку менш розвинуті країни, набагато дешевше залучати готових спеціалістів, ніж навчати їх у себе.

Трудоемігранти, створюючи нову вартість у країні перебування, самі споживають товари та послуги і цим самим стимулюють розвиток її національної економіки. Низькі витрати виробництва, за рахунок використання дешевої праці іноземних робітників, сприяють підвищенню конкурентоспроможності національних товарів на світовому ринку. Внаслідок використання іноземної робочої сили підвищується еластичність ринку праці – іммігранти у більшості країн розглядаються як своєрідний амортизатор у випадку економічного спаду та безробіття. І нарешті, трудова еміграція – важливе джерело поповнення ринку праці країн з низьким рівнем народжуваності, засіб його пристосування до потреб ринкової економіки.

Таким чином, усі ці риси і характеризують трудову еміграцію як болстерінгову або таку, яка відображає позитивні наслідки трудоеміграційного процесу.

Детеріоративна (з англ. *deteriorate* – погіршувати) форма і відповідна їй детеріоративна частина зовнішньоміграційного потоку несприятливо впливає на економічний розвиток країни-експортера робочої сили. Суть її полягає в тому, що в країні, яка експортує робочу силу погіршується ситуація на ринку праці або знижується її інтелектуальний потенціал.

За умов економічного спаду, що супроводжується зниженням інноваційної активності, з'являється надлишкова пропозиція на ринках науково-технічної праці. Вона пов'язана із втратою можливостей проведення передових наукових досліджень, нерегулярністю виплат та низьким рівнем заробітної плати у сфері науково-дослідного сектору тощо. Рівень оплати праці не узгоджується із складністю виконуваної роботи і кваліфікаційними характеристиками кадрів у цій галузі. У зв'язку з цим, відбувається зовнішня міграція висококваліфікованих спеціалістів, які всередині країни не можуть

реалізувати свій інтелектуальний потенціал через відсутність фінансування наукових розробок, умов для їх творчої і професійної реалізації, а також через погіршення соціально-економічних умов життя. Така еміграція в науковій літературі отримала назву "відплив мізків".

Найбільш мобільною частиною творчого потенціалу є висококваліфіковані вчені природничих та інженерно-технічних спеціальностей – математики, фізики, хіміки, біологи, медики, програмісти. Це пов'язано передусім із тим, що дослідження за цими напрямками є визначальними і тому спеціалісти цих галузей знань користуються на міжнародному ринку праці найбільшим попитом. Варто зазначити, що стосовно найбільш талановитих вчених в галузях математики, ядерної фізики, енергетики, біології передбачені різні квоти і пільги з метою їх постійного влаштування в країні в'їзду. Тому багато з них розглядають виїзд за контрактом лише як перший крок до того, щоб назавжди залишитись в економічно розвинутій країні. Окрім того, певна частина спеціалістів, що повернулися, відчувши незадоволеність умовами і організацією наукової праці, умовами життя, знову починають свідомо шукати можливостей нового виїзду за кордон. Ця, за формою, маятникова міграція, тільки із значним часовим лагом, за своєю суттю є частиною єдиного процесу "відпливу мізків".

У зв'язку з еміграцією висококваліфікованих робітників, інженерно-технічного персоналу виявляються особливо негативні наслідки трудової еміграції для країн-донорів. В даному випадку втрачаються усі капітальні витрати, пов'язані з підготовкою цих кадрів. За оцінками ООН, тільки фінансові втрати країн, що розвиваються, від "відпливу мізків" за останні 30 років перевищили 60 млрд. дол. [123, С.43]. Через нестачу на вітчизняному ринку праці трудового, інтелектуального і творчого потенціалу країна-донор не лише погіршує свій теперішній стан, а й втрачає перспективи розвитку у майбутньому. "Відплив мізків" призводить також до зниження технологічного потенціалу країни-експортера робочої сили, падіння її

культурного та загально-наукового рівня. Таким чином, нині, коли саме інтелект і знання стали головними складовими продуктивних сил суспільства і визначають рівень розвитку виробництва, національну безпеку, безповоротна втрата цього інтелекту веде до стагнації спочатку науки і виробництва, потім освіти і культури, а пізніше – усієї нації і держави. Водночас національна економіка країни-експортера робочої сили втрачає наймобільнішу і, як правило, найконкурентоздатнішу частину працездатного населення. За кордон з метою працевлаштування виїжджають, в основному, молоді люди з досить високим рівнем освіти. Внаслідок цього відбувається зміна структури трудових ресурсів. Негативні наслідки трудової еміграції виявляються також у тому, що країна-експортер робочої сили несе додаткові витрати на підготовку нових спеціалістів для власного ринку праці, в той час, як багато вчених та спеціалістів не змогли знайти застосування своїй праці за кордоном відповідно до професії і тому вимушені виконувати ті види робіт, які вимагають менших знань, умінь та навичок. Але гіркий досвід співвітчизників не є стримуючим фактором еміграції.

Трудова еміграція має негативні наслідки і для країн-реципієнтів. Зокрема, наплив робочої сили із-за кордону ускладнює проблему зайнятості для власних працівників, оскільки через надлишок робочої сили підвищується тиск на внутрішній ринок праці. Така ситуація негативно позначається на економічному становищі місцевих працівників. Окрім того, на ринку праці виникає конкуренція не лише серед місцевих і новоприбулих робітників, а й серед іммігрантів. Така ситуація сприяє зниженню рівня заробітної плати і підвищенню інтенсивності праці іноземців. У випадку притоку трудоемігрантів збільшуються витрати із державного бюджету країни-імпортера на соціальне забезпечення та захист іноземної робочої сили. Негативним явищем для країни-реципієнта також є вплив національної валюти за кордон у вигляді грошових переказів мігрантів. Поряд з економічними, виникають соціальні, правові та інші проблеми, пов'язані з трудовою еміграцією. У країнах-імпортерах робочої сили

підвищується напруга та загострюється криміногенна ситуація у зв'язку з негативним ставленням місцевого населення до іммігрантів. Це призводить до проведення країнами-реципієнтами більш жорсткої імміграційної політики, яка робить проблематичними наступні приїзди тимчасових іноземних працівників у розвинуті країни на заробітки. Однак навіть такі заходи, як відмова розвинутих країн від широкомасштабного імпорту робочої сили, антиімміграційні кордони, зусилля з репатріації чи асиміляції іноземців не скорочують їх чисельності. У Західній Європі вона зростає з 5 млн. у 1950 році до 17 млн. у 1990 році. У США на початку 90-х років кількість іммігрантів становила 21 млн., а в Канаді і Австралії – по 4 млн. осіб. Частка іноземців у загальній чисельності населення складає в основних країнах-реципієнтах 5-15%, у робочій силі – 10-25% [157, С. 189-190].

Таким чином, трудова еміграція в умовах глобалізації економічного розвитку є складним і масштабним явищем, яке викликає неоднозначні результати: ліквідує дефіцит робочої сили в ряді галузей та регіонів, вона загострює конкуренцію на ринку праці; даючи можливість отримання надприбутків, створює додатковий тиск на соціальну сферу країн-реципієнтів. Еміграція, з одного боку, відкриває можливості для взаємозбагачення культур, а з іншого – створює проблему збереження національної самобутності як іммігрантів, так і місцевого населення. Для країн-донорів трудова еміграція сприяє вирішенню проблеми безробіття і, в той же час, повертається втратою якісно кращої національної робочої сили.

Проведений нами аналіз причин і наслідків трудової еміграції дає змогу констатувати, що сутнісними формами даного феномену є суперечлива єдність інтеріогенеративної та екстеріогенеративної, детеріоративної і болстерінгової його форм.

1.3. Історико-логічна етапізація української трудової еміграції

Конкретизація сутнісної характеристики явища трудової еміграції стосовно її сучасного українського феномену потребує використання методу діалектики логічного та історичного. Лише на основі єдності структурного і генетичного аналізу виникає можливість з'ясувати не тільки те, чим визначаються особливості сучасного стану досліджуваного об'єкту, а й те, як історично він сформувався. Грунтуючись на такому підході, розглянемо історико-логічну етапізацію української трудової еміграції.

Еміграція, як процес добровільного або вимушеного переміщення населення з країн постійного проживання до інших країн, властива історії багатьох народів. Вона обумовлюється різноманітними причинами і у певні періоди історичного розвитку набуває відмінних форм, видів, масштабів і напрямів. Українська еміграція носила етнічний, релігійний, політичний характер, а також зумовлювалась економічними причинами. У цьому параграфі зупинимося на розгляді розвитку української трудової еміграції з метою з'ясування її історико-логічних етапів та особливостей сучасного стану.

Зазначимо, що єдність історичного і логічного у дослідженні феномену трудової еміграції є не менш важливою, ніж у дослідженні природи інших соціально-економічних явищ. Принцип історизму в економічному дослідженні полягає у вивченні сучасного стану розвитку економічного явища (окремих його елементів та компонентів), його генезису (в тому числі різних етапів та стадій), виявленні тенденцій наступного розвитку, а також історичному обґрунтуванні економічних явищ. Комплексне застосування принципу історизму в економічному дослідженні передбачає також певну логіку економічних процесів. Історична генеза трудової еміграції дозволяє з'ясувати фактичну послідовність протікання цього процесу, а логічний аспект – специфіку розв'язання внутрішніх суперечностей на кожному етапі її історичного розвитку. Усе це має винятково важливе значення для

розуміння сучасної стадії еволюції процесу трудової еміграції, з'ясування її відмінних рис і особливостей.

Перша хвиля української еміграції, яка охоплює період кінця ХІХ століття до початку першої світової війни, визначається як економічна, тому що економічний мотив виїзду мав першорядне значення. Із українських земель, що перед 1914 р. належали Росії – вона була спрямована на схід, майже виключно до Азії, а з Галичини, Буковини й Закарпаття, які були у складі Австро-Угорської імперії – на захід, до Американського континенту.

Інтенсивна українська еміграція у східному напрямку почалася у 1890-х роках. З одного боку, аграрне перенаселення в Україні виявлялося щораз гостріше, з іншого – будівництво транссибірської залізниці (1891-1905 рр.) ще більше сприяло еміграції до Азії (табл. 1.1). За період 1906-1910 рр. еміграція з 9 українських губерній становила щорічно 200 тис. осіб, а 1909 року – 290 тис., тобто 68% всього природного приросту населення. Загалом до 1914 року постійно оселилося в Азії близько 2 млн. українців [23, С. 631]. Необхідно зазначити, що потоки трудоемігрантів із східних земель України, які входили до складу царської Росії і на яких проживало 17 млн. українців, були значно меншими за обсягами, ніж із західних [138, С.4]. Очевидно, переселення до Азії і Сибіру виявилось найголовнішим фактором, який відвернув масову еміграцію з цих земель.

Майже одночасно із рухом українців із Центральних і Східних регіонів на Схід відбувалася трудова еміграція із Західної України, яка спрямовувалась до кількох регіонів планети, де відчувалась найбільша потреба в дешевій робочій силі. Мова йде не про поодинокі виїзди з України, а саме про масовий потік емігрантів, спрямований на міжнародний ринок праці. Джерелом дешевої робочої сили для цього ринку стали найвідсталіші в економічному розвитку і аграрно перенаселені території з українським населенням, яке в межах Австро-Угорської імперії у 1900 р. становило приблизно 3 млн. 700 тис. осіб [138, С.4]. За підрахунками польського професора Ф.Буяка, в східній і західній Галичині надлишок робочої сили в

цей час становив 1 200 000 осіб [23, С.632]. Слабо розвинена промисловість в цьому регіоні зокрема і в державі в цілому не могла забезпечити зайнятість такої кількості працездатного населення.

Таблиця 1.1

Чисельність еміграції з корінної України (9 губерній) до Азії¹

Роки	Число емігрантів, тис. осіб				Еміграція з українських губерній у порівнянні з всеросійською еміграцією, %
	з цілої Росії		з українських губерній		
	загальне число	середнє число	загальне число	середнє число	
1891-1900	1,04	104	366	37	36
1901-1910	2,41	241	1,2	199	49
1911-1914	696	174	420	106	60
1924-1928	598	120	142	28	24
Всього	4,74	163	2,12	73	45

¹Примітка. Складена за [11, С.296].

Галичина, Буковина, Закарпаття забезпечували найбільший відсоток української трудової еміграції, яка була зумовлена справжнім земельним голодом і неможливістю утримання селянських родин. У 1902 році 42,7% селян Галичини мали земельні наділи розміром до 2 га, а 37,2% - від 2 до 5 га [136, С.43]. На Буковині 16% селян взагалі не мали землі, а на Закарпатті, з кількістю населення до 400 тис.осіб, на одного хлібороба припадало 0,67 га земельної площі. Однак, щоб забезпечити проживання собі і родині селянин мусив мати 5,8 га. Однак, понад 70% господарств мали у своєму розпорядженні менше половини мінімального розміру земельної площі [30, С.13]. Земельний голод призводив до того, що українське селянство Галичини масово емігрувало ще й на різні сезонні роботи до західноєвропейських країн, а найбільше до Німеччини, Швейцарії, Франції, Данії, Італії, Румунії та ін. Так, одна лише пруська "робітничка централь", що мала привілеї видання чужоземним робітникам легітимацій, зареєструвала

перед Першою світовою війною таку кількість наших сезонних працівників: 1907-1908 рр. – 58 875; 1908-1909 рр. – 70 102; 1909-1910 рр. – 81 956; 1910-1911 рр. – 82 718; 1911-1912 рр. – 77 911 [149, С.105].

З'ясувати логіку трудоєміграційних процесів з України кінця ХІХ століття – початку Першої світової війни неможливо без огляду її причин, які найбільш повно, на нашу думку, з'ясував І.Я.Франко у економічній праці "Крайовий виділ про еміграцію" [37, С.488]. Зокрема, автор зазначав, що головні причини еміграції полягають передусім у важкому економічному становищі краю внаслідок:

- занепаду рільництва;
- відсутності промислів і фабрик, а також зручного зв'язку з осередками торгівлі й промисловості, близьких ринків збуту продуктів;
- відсутності швидкого й дешевого кредиту для селян;
- відсутності праці й заробітку, особливо у зимовий період;
- стихійних лих і неврожаїв.

Надзвичайно посилюють еміграційний рух також:

- відсутність належної освіти населення, що є причиною його безпорадності, відсталості, а також недовір'я народу до інтелігенції, яка вказує шляхи до поліпшення його становища;
- надмірне роздрібнення меншої власності;
- надто великі податки і переобтяження населення різними сплатами;
- перенаселення.

З приводу причин трудової еміграції, на наш погляд, вдало висловився польський економіст того часу Тадеуш Пілат, який вважав, що "населення..., маючи значний приріст, надто розвинений поділ селянської землі і дуже не вигідні заробітки, в певній частині дійшло або доходить, а зрештою найближчим часом дійде до межі відносного перенаселення в умовах даних економічних відносин" [37, С.396]. К.Маркс вважав, що відносне перенаселення є "продуктом нагромадження капіталу". Якщо таке нагромадження, з одного боку, збільшує попит на працю, то з іншого –

збільшує пропозицію робітників шляхом їх "вивільнення" [58, С.654]. Це і є однією з причин міграції населення, як зовнішньої, так і внутрішньої. В.Кубійович зазначає, що причини еміграції з українських земель, яка відбувалась у двох напрямках (до Азії і до Америки, а в деякій мірі і до країн західної Європи) полягають у аграрному перенаселенні країни, що не могло дати праці більшій кількості людності, а далі – небажанні українського селянства поселятись в містах, бо це змушувало б змінити свій побут [11, С.295]. Таким чином, аграрне перенаселення, нестача вільних земель, подрібнення селянських господарств, низький рівень розвитку промисловості, неможливість працевлаштуватися у містах, високий рівень податків породжували обставини, за яких еміграція ставала неминучим явищем і, чи не єдиним, способом виходу з критичної ситуації.

Вчені констатують, що масова еміграція українців у США розпочалася у 70-х рр. ХІХ століття [11, 23, 30, 31, 142]. Це був період бурхливого економічного розвитку західних країн, результатом якого став вихід США на перше місце у світі за обсягом промислової продукції. Будівництво промислових підприємств, залізниць, освоєння нових виробничих потужностей, вимагало залучення іноземної робочої сили. Природній приріст населення не задовільняв потреб американської економіки на початку ХХ століття. За таких умов чи не єдиним джерелом робочої сили для американської економіки стала Південно-Східна Європа, оскільки життєвий рівень цих країн був значно нижчим, а дешева праця – більш доступною, про що зазначав відомий американський дослідник імміграції Деві [154, С.183].

Еміграція до США в цей період складалась переважно з вихідців з Італії, Росії, Австро-Угорщини, в тому числі, й з України. Масштаби цієї еміграції характеризуються такими даними: з Австро-Угорщини (1899-1910 рр.) емігрувало у США 2 323 тис. осіб, з них українців – 147 375, причому найбільш інтенсивними були 1907 (24 681) і 1910 (27 907) роки [160]. Щодо кількості емігрантів-українців, які прибули раніше, то вона визначається, як свідчить В.Галіч, приблизно у 500 тис. осіб [161, С.22]. За даними

В.Кубійовича, у 1890-1913 рр. емігрувало із згаданих наших земель загалом 700-800 тис. осіб, а це становить у різних періодах від четвертої частини до половини всього природного приросту [11, С.301]. Матеріали імміграційної комісії містять дані про зайнятість лише 1 992 вихідців з України. З них найбільша кількість (478 осіб) працювала у вугільній промисловості, 152 – у металургії, 149 – у нафтопереробній галузі [159,С.305]. Вугільна промисловість США була забезпечена робочою силою в основному за рахунок іммігрантів. Більшість зайнятих у цій галузі українців працювали на шахтах Пенсільванії, на долю якої у 1908 році припадало 35,2% видобутку вугілля в США [161, С.4]. Українських трудоемігрантів залучали до виконання простих трудових операцій, які в той же час вимагали великих затрат фізичної сили і витривалості. Щодо тривалості робочого дня українських трудоемігрантів, то у ткацькій і швейній промисловості вона була чи не найбільшою (перевищувала 10 годин), а заробітна плата – нижчою, ніж, наприклад, у вугільній промисловості і металургії. Середній тижневий заробіток українця становив 7,92 дол., в той же час англійські робітники отримували по 10,92 дол. на тиждень [159, С.305-306].

Та роль, яку відігравали емігранти з України в економіці Сполучених Штатів суттєво відрізнялась від їх ролі в економіці України. Як відомо, майже всі емігранти були вихідцями із селянства, тоді як в США їх переважна більшість перетворилась у промислових робітників, тобто еміграція з України – майже повністю селянська за соціальним походженням – лише в незначній мірі втягується у сільське господарство. Ю.Бачинський виділив серед категорії сільськогосподарських робітників у США незначний за кількістю прошарок фермерів – вихідців з України. У всіх штатах північно-східного узбережжя функціонувало близько 100 фермерських господарств [136, С.68].

Процес масової трудової еміграції з України першої хвилі збігається в часі з процесом інтенсивного розвитку всіх галузей економіки Канади. За даними офіційної статистики зростання чисельності українського населення

в Канаді характеризується такими даними: 1901 р. – 5 682 особи, 1911 р. – 75 432 особи, 1921 р. – 106 721 особа [141, С.8]. За даними департаменту імміграції чисельність українських емігрантів у 1896-1914 рр. становила понад 170 тис. чоловік. Зазначимо, що канадська статистика, як і американська, не відтворює дійсної картини української еміграції, оскільки українців реєстрували, як "поляків", "росіян", "австрійців" [143, С.41].

Вдаючись до розгляду питання про зайнятість перших трудоемігрантів з України в економіці Канади, варто зазначити, що особливо високий їх відсоток спостерігається у сільському господарстві. Крім цього, значну масу емігрантів поглинули видобувна і обробна промисловість, торгівля, транспорт. На становищі українських трудоемігрантів у Канаді у 1908-1913 роках негативно позначились наслідки економічної кризи, що виявились у тривалому безробітті і депортації. Важкі умови життя та праці українських емігрантів першої хвилі породжувались не лише труднощами, пов'язаними із освоєнням нових земель, новітніми методами організації праці, а й з труднощами іншого характеру – незнанням мови, законів, звичаїв країни-реципієнта.

На відміну від східної еміграції, де не склалося компактного поселення українців, на Заході в усіх країнах-реципієнтах утворилася українська діаспора не лише зі своїм підходом до ведення господарства, а й духовним життям, освітою, культурою.

Перша світова війна (1914-1918 років) негативно вплинула на структуру міграційних процесів загалом і на українську трудову еміграцію, зокрема. Її закінчення привело до розпаду Австро-Угорської імперії, внаслідок чого значні території з українським населенням опинилися під владою інших держав: Східна Галичина – Польщі, Північна Буковина – Румунії, Закарпаття – Чехословаччини. Така ситуація позначилась на процесі української еміграції, в якій визначилися два головні мотиви виїзду: соціально-економічний і політичний. Західноукраїнські землі перетворилися на основний ареал виходу українців у зарубіжний простір.

Кінець Першої світової війни збігається з початком другої хвилі в історії української трудової еміграції, яка тривала до початку Другої світової війни (1918-1939 рр.). За масовістю еміграція цього періоду з України поступається трудоеміграційним потокам першої хвилі. Зокрема, за період 1914-1921 рр. українське населення Канади збільшилось за рахунок емігрантів лише на 600 осіб [147, С.12]. Погіршення економічної ситуації на початку 30-х рр. ХХ століття дещо загальмувало процес еміграції. Наприклад, до Канади у міжвоєнний період виїхало 67 578 осіб українського походження [152, С.33].

В умовах економічної депресії на поч. 30-х рр. ХХ століття не лише соціально-економічні умови, що різко погіршилися у всьому світі, негативно позначилися на процесі української трудової еміграції, а й ряд обмежень, що накладалися на імміграцію урядами деяких країн. Зокрема, З'єднані Держави Північної Америки вже у 1921 і 1924 роках встановили річні імміграційні квоти для громадян окремих держав. На Східноєвропейські країни, звідки могли приїжджати українці, припадали відносно низькі квоти (наприклад, в 1930 році Польща – 6 524 особи, Чехословаччина – 2 874) [23, С.635]. Уряд Канади, зокрема, у 1930 році припинив заходи щодо стимулювання трудової імміграції, крім тих випадків, коли іммігрант міг довести свою спроможність вести ефективну економічну діяльність. Приблизний обсяг трудової еміграції українців із Польщі, Румунії й Чехословаччини за роки 1919-1935 наведений у таблиці 1.2 (від числа емігрантів вилучено рееміграцію).

Особливість другої хвилі трудової еміграції із західноукраїнських земель полягала в тому, що освітній рівень тих, хто залишав Україну, був значно вищий, ніж у попередні роки. Дослідник проблем української імміграції С. Наріжний встановив, що у 1936 році у США і Канаді 700 українців одержали докторати або магістерські дипломи. Впродовж 30-х рр. студенти-українці в Америці обирали навчання на економічних і соціологічних факультетах [76, С.100-101]. За словами О. Воловини це була "перша національно свідомо українська імміграція в Америці" [145, С.10].

Чисельність трудоемігрантів-українців (1919-1935 рр.)¹

Країна еміграції	Чисельність емігрантів (тис. осіб)
З'єднані Держави Північної Америки	11
Канада	67
Аргентина	42
Бразилія	7
Інші позаєвропейські країни	6
Франція	36
Інші європейські країни	3
Разом	172

¹Примітка. Складено за [11, С.301].

У ході Другої світової війни визріли передумови наступної третьої еміграційної хвилі з України, хронологічні межі якої охоплюють період кінця війни - середину 50-х років ХХ століття, коли основна маса емігрантів з України розселилася у різних країнах світу. Трудова еміграція з України під час війни, як відомо, мала примусовий характер. В роки окупації фашистами було вивезено з України до Німеччини 2 млн. осіб. Однак, існували верстви населення, які добровільно виїхали до Німеччини та Австрії, керуючись при цьому суто економічними міркуваннями. Загальна чисельність української еміграції воєнних та повоєнних років становила 260-300 тис.осіб, з них 150-175 тис. емігрантів поселилися в країнах Північної Америки [31, С.19] .

Вдаючись до аналізу соціального стану емігрантів варто зазначити, що приблизно 30-40% їх кількості становили політичні біженці. Більшість переміщених осіб та біженців склали вихідці із західних областей України. Приблизно третю частину тих, хто опинився у Німеччині та Австрії (250 тис.) становили жінки [39, С.114]. На початок 1946 р. в західних окупаційних зонах Німеччини та Австрії, за свідченнями В.Маруняка, українців було: в американській зоні – селян 30%, робітників – 34%, фахівців вищих кваліфікацій – 23%, інших – 13%; у Британській зоні відповідно – 44%, 35%, 8%, 13% [59, С.118].

В числі перших країн, яка відкрила у 1947 р. свої кордони для переміщених осіб та біженців стала Велика Британія. Саме тут у

післявоєнний період сформувалася одна з найчисельніших на території Західної Європи українських колоній. Чоловіки найчастіше були зайняті у сільськогосподарському секторі (45%), вугільнодобувній промисловості чи будівництві (17%) та на різних роботах у приватних господарствах (8%). Українські жінки отримували місця на ткацьких фабриках (42%) або ставали служницями у приватних господарствах і лікарнях (40%) [158, С.313]. У 1948 р. емігрантів з України прийняла Франція. На середину 50-х рр. тут налічувалось із врахуванням природного приросту та еміграційних процесів до 40 тис. осіб [122, С.55].

В цей же період розпочався виїзд українських трудовімігрантів до Бразилії (їх чисельність склала 7 тис. осіб). Значну частину серед них становила інтелігенція. Більше 20 тис. українців у 1948-1950 рр. емігрували до Австралії. Ці трудовіміграційні потоки були значно меншими за обсягами, ніж ті, що спрямовувались у країни Північної Америки. США стали справжньою "обіцяною переселенською країною". Відновився еміграційний рух трудовімігрантів до Канади.

Третя хвиля української трудової еміграції за своїм соціальним складом була різноманітнішою, краще освіченою, ніж попередня. Сільськогосподарських працівників і некваліфікованих промислових робітників серед них було 58%. Загальне число іммігрантів сягнуло 908-913 тис. осіб [32, С.15]. Варто зазначити, що професійний та соціальний склад трудової еміграції, як і її масштаби, обумовлювались потребами країн-реципієнтів. Приблизно половина трудовімігрантів у 1946-1951 рр. зосередилась у землеробстві, на лісорозробках, у шахтах і на рудниках. Четверта частина трудовіміграційного потоку була зайнята у будівництві. Для Канади типовими переселенцями цього періоду стали некваліфіковані робітники з міст і сіл України. Частка кваліфікованої робочої сили складала лише 7% іммігрантів тих років [77, С.201].

Таким чином, у професійному складі повоєнної української еміграції чітко виділяються три основні групи емігрантів: селяни, робітники різного

рівня кваліфікації та особи з вищою освітою. На всі інші професії припадало лише 11% (рис.1.1).

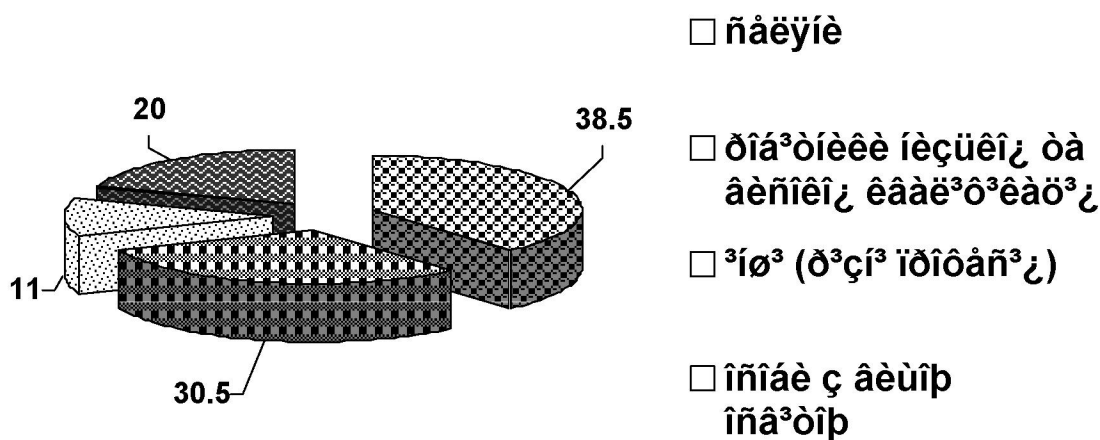


Рис.1.1. Професійний склад українських трудовімігрантів після Другої світової війни, у % [46, С.85]

Українська емігрантська інтелігенція, в основній своїй масі, не змогла самореалізуватись за кордоном. Перевага надавалась сільськогосподарським робітникам та особам, котрі погоджувались працювати в тих галузях економіки, де застосовувалась фізична праця без особливих знань та рівня освіти. Проте така ситуація тривала недовго і вже на початку 50-х років в країнах-реципієнтах підвищився попит на дипломованих спеціалістів. Загалом, еміграція українців у різні країни світу після Другої світової війни проходила досить складно через жорсткі фільтраційні умови, обмежені імміграційні квоти країн-реципієнтів.

Зазначимо, що еміграція з України, яка перебувала у складі СРСР, відбувалася у суворо централізованому порядку через міністерства та відомства і виключала будь-яку можливість індивідуального вибору місця роботи та країни перебування. Право на виїзд із фактично "закритої" країни

формально проголошувалося, але реалізувати його в умовах "залізної завіси" рідко кому вдавалося. Діяли правила, згідно з якими громадяни України мали змогу відвідати закордонну країну не частіше одного разу на рік, капіталістичну – один раз на два роки. Здійснювати поїздки за кордон можна було лише організовано: у складі туристичних груп або через офіційні установи, які направляли громадян з метою виконання конкретних завдань чи місій. Виїжджати за власним бажанням чи потребою могли лише ті особи, які мали запрошення від родичів і близьких знайомих, що проживали за кордоном. Однак і в цьому випадку для одержання дозволу на виїзд треба було мати вагому причину.

Поїздки за кордон на навчання, стажування, у відрядження за контрактом мали форму заохочення для багатьох наших співвітчизників, були свідченням високої оцінки професійних якостей, шансом для подальшої успішної кар'єри. Кандидатами на зарубіжні поїздки були особи з високим рівнем освіти й кваліфікації, спеціалісти інженерно-технічного профілю, висококваліфіковані робітники, в основному, чоловіки.

Емігранти з України та їх нащадки проживають у 4-х основних регіонах світу: Північна та Латинська Америка, Зарубіжна Європа, Австралія. Про розселення українського етносу в зарубіжних країнах свідчать дані табл. 1.3 [122, С.119].

Виїзди наших співвітчизників за кордон значно активізувались наприкінці 80-х років ХХ століття, коли внаслідок змін у суспільстві закордонні поїздки стали доступними для різних верств населення.

Становлення України як незалежної держави, формування нових ринкових відносин, демократизація суспільного життя надали значного поштовху для розвитку трудової еміграції. Конституція України (затверджена 28.06.98р.), Закони України "Про громадянство" (від 08.10.91р.), "Про зайнятість населення" (від 01.03.91р.), "Про порядок виїзду з України і в'їзд в Україну громадян України" (від 21.01.94р.) та інші законодавчі й нормативні акти створили правове підґрунтя для розширення

можливостей еміграції наших співвітчизників за кордон. Громадяни України набули право самостійно і без будь-яких обмежень обирати країну проживання і працевлаштування. Трудова еміграція, яка розпочалась наприкінці 80-х років ХХ століття як справжній бум, набула з часом постійного і масового характеру.

Таблиця 1.3

Розселення українського етносу в зарубіжних країнах у 80-х роках ХХ ст.

Регіон	Країна	Кількість (тис.)	У % співвідношенні до всього населення
1. Північна Америка	США	1250	0,56
	Канада	530-700	2,20-2,90
	Всього	1780-1950	
2. Зарубіжна Європа	Польща	500-600	1,33-1,60
	Румунія	80-90	0,36-0,40
	Чехословаччина	54,6	0,36
	Югославія	25-30	0,15-0,22
	Франція	20	0,05-0,06
	ФРН	15-20	0,03
	Великобританія	35,8-51,1	0,03-0,04
	Всього	730,4-865,7	
3. Латинська Америка	Аргентина	150-220	0,49-0,72
	Бразилія	100-153	0,09-0,11
	Парагвай	10	0,36
	Уругвай	5-8	0,18-0,28
	Всього	265-391	
4. Австралійський континент	Австралія	30-34	0,21

¹Примітка. Складено за [122, С.119].

Можна констатувати, що розпад СРСР та набуття Україною статусу незалежної держави стали початком ІV хвилі української трудової еміграції, яка досі триває і обумовлена трансформаційними процесами, що відбуваються в українській економіці. Затяжний економічний спад у нашій країні супроводжувався безперервним вивільненням працівників та поглибленням диспропорції між пропозицією робочої сили та попитом на неї. І хоча за останні роки в економіці України намітились ознаки позитивної динаміки, погіршення стану ринку праці продовжується. Пояснюється це тим, що ринок праці (а ще більше міжнародний ринок праці) є інерційною системою. Тут обов'язково виникає так званий часовий лаг у кількісних

змінах показників макроекономічного розвитку, з одного боку, та змінами у співвідношенні між попитом і пропозицією на ринках праці – з іншого. Саме тому, незважаючи на певне зростання попиту на робочу силу, переважаючою тенденцією сучасного стану зайнятості працездатного населення залишається тенденція до її зниження. Так, за останні 10 років загальна чисельність зайнятих у галузях економіки зменшилась майже на 25%, тобто кожен четвертий працівник за порівняно короткий строк залишив сферу суспільного виробництва. У 2000 році у 204 центрах зайнятості в Україні зареєстроване навантаження на одне вільне робоче місце становило від 20 до 50 осіб, у 120 – від 50 до 100, а у 111 є ще вищим [96, С.51].

Скорочення чисельності працюючих відбулося не лише в провідних галузях матеріального виробництва (промисловість, будівництво, транспорт, зв'язок), а й у більшості галузей невиробничої сфери. Масштаби скорочення зайнятих у галузях економіки перевищують можливості поглинання їх сферою малого бізнесу. І в найближче десятиліття триватиме зменшення чисельності зайнятих, однак його темпи будуть значно меншими. Ситуація на ринку праці в перспективі цілком залежатиме від обсягів нарощування виробництва та його диверсифікації, створення нових робочих місць, проведення активної соціальної політики тощо.

В українській економіці спостерігаються тенденції до збільшення кількості непрацюючих і, таким чином, зростає так званий коефіцієнт утримання (відношення кількості непрацюючих до кількості працюючих). Відтак, за період з 1991 до 2001 років він зріс майже у 1,5 рази [1, С.23]. Зростає трудове навантаження на працюючих. Більше половини зайнятих в Україні працюють в умовах вторинної зайнятості, що перешкоджає повноцінному відтворенню робочої сили.

Поглиблюються негативні тенденції в розвитку трудового потенціалу, які проявляються у звуженні демографічної бази його відтворення через зниження народжуваності, збільшення смертності, скорочення тривалості життя та ін. За оцінками українських фахівців, основні тенденції

несприятливої демографічної ситуації зберігатимуться до 2010 року і становитимуть загрозу подальшого формування трудового потенціалу України.

Характерними є руйнівні тенденції у системі освіти і формуванні висококваліфікованої робочої сили, що призводить до зниження професійної здатності працюючих, збільшення розриву між рівнем кваліфікації претендентів на робочі місця і сучасними вимогами до якості робочої сили.

Варто зазначити, що надзвичайно гостро стоїть проблема повноцінного відтворення робочої сили. Протягом 1991-2001 років відбувалося постійне знецінення робочої сили, знизилась питома вага оплати праці у ВВП (з 53,1% у 1990 році до 44,5% у 1999 році) [119, С.73]. Скорочення реальної заробітної плати випереджує падіння ВВП та зниження продуктивності праці. Заробітна плата скоротилася до рівня, який не забезпечує працівникові обсягів споживання матеріальних благ, достатніх для розширеного відтворення його фізичної та інтелектуальної здатності до праці. Міжнародні зіставлення вартості робочої сили на годину ще більше підтверджують її знецінення. Так, в Україні вона становить 0,43 дол., у той час як у Німеччині – 25 дол., у Японії та США – 16, Франції – 15,5, Південній Кореї – 7,5 дол. Причина в тому, що ми намагаємося вирішити проблему заробітної плати через механічне її збільшення, тоді як необхідно оптимізувати структуру та розміри виробничих витрат, удосконалити систему оподаткування, ціноутворення, інвестування та політику зайнятості [120, С.30-31].

Ще однією особливістю ринку праці в Україні є непропорційне скорочення зайнятості щодо темпів зміни обсягів виробництва. Офіційний рівень безробіття на початок 2002 року становив 3,7% [120, С.34], а, враховуючи динаміку обсягів виробництва, цей показник за розрахунками вітчизняних фахівців повинен бути у 5-8 разів вищий. Причиною такого економічного парадоксу є приховане безробіття, яке за оцінками фахівців становить 37-41% [1, С.23]. Такі невідповідності за умов неповноцінного відтворення робочої сили мають, на наш погляд, і більш глибоку основу.

Суть її в тому, що заробітна плата, враховуючи її номінальний і реальний рівні, не здатна виконувати функцію цінового фактора на вітчизняному ринку праці. Це проявляє себе у тому, що зміни рівнів заробітної плати практично не викликають належних змін попиту і пропозиції робочої сили, тому і не дозволяють визначити за яких параметрів ціни робочої сили досягається і порушується рівновага ринку праці. Між ціною робочої сили та її цінністю (вартістю робочої сили у трактуванні цієї категорії з позицій трудової теорії) розрив є настільки великим, що будь-які зміни рівня номінальної заробітної плати в нашій країні не відбиваються належним чином на співвідношенні попиту і пропозиції праці. Хоча середньомісячна номінальна заробітна плата працівників, зайнятих у галузях економіки, зростала і за період 1998-2002 рр. збільшилась з 153,49 до 376,38 гривень [120, С.31; 107, С.187], а за січень-лютий 2003 р. вона склала 395,45 грн. [109, С.4], це не привело вітчизняний ринок праці у стан рівноваги.

Досвід успішного розв'язання проблем ринкової трансформації в таких країнах як Словенія, Чехія, Угорщина, Польща, Естонія свідчить про те, що суто ринкові засади функціонування економіки починають проявляти себе лише на тій стадії розвитку, коли рівень середньої заробітної плати (ціни праці) починає перевищувати певний мінімум. Реальне зростання виробництва у цих країнах розпочалося лише тоді, коли середньомісячна платня підвищилась до 300 дол. і вище. Не дивлячись на те, що в 2003 р. середньомісячна номінальна заробітна плата в Україні перевищила прожитковий мінімум, однак це не справило відчутного впливу на рівень добробуту українських громадян. Це дає нам підстави говорити про існування певного закономірного зв'язку між рівнем реальної заробітної плати, з одного боку, і суто ринковими зрушеннями попиту, пропозиції та рівноваги ринку праці – з іншого. Такий внутрішній, сталий, причинно-наслідковий зв'язок пропонується трактувати як закон критичної маси реальної заробітної плати. Можна дискутувати з приводу точного кількісного виміру цієї критичної маси, але наявність такого внутрішнього зв'язку не

підлягає сумніву. У такій ситуації, на наш погляд, трудова еміграція з України може стати передумовою вирішення ряду важливих соціальних проблем, а її масштаби матимуть тенденцію до зниження лише у випадку поступового наближення доходів громадян України до рівня країн, які тепер поглинають значну частку української робочої сили.

Аналізуючи IV хвилю української трудової еміграції необхідно зауважити, що окрім позитивного ефекту еміграційні процеси мають і негативні наслідки. Україна в останні десятиліття втратила висококваліфікованих працівників у зв'язку з невірними орієнтирами в стратегії соціально-економічного розвитку. Якщо у попередні роки емігрували представники переважно робітничих професій, то в останні роки з орієнтацією на працевлаштування за кордон виїжджають висококваліфіковані працівники (науковці, творча інтелігенція, медики). Це пов'язано з тим, що протягом останніх 10-15 років Україна втрачає передові позиції в розвитку освіти та НТП у зв'язку з відсутністю достатнього фінансування наукових розробок, низьким рівнем заробітної плати у сфері освіти та науки, слабкою матеріально-технічною базою науково-дослідних установ. За період 1995-2000 рр. з України виїхало більше 500 наукових працівників вищої кваліфікації, переважна більшість яких емігрувала до США [111, С.458]. Ця достатньо загрозлива тенденція може в подальшому негативно вплинути на розвиток науковомістких галузей і суттєво знизити рівень конкурентоспроможності робочої сили країни.

В наш час міжнародне співтовариство вступає в нову еру, в якій домінуючими чинниками виробництва стають знання та інформація, що призводять до виникнення нових форм бізнесу. Так, в сфері послуг – основної (якщо мова йде про розповсюдження і використання інформації) 63% послуг віднесені до інтелектуальних [101, С.11]. Тому нині Україні необхідно починати глобальну орієнтацію в напрямку радикальної зміни стратегії розвитку економіки. "Нова економіка" може успішно розвиватися у глобальному просторі лише за умов вироблення і використання нових знань¹.

Більшість українських менеджерів і керівників високого рангу, що розробляють напрямки економічної політики, не усвідомили реальної ролі знань у виробництві. Вони не вбачають у "новій економіці" того, що виробництво в сучасних умовах обходиться надто дешево. Головні зусилля витрачаються на генерацію нових ідей, пошук і розробку інформації, що визначає цінність товару для споживача. Отже, знання впливають не лише на виробництво, а й на кінцеве споживання. Більше 50% ВВП країн Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР) створюється в таких галузях як освіта і комунікації [101, С.11].

Не можна досягти значних успіхів в економічному розвитку орієнтуючись на часткові зміни в законах, прийняття тих чи інших кодексів, визначення процентних і встановлення податкових ставок, як це здійснюють українські "реформатори".

Відставання України у галузях, що визначають НТП і, паралельно, виїзд вже підготовлених висококваліфікованих спеціалістів за кордон, ще більше відкидають її на непрестижні місця у світі. Варто зауважити, що в економіці знань зростання досягається світовим НТП, потенціал якого – біля 90% всіх вчених світу. Отож входження України в міжнародний ринок праці передбачає скорочення частки зайнятих некваліфікованою працею та збільшення частки працівників, діяльність яких пов'язана з сучасними інформаційними технологіями, підвищення якості робочої сили як однієї з найважливіших передумов зростання конкурентоспроможності національної робочої сили. А це, в свою чергу, обумовлює необхідність орієнтації на новий тип кваліфікованого працівника, який здатний до постійного оновлення отриманих знань і зацікавлений у систематичному підвищенні рівня своєї кваліфікації. До чинників, що характеризують конкурентоспроможність робочої сили на міжнародному ринку праці, можна віднести не тільки достатній рівень професійно-кваліфікаційної підготовки, але й здатність до сприйняття технологічних нововведень, освоєння нових

універсальних спеціальностей, наявність стійкої мотивації до підвищення професійного рівня.

Сучасний етап української трудової еміграції характеризується також зростанням обсягів нелегальної міграції, що не було властивим попереднім етапам розвитку вітчизняних трудоеміграційних процесів. Т. Петрова, зокрема, констатує, що кількість виїздів з України протягом року становить 3-4 млн. [84, С.43]. І. Гнибіденко наводить цифру приблизно у 5 млн. осіб [12, С.19], а С. Мельник – 5-7 млн. виїздів щорічно [62, С.42]. Як бачимо, розбіжність у визначенні кількості трудоемігрантів з України досить велика. Перевірити ці дані немає можливості, оскільки трудова еміграція відбувається переважно неофіційними шляхами, найчастіше під виглядом туристичних поїздок. Таким чином, на даний момент в Україні не існує ефективних методик, способів і можливостей визначення кількості емігрантів, які виїжджають за кордон з метою працевлаштування.

Таким чином, проведений нами ретроспективний аналіз української трудової еміграції дозволяє зробити висновок про те, що до початку її сучасного етапу не були характерними нелегальні виїзди наших громадян за кордон з метою працевлаштування та "відплив мізків". Наявність останніх, на наш погляд, зумовлює необхідність розробки ефективної моделі управління трудоеміграційними процесами в Україні.

Висновки до першого розділу

Трудова еміграція розглядається як одна із форм зовнішньої міграції. Вона характеризується як винятково важливий елемент системи міжнародних економічних відносин, що репрезентує собою процес переміщення працездатного населення з однієї країни в іншу, зумовлений наміром працевлаштування.

Поглиблення глобалізаційних процесів, поширення впливу ТНК, розвиток сучасних інформаційних та комунікаційних технологій,

формування світової науково-технологічної інфраструктури (зокрема, системи E-Education), зумовлюють певну доступність особи до сучасної техніки, технології і організації виробництва, незалежно від країни помешкання. Це вимагає уніфікації програм загальної освіти, спеціальної підготовки та перепідготовки персоналу. Тому робоча сила, як здатність людини до праці, набуває новітніх наднаціональних властивостей, що і дозволяє трактувати її як інтернаціональну робочу силу. Набуття робочою силою рис інтернаціональності забезпечує матеріальну передумову здійснення сучасних трудоєміграційних процесів.

За своєю сутністю трудова еміграція є одним із способів еманации глобалізованого суспільства. Вона характеризується системою міжнародних економічних, політичних, правових, соціальних та етнокультурних відносин, що виникають між окремими особами, фірмами, державами та міждержавними угрупованнями з приводу міжнародних переміщень працездатного населення. Економічна компонента цієї складної системи відносин має власну сутність та адекватні їй форми зовнішнього прояву. Форми прояву трудової еміграції, які виступають на поверхні явищ суспільного життя, відображають територіальну і галузеву спрямованість трудоєміграційних потоків, вікові, статеві, освітні, кваліфікаційні ознаки трудоємігрантів та терміни їх перебування за кордоном.

Стосовно форм зовнішнього прояву трудової еміграції в економічній літературі особливих дискусій не виникає. На противагу цьому з'ясування економічного аспекту сутнісних форм явища трудової еміграції, на наш погляд, є особливо актуальним, оскільки розробленість даної проблеми у наукових дослідженнях є недостатньою. У I розділі дисертаційного дослідження економічна суть трудової еміграції подається на основі розгляду суперечливої єдності внутрішніх, сутнісних її форм. З точки зору причин суть трудової еміграції розглядається як єдність інтеріогенеративної та екстеріогенеративної сутнісних форм і відповідних їм частин трудоєміграційного потоку.

Інтеріогенеративна (з англ. *interior* – внутрішній, *generative* – той, що породжує) форма та відповідна їй інтеріогенеративна частина зовнішньоміграційного потоку передбачають рух робочої сили в інтегрованій системі, оскільки породжені чинниками процесу інтегрування економіки (відмінностями в рівнях економічного розвитку країн, які пов'язані із неспівпадінням фаз економічного циклу в країнах інтегрованої системи і можуть виявлятися, зокрема, у асинхронності заходів економічної політики щодо створення сприятливого інвестиційного клімату).

Екстеріогенеративна (з англ. *exterior* – зовнішній, *generative* – той, що породжує) форма та відповідна їй екстеріогенеративна частина міграційного потоку породжена дією традиційних чинників, які були характерними попереднім етапам розвитку трудової еміграції (економічне і політичне біженство, возз'єднання сімей, релігійні і расові мотиви, природні та соціальні катаклізми).

Другий зріз сутнісної характеристики явища трудової еміграції подається як суперечлива єдність (з точки зору наслідків досліджуваного явища) болстерінгової (з англ. *bolster* – підтримувати) та детеріоративної (з англ. *deteriorate* – погіршувати) форм і адекватних їм частин трудоеміграційного потоку. Болстерінгова частина зовнішньоміграційного потоку є бажаною для країни-донора робочої сили, тому що знижує рівень безробіття на національному ринку праці, збільшує реальні доходи населення, сприяє підвищенню професійно-кваліфікаційного рівня емігрантів. В свою чергу, детеріоративна частина трудоеміграційного потоку репрезентує його негативні наслідки, оскільки пов'язана із втратою висококваліфікованих спеціалістів тих галузей знань, які користуються найбільшим попитом на міжнародному ринку праці, обмеженням можливостей науково-технічного розвитку країн-донорів, втратою важливої частини національної еліти.

Такий диференційований підхід до розгляду явища трудової еміграції дозволяє виявити його глибинні, сутнісні характеристики не тільки в аспекті

сучасних тенденцій розвитку світогосподарських зв'язків, а й в аспекті суперечливого розвитку національного ринку праці. Теоретичне обґрунтування необхідності та критеріїв виділення вищеназваних сутнісних форм трудової еміграції має важливе практичне значення, яке полягає у здійсненні диференційованого підходу до розробки критеріїв і важелів управління процесом трудової еміграції.

У широкому контексті українська трудова еміграція є частиною світового міграційного процесу. Її сучасний етап, на відміну від еміграції українців у ХІХ та першій половині ХХ століття характеризується значними масштабами, збільшенням частки висококваліфікованих спеціалістів у зовнішньоміграційному потоці та зростанням обсягів нелегальної міграції. Саме особливості сучасної стадії еволюції досліджуваного явища мають винятково важливе значення для формування міжнародних економічних відносин управління процесом трудової еміграції в умовах України.

РОЗДІЛ 2

УКРАЇНА ЯК ДЖЕРЕЛО ПОПОВНЕННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ У СВІТОВОМУ ГОСПОДАРСТВІ

2.1. Економіко-географічний розподіл трудової еміграції з України

У попередньому розділі роботи центральною проблемою було з'ясування сутнісної характеристики явища трудової еміграції, яка розглядалася з точки зору суперечливої єдності її форм. Однак ці форми є внутрішніми і, завдяки цьому, характеризують суперечливу єдність глибинних сторін сутності досліджуваного явища.

Методологія будь-якого явища, в тому числі і трудової еміграції, передбачає характеристику не лише її сутнісних сторін, а й тих, через які вона проявляється на поверхні явищ суспільного життя. Такий підхід до розгляду досліджуваного явища дозволяє виявити зовнішні ознаки еміграційних переміщень робочої сили, тобто відстежити економіко-географічний розподіл трудової еміграції з України в аспекті сучасних тенденцій розвитку світогосподарських зв'язків з метою пошуку важелів управління процесом трудової еміграції.

Офіційний статистичний матеріал (форма статистичного обліку 1-ТМ "Звіт про чисельність громадян України, які тимчасово працюють за кордоном", затверджена наказом № 163 Держкомстату України від 30.05.1996р.) дає можливість провести дослідження економіко-географічного розподілу трудоеміграційних потоків з України через з'ясування кількісного та якісного складу українських громадян, які виїхали за кордон з метою працевлаштування упродовж останніх років.

Чисельність наших трудоемігрантів за кордоном постійно зростає, так у 2002 році вона становила 40 683 особи, що на 12,0% більше, ніж у 2001 році, і на 44,1% більше, ніж у 1999 році.

Рейтинг країн, в яких офіційно працевлаштовуються громадяни України, свідчить, що перше місце протягом останніх трьох років впевнено утримує Греція, де працює понад 30% усіх офіційно зареєстрованих трудоемігрантів (див. додаток Б). За період 1996-2000 рр. в цій країні працевлаштований кожний третій громадянин України (32,5%), що тимчасово виїхав за кордон з метою працевлаштування [33, С.66]. Останнім часом зміцнили свої позиції Кіпр та Великобританія, до яких з метою працевлаштування виїхало більше наших співвітчизників, ніж у попередні роки. У 2002 році до десятки країн-лідерів увійшли США. Загалом, питома вага десяти найрейтинговіших країн у загальній чисельності трудоемігрантів з України поступово знижується з 84,1% у 1999 році до 80,2% у 2002. Це свідчить про географічне розширення напрямків української трудової еміграції. Протягом 2002 року українські громадяни виїжджали з метою працевлаштування у 69 країн світу, тоді, як, наприклад, у 1998 році їх було 45. Таке збільшення свідчить про посилення процесу дифузії трудової еміграції з України по країнах світу.

Відомості про громадян України, які працюють за кордоном до Державного центру зайнятості подають комерційні бюро, агенства та інші організації, які здійснюють діяльність, пов'язану з працевлаштуванням громадян України за кордоном та підприємства України, які уклали договори підряду із закордонними підприємствами. Працевлаштування українських громадян за кордоном здійснюється за двома основними формами: на підставі трудового договору з іноземним працедавцем (трудящі-мігранти, сезонні працівники, стажисти, які працюють за наймом), а також в межах договорів підряду на виконання певного обсягу робіт або послуг між українськими і закордонними суб'єктами господарської діяльності. Найбільш поширеною формою трудових відносин між українськими трудоемігрантами та закордонними працедавцями є працевлаштування на підставі трудового договору. Так, у 2002 р. за цією формою працевлаштовано 40,6 тис. осіб, що

становить 99,7% від загальної чисельності працевлаштованих, решта – у межах договорів підряду.

Серед українських емігрантів у 2002 році 98,3% становили трудящі-мігранти (особи, які здійснювали трудову діяльність за кордоном на підставі трудового договору (контракту) з закордонним працедавцем), на другому місці – сезонні працівники, на третьому – стажисти (особи, які працювали за наймом у закордонного працедавця з метою підвищення свого професійного чи кваліфікаційного рівня), на четвертому – громадяни, які працювали у межах договорів підряду (особи, направлені українським працедавцем за кордон для виконання робіт згідно договорів, укладених між українськими та закордонними суб'єктами господарської діяльності) (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Розподіл громадян України, які тимчасово працюють за кордоном за формами працевлаштування¹

Категорії працівників	Роки							
	1999		2000		2001		2002	
	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%
ВСЬОГО	28 224	100,0	33 735	100,0	36 329	100,0	40 683	100,0
в тому числі:								
трудящі-мігранти	23 628	83,7	28 095	83,3	31 069	85,5	40 013	98,3
сезонні працівники	746	2,6	775	2,3	419	1,2	360	0,9
стажисти, які працюють за наймом	2 187	7,8	4 390	13,0	4 639	12,8	197	0,5
особи, зайняті у межах договорів підряду	1 663	5,9	475	1,4	202	0,5	113	0,3

¹Розраховано за [126].

У складі емігрантів, як і раніше, домінують чоловіки. У 2002 році серед громадян України, які тимчасово працювали за кордоном, чоловіки становили 92,7%, а жінки – 7,3% (табл. 2.2).

Щодо вікової характеристики, то найвищий рівень міграційної активності зафіксований серед осіб віком 28-40 років. У 2002 році їх частка у загальній чисельності трудоемігрантів дорівнювала 43,0%. Якщо врахувати кількість осіб від 18 до 28 років, то виявиться, що близько 64% українців, які працюють за кордоном, молодші 40 років (див. табл. 2.2). Отже, вітчизняний

ринок праці втрачає найактивнішу і найконкурентоспроможнішу частину робочої сили.

Таблиця 2.2

Розподіл громадян України, які тимчасово працюють за кордоном, за статтю та віком¹

Стать і вік працівників	Роки							
	1999		2000		2001		2002	
	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%
ВСЬОГО	28 224	100,0	33 735	100,0	36 329	100,0	40 683	100,0
в тому числі								
за статтю:								
чоловіки	25 091	88,9	29 531	87,5	32 825	90,4	37 728	92,7
жінки	3 133	11,1	4 204	12,5	3 504	9,6	2 955	7,3
за віком:								
з 18 до 28 років	5 940	21,1	7 248	21,5	7 696	21,2	8 358	20,5
з 28 до 40 років	12 881	45,6	14 948	44,3	15 860	43,6	17 494	43,0
від 40 років і більше	9 403	33,3	11 539	34,2	12 773	35,2	14 831	36,5

¹Примітка. Розраховано за [126].

Українські емігранти, які виїжджають працювати за кордон, мають досить високий рівень освіти: майже половина з них – повну і базову вищу освіту, а понад 30% - професійно-технічну. За останній період часу зменшилась кількість трудоемігрантів, які мають базову загальносередню освіту (з 7,1% у 1999 до 3,4% у 2002 році від загальної кількості трудоемігрантів) та повну загальносередню освіту (з 18,3% до 12,6% відповідно) (табл.2.3). Про підвищення вимог закордонних працедавців до українських трудоемігрантів свідчить той факт, що питома вага осіб без професійної освіти, працевлаштованих за межами України, виявляє тенденцію до зменшення.

Найчастіше наші громадяни виїжджають за кордон з метою працевлаштування на невеликі терміни – до півроку або на 1 рік (табл. 2.4), що зумовлено рядом причин, зокрема:

Таблиця 2.3

Розподіл громадян України, які тимчасово працюють за кордоном за рівнем освіти¹

Рівень освіти	Роки							
	1999		2000		2001		2002	
	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%
Повна вища	9 075	32,2	11 578	34,3	12 831	35,3	14 567	35,8
Базова вища	2 943	10,4	4 145	12,3	4 172	11,5	4 546	11,2
Професійно-технічна	9 015	31,9	10 963	32,5	12 931	35,6	15 064	37,0
Повна загальносередня	5 156	18,3	5 691	16,9	5 379	14,8	5 123	12,6
Базова загальносередня	2 001	7,1	1 312	3,9	1 002	2,8	1 383	3,4
Початкова	34	0,1	46	0,1	14	0,0	0	0,0
ВСЬОГО	28 224	100,0	33 735	100,0	36 329	100,0	40 683	100,0

¹Примітка. Розраховано за [126].

Таблиця 2.4

Розподіл громадян України, які тимчасово працюють за кордоном, за тривалістю робіт¹

Термін працевлаштування	Роки							
	1999		2000		2001		2002	
	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%
До 6 місяців	7 663	27,1	7 998	23,7	9 011	24,8	9 932	24,4
Від 6 місяців до 1 року	20 286	71,9	24 440	72,4	26 016	71,6	29 967	73,7
Від 1 року до 2 років	231	0,8	1 244	3,7	1 256	3,5	634	1,5
Від 2 років до 3 років	22	0,1	52	0,2	44	0,1	7	0,0
Від 3 років і більше	22	0,1	1	0,0	2	0,0	143	0,4
ВСЬОГО	28 224	100,0	33 735	100,0	36 329	100,0	40 683	100,0

¹Примітка. Розраховано за [126].

- недосконалість українського законодавства є стримуючим фактором тривалого перебування трудовімігрантів за кордоном, оскільки не дозволяє нашим громадянам почувати себе достатньо захищеними з боку держави за кордоном;

- іноземні працедавці часто самі не зацікавлені у великих термінах перебування іноземних працівників на своїх підприємствах.

За даними таблиці 2.5 більшість українських трудовімігрантів за кордоном знаходить роботу у сфері матеріального виробництва, серед яких перше місце посідає транспорт і зв'язок (84,3% від загальної чисельності усіх трудовімігрантів у 2002 році), далі йде рибне господарство (відповідно 5,9%) і на третьому місці – будівництво (3,7%), таким чином, понад 90% працівників з України зосереджені за кордоном у трьох секторах економіки.

Таблиця 2.5

Розподіл громадян України, які тимчасово працюють за кордоном, за видами діяльності¹

Сфери діяльності	Роки							
	1999		2000		2001		2002	
	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%
Промисловість	1 515	5,4	1 603	4,7	920	2,5	398	1,0
Сільське господарство	997	3,5	707	2,1	402	1,1	101	0,3
Лісове господарство	173	0,6	66	0,2	53	0,1	26	0,0
Рибне господарство	1 137	4,0	1 981	5,9	3 517	9,7	2 412	5,9
Транспорт та зв'язок	20 485	72,6	25 618	75,9	28 624	78,8	34 298	84,3
Будівництво	3 420	12,1	2 530	7,5	1 384	3,8	1 527	3,7
Торгівля та громадське харчування	149	0,5	229	0,7	461	1,3	558	1,4
Інші види діяльності	348	1,3	1 001	3,0	968	2,7	1 363	3,4
ВСЬОГО	28 224	100,0	33 735	100,0	36 329	100,0	40 683	100,0

¹Примітка. Розраховано за [126].

Пріоритетність вибору нашими трудовімігрантами вищеназваних сфер діяльності пояснюється перш за все їх швидким розвитком та, як наслідок, існуванням потреби у додатковій робочій силі. Крім цього, робота у цих галузях часто пов'язана з важкою фізичною працею і вважається непрестижною серед місцевих працівників, але дає змогу українським громадянам отримувати значно вищий дохід, ніж той, який вони могли б отримати в Україні.

Офіційне працевлаштування громадян України за кордоном має значну регіональну варіацію. Так, основний обсяг офіційного працевлаштування за

кордоном у 2000 р. припадав на Одеську область (20,0 тис. осіб, або 59,4% від загального обсягу в Україні), м. Севастополь (відповідно 4,3 тис., або 12,8%), Донецьку (2,1 тис., або 6,3%), Закарпатську (1,6 тис., або 4,9%) області, м. Київ (1,2 тис., або 3,6%) та Львівську область (0,9 тис. осіб, або 2,6%). Разом з тим, у Житомирській та Київській областях офіційне направлення громадян на роботу за кордон не відбулося взагалі [33, С.67].

Варіативність працевлаштування українських громадян за кордоном спостерігається і за видами діяльності. Зокрема, у 2000 р. переважна більшість трудовімігрантів з Одеської та Донецької областей працевлаштована на морському транспорті (відповідно 99,5 та 84,2% від чисельності працевлаштованих з регіону). У м. Севастополі окрім працевлаштування на морському транспорті (54,3%), значна частина емігрантів (45,7%) отримали роботу в рибальстві. Основна маса трудовімігрантів із Закарпатської та Львівської областей влаштувалися за кордоном для роботи на будівництві (45,4 та 69,0% від чисельності працевлаштованих за відповідним регіоном), у промисловості (24,2 і 19,9%) та сільському господарстві (17,9 і 10,2%). Кияни влаштувалися на роботу в галузі морського транспорту (41,6%), охорони здоров'я, фізичної культури та соціального забезпечення (26,0%), а також на будівництві (21,4%) [33, С. 67].

Емігранти з Донецького регіону реалізують трудову активність переважно у Росії, закарпатці – в Чехії. Найчисельніша група трудовімігрантів – вихідців із Львівської області зосереджена в Польщі; частка працюючих у середземноморських країнах (Італія, Португалія, Іспанія, Греція) значна серед трудовімігрантів з Івано-Франківської, і особливо із Чернівецької областей [33, С.88].

Виходячи з тенденції розвитку світової економіки та підсумовуючи дослідження економіко-географічного розподілу української трудової еміграції, виділимо наступні, на наш погляд, важливі моменти:

1. Українську трудову еміграцію не слід розглядати як випадкове і тимчасове явище.

2. Виїзд наших громадян за кордон з метою працевлаштування був і залишається однозначним – до держав з вищим рівнем матеріального добробуту. Нині громадяни України працюють більш ніж у 60 країнах світу, тобто міграційні переміщення не обмежуються територіально.

3. Працевлаштування українських громадян за кордоном вирізняється регіональною варіативністю.

4. Аналіз вікової та статеві структури емігрантів свідчить про те, що за кордон у пошуках роботи виїжджає найконкуレントоздатніша частина робочої сили України: в основному чоловіки, працездатного віку (від 28 до 40 років), з досить високим рівнем освіти (понад 80% осіб мають вищу або професійно-технічну освіту).

5. Тривалість перебування за кордоном українських трудовімігрантів переважно становить півроку або рік. У більшості випадків робота, яку вони виконують, пов'язана з важкою фізичною працею і, як правило, вважається неprestижною для місцевих робітників.

Проведений нами аналіз економіко-географічного розподілу трудовіміграції з України показав, що офіційна статистика міграційних процесів не дає адекватних реальності даних щодо спрямованості основних еміграційних потоків, чисельності трудовімігрантів, їхнього вікового, статевого, професійно-кваліфікаційного складу, сфери діяльності. Тому нами, за підтримки лабораторії соціологічних досліджень Тернопільської академії народного господарства під патронатом головного управління економіки Тернопільської обласної державної адміністрації, було проведене соціологічне опитування з метою вивчення сучасного стану трудовіміграції у Тернопільській області (див. додаток В). Об'єктом дослідження виступили громадяни, які безпосередньо зверталися за закордонними паспортами до Відділення громадянства, паспортної та імміграційної служби Тернопільського МВ УМВС України в Тернопільській області у січні 2002 року. Специфіка об'єкту визначила методику проведення опитування, а також обсяг та особливості формування вибіркової сукупності.

Питання щодо репрезентативності вибіркової сукупності і дослідження в цілому, розглядаються з позиції завдань та мети цього дослідження (саме вони визначають ті характеристики, відносно яких перевіряється репрезентативність). Виходячи з цього, нами було проведене суцільне дослідження, тобто об'єктом спостереження стала генеральна сукупність. При вивченні суспільних явищ генеральна сукупність практично ніколи не задана, тобто визначається самим дослідником. Необхідно зазначити, що дослідник не є вільним у цьому виборі – межа та характер генеральної сукупності визначаються об'єктом дослідження. У нашому випадку кількість респондентів, які підлягали опитуванню, визначалась терміном проведення соціологічного дослідження і повинна була скласти не менше 400 осіб¹. Ми опитали дещо більшу кількість респондентів, тобто генеральна сукупність склала 500 осіб.

Будь-яке соціологічне дослідження передбачає визначення його предмету (вивчення найбільш значущих, з практичної точки зору, сторін, особливостей об'єкту дослідження).

У нашому соціологічному дослідженні виділяються дві сфери вивчення його предмету: об'єктивна та суб'єктивна. До об'єктивної сфери належать сталі характеристики респондентів: освіта, кваліфікація, соціальний, сімейний стан та ін. У суб'єктивній сфері нами виділено декілька типів ознак, які пояснюють, зокрема, спрямованість трудовіміграційних потоків, наміри респондентів щодо терміну перебування за кордоном, причини їх повернення тощо.

У ході дослідження виявилось, що за звітний період до Відділення громадянства, паспортної та імміграційної служби звернулося 50,6 % (253 особи) чоловіків та 49,4 % (247 осіб) жінок від загальної кількості опитаних¹.

За сімейним станом респонденти, в основному, одружені люди (64,2%), які мають одну або дві дитини віком до 16 років. Неодружені складають 27% усіх опитаних (див. додаток Д, ознака 19). Респонденти, в основному, люди з вищою (49,6%) та середньою спеціальною (31%) освітою,

			в % до всіх респондентів- чоловіків	в % до загальної кількості респондентів		в % до всіх респондентів- жінок	в % до загальної кількості респондентів		
1	<i>Німеччина</i>	27	17,6	77,1	8	5,5	22,9	35	11,8
2	<i>Великобританія</i>	36	23,5	59,0	25	17,4	41,0	61	20,5
3	<i>Франція</i>	6	3,9	54,5	5	3,5	45,5	11	3,7
4	<i>Італія</i>	10	6,5	21,7	36	25,0	78,3	46	15,5
5	<i>Польща</i>	3	1,9	60,0	2	1,4	40,0	5	1,7
6	<i>Канада</i>	9	5,9	53,0	8	5,5	47,0	17	5,7
7	<i>США</i>	22	14,4	43,1	29	20,1	56,9	51	17,2
8	<i>Голландія</i>	1	0,7	50,0	1	0,7	50,0	2	0,7
9	<i>Іспанія</i>	6	3,9	35,3	11	7,6	64,7	17	5,7
10	<i>Португалія</i>	18	11,8	75,0	6	4,2	25,0	24	8,1
11	<i>Бельгія</i>	1	0,7	100,0	-	-	-	1	0,3
12	<i>Швейцарія</i>	1	0,7	50,0	1	0,7	50,0	2	0,7
13	<i>Австралія</i>	-	-	-	2	1,4	100,0	2	0,7
14	<i>Росія</i>	4	2,6	100,0	-	-	-	4	1,3
15	<i>Ізраїль</i>	2	1,3	66,7	1	0,7	33,3	3	1,0
16	<i>Греція</i>	2	1,3	25,0	6	4,2	75,0	8	2,7
17	<i>Ірландія</i>	-	-	-	1	0,7	100,0	1	0,3
18	<i>Інші</i>	5	3,3	71,4	2	1,4	28,6	7	2,4
Разом		153	100,0		144	100,0		297	100,0

Примітка. При аналізі трудовіміграційних потоків нами бралися до уваги відповіді лише тих респондентів, які основною причиною виїзду за кордон назвали можливість влаштування на роботу (297 осіб із усієї генеральної сукупності).

Спостерігаються відмінності у відповідях респондентів різного освітнього рівня (див. додаток Е). Респонденти з вищою освітою надають перевагу виїзду у такі країни, як: Великобританія – 28,9%, США – 21,9%, Німеччина – 12,5%, Канада – 11,7% опитаних. Респонденти, які мають середню спеціальну освіту, вважають, що могли б застосувати свої уміння та навички в таких країнах: Великобританія – 18,4%, Італія – 17,5%, США – 16,5%, Португалія – 13,6%, Німеччина – 12,6% опитаних. Респонденти з

середньою освітою виявили бажання працювати в: Італії – 22,2%, Іспанії – 14,2%, Португалії – 11,1%, США – 9,5%, Великобританії – 7,9%, Німеччині – 7,9% опитаних.

Доцільно зазначити, що між такими показниками, як рівень освіти та вибір країни, існує прямий зв'язок. Саме на це вказує коефіцієнт Крамера, який у нашому дослідженні дорівнює 0,351 ($0 < K < 1$). Таким чином, респонденти з більш високим рівнем освіти обирають англomовні країни з високим рівнем економічного розвитку (Великобританія, США, Канада), тоді, як особи з середньою освітою надають перевагу виїзду у країни з рівнем економічного розвитку нижчим, ніж вищезгадані (до них належать Італія, Іспанія, Португалія).

Таким чином, проаналізувавши основні напрямки трудоєміграційних потоків, можемо стверджувати, що відбувається суттєве зміщення векторів еміграції – від північно-східного напрямку (Росія) до західного (країни Європи, США, Канада).

В залежності від терміну перебування за кордоном розрізняють:

- довгострокову трудову міграцію (більше 3-х років);
- середньострокову трудову міграцію (до 2-3-х років);
- короткострокову трудову міграцію (до 1 року);
- сезонну (3-6 місяців);
- вахтову (через 1-2 місяці).

За даними нашого дослідження, загальний відсоток респондентів, що обирають середньострокову і довгострокову трудову еміграцію, тобто виїзд від 1 до 10 років та на постійне місце проживання, становить 63,6% опитаних, короткострокову еміграцію обирають 33,7% та 2,7% ще не визначилися щодо терміну перебування за кордоном (рис.2.1). За результатами опитування мінімальний термін перебування за кордоном з метою працевлаштування становить 1 рік.

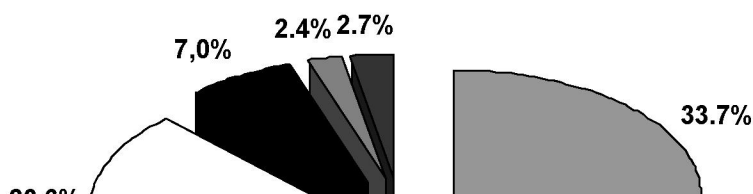


Рис. 2.1. Розподіл респондентів за терміном перебування за кордоном

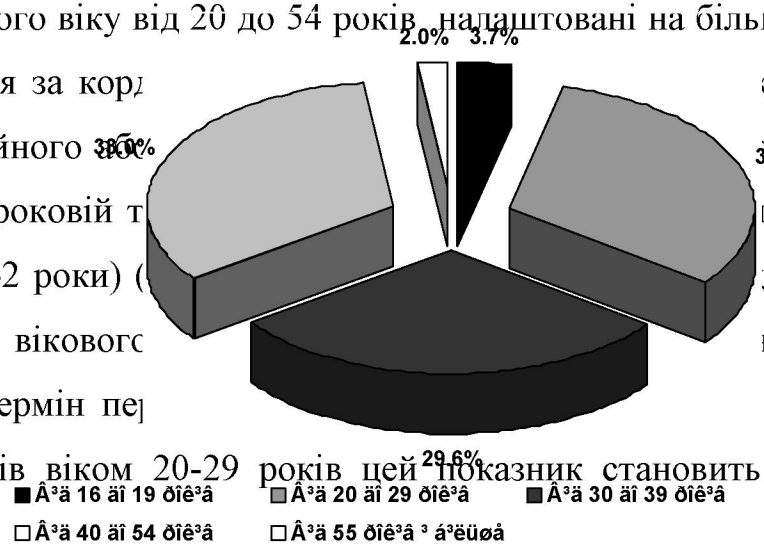
Вікову структуру респондентів, які мають намір працевлаштуватися за кордоном, відображено на рис. 2.2. Варто зазначити, що спостерігаються відмінності у відповідях респондентів-трудоемігрантів щодо терміну перебування за кордоном в залежності від того, до якої вікової групи вони відносяться.

Між показниками щодо віку та терміну перебування за кордоном простежується зв'язок, який є значимим на рівні 5%. Респонденти працездатного віку від 20 до 54 років налаштовані на більш тривалий термін

перебування за кордоном. Так, для категорії респондентів віком 20-29 років та респондентів передпенсійного віку (50-54 роки) цей показник становить 73,4 %, для осіб середньостроковій та короткостроковій та до 1 року або 1-2 роки) (38,0% та 31,7% відповідно) в залежності від збільшення вікового групується на більш тривалий термін перебування за кордоном.

Так, для категорії респондентів віком 20-29 років цей показник становить 73,4 %, для осіб віком 30-39 років – 60,0%, 40-49 років – 38,0%, 50-54 років – 31,7% та 55 років і більше – 2,0%.

Рис. 2.2. Вікова структура респондентів-трудоемігрантів



За статевою приналежністю відзначимо, що існує незначна відмінність у відповідях чоловіків та жінок (31,3% жінок та 35,9% чоловіків орієнтуються на короткострокову трудову еміграцію) (додаток И). Аналізуючи показники довгострокової трудової еміграції, зауважимо, що жінки в своїй більшості надають перевагу терміну перебування за кордоном, що становить 2 роки (38,2% опитаних). На відміну від них, 35,3% чоловіків вирішили працювати за кордоном від 3 до 10 років (табл.2.7).

Існує залежність терміну перебування за кордоном від освітнього рівня респондентів. Ці показники значимі на рівні 1%, коефіцієнт кореляції Пірсона становить 0,237. Чим вищий рівень освіти, тим більший термін перебування за кордоном. Респонденти з вищою освітою, які обрали довгострокову трудову еміграцію становлять 75,8%, особи з середньою спеціальною освітою – 63,1%, з середньою – 42,9% (додаток К).

Показник терміну перебування за кордоном є досить приблизним і може коливатися. Це пов'язано з тим, що вивчаються лише плани респондентів, їх уявлення. Тому більш точним є показник перебування людей за кордоном (реальної трудової еміграції), для визначення якого респондентам пропонувалося відповісти на два запитання анкети: "Який відсоток Ваших знайомих з найближчого оточення виїхали (або збираються виїжджати) з метою працевлаштування за кордон?" та "Скільки часу люди перебувають за кордоном, якщо вони їдуть туди працювати?".

Таблиця 2.7

Розподіл респондентів-трудоемігрантів за терміном перебування за кордоном, за статтю¹

№ п/п	Стать	Термін перебування						Всього респондентів	
		До 1 року	1-2 роки	3-4 роки	5-10 років	На постійне місце проживання (ПМП)	Термін визначений не	Кількість	В % до загальної кількості
1	Всього респондентів	100	91	70	21	7	8	297	100,0
2	В % до загальної кількості респондентів відповідно до терміну перебування	33,7	30,6	23,6	7,1	2,3	2,7		

3	В тому числі: чоловіки:								
	- кількість респондентів	55	36	41	13	4	4	153	51,5
	- в % до всіх респондентів-чоловіків	36,0	23,5	26,8	8,5	2,6	2,6		
	- в % до загальної кількості респондентів відповідно до терміну перебування	55,0	39,6	58,6	61,9	57,1	50,0		
4	жінки:								
	- кількість респондентів	45	55	29	8	3	4	144	48,5
	- в % до всіх респондентів-жінок	31,2	38,2	20,1	5,6	2,1	2,8		
	- в % до загальної кількості респондентів відповідно до терміну перебування	45,0	60,4	41,4	38,1	42,9	50,0		

¹Примітка. При з'ясуванні терміну перебування за кордоном потенційних емігрантів нами бралися до уваги відповіді тих респондентів, які основною причиною виїзду вказали можливість працевлаштування за кордоном (297 осіб із усієї генеральної сукупності).

За результатами опитування усіх респондентів (500 осіб) ми отримали наступні дані: 51% респондентів зазначили, що з їх найближчого оточення за кордон з метою працевлаштування виїхали приблизно 30-50% людей; 17% опитаних вказали, що – 70-100%; 22,6% респондентів ствердили, що – 10-20% (див. додаток Д, ознака 7).

З'ясовуючи термін перебування за кордоном трудових емігрантів, ми встановили, що середньострокова та довгострокова трудова еміграція становлять 88,2%, короткострокова – 9,4%, сезонна – 2,2% (див. додаток Д, ознака 8). Порівнюючи показники терміну реальної трудової еміграції і такої, що планується респондентами, ми прийшли до висновку, що слід очікувати збільшення показників довгострокової трудової еміграції, на яку налаштовані респонденти і зменшення короткострокової у межах 10-20%.

За освітнім рівнем респонденти-трудоемігранти розподілились наступним чином (рис. 2.3):

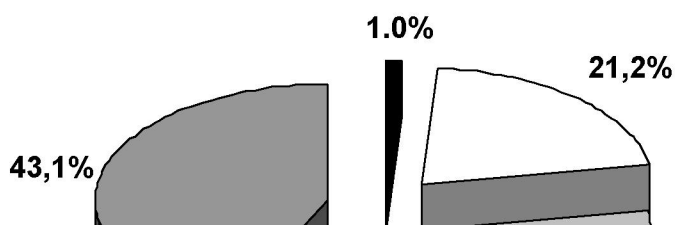


Рис. 2.3. Розподіл респондентів-трудоемігрантів за рівнем освіти

Нас цікавили також проблеми, які виникають у зв'язку з виїздом за кордон з метою працевлаштування. Привертають увагу відповіді чоловіків та жінок стосовно проблем, які заважають їм поїхати за кордон. Для жінок найбільш актуальними виявилися:

- 1) матеріальні проблеми (28,4% опитаних);
- 2) проблема "з ким залишити дітей" (26,4% опитаних);
- 3) проблеми отримання візи (22,2% опитаних).

Для чоловіків проблема "з ким залишити дітей" не є такою болючою (на неї вказали лише 3,9% опитаних). Основними ж перешкодами на шляху виїзду на роботу за кордон чоловіки вважають:

- 1) матеріальні проблеми (23,5% опитаних);
- 2) проблему отримання візи (22,8% опитаних).

Для 22,2% респондентів чоловічої статі взагалі немає жодних проблем.

Розглянемо, як виглядає ієрархія проблем у осіб з різним рівнем освіти (табл.2.8).

Таблиця 2.8

Ієрархія проблем еміграції осіб з різним рівнем освіти

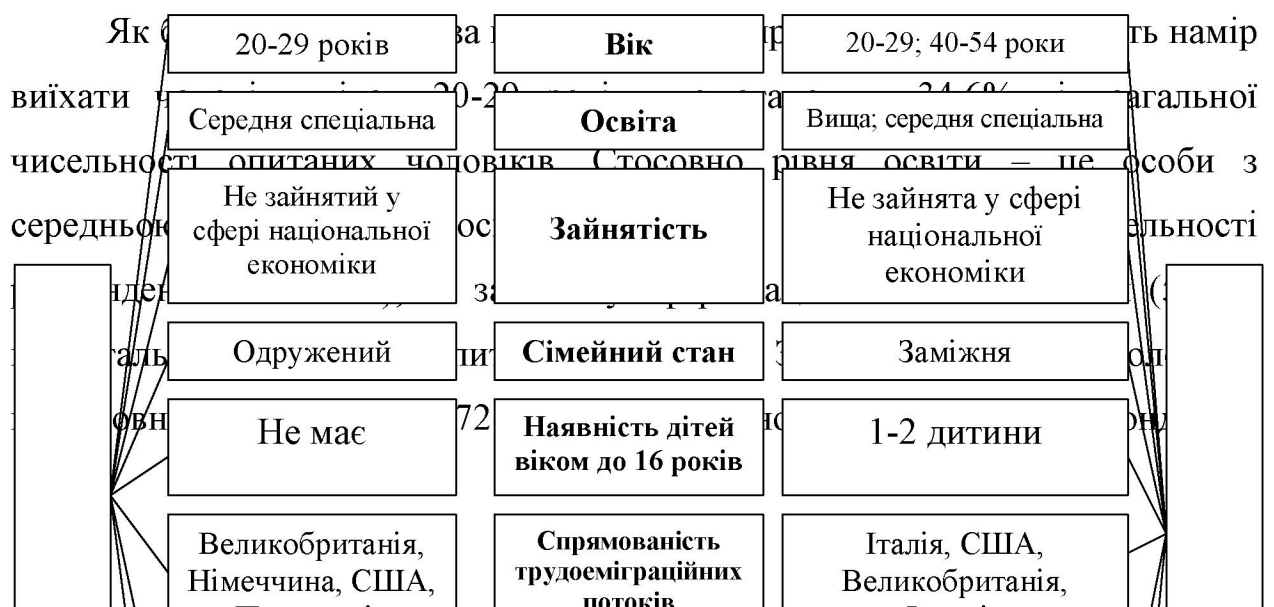
Місце	Вища освіта	Середня спеціальна освіта	Середня освіта

1	Проблема отримання візи	Матеріальні проблеми	Матеріальні проблеми
2	Матеріальні проблеми	Проблема "з ким залишити дітей"	Жодних проблем
3	Незнання мови	Жодних проблем	Проблема "з ким залишити дітей" та проблема отримання візи

Цікавим виявився той факт, що лише людей з вищою освітою хвилює проблема незнання мови (третє місце в ієрархії проблем). Необхідно зауважити також, що кількість проблем зменшується із зниженням освітнього рівня опитуваних. На думку респондентів, для того, щоб виїхати у Німеччину потрібно вирішити лише матеріальні проблеми, в Англію, США, Канаду – проблеми, пов'язані з отриманням візи, а потім вже матеріальні. Незнання мови та матеріальні проблеми заважають респондентам виїхати до Франції, Португалії, Іспанії.

Найбільш мобільними у пошуках роботи за кордоном виявилися респонденти, причиною виїзду яких є можливість працевлаштування, віком 40 – 54 років – 33% опитаних, другу сходинку посіли респонденти віком 20 – 29 років – 31,7%, третю – опитані віком 30-39 років – 29,6% (додаток Л, ознака 11).

Аналіз даних, отриманих в результаті проведеного соціологічного опитування дозволяє окреслити типовий портрет українського трудовемігранта (рис. 2.4).



чоловічої статі) і, переважно, не мають дітей віком до 16 років (41,2%). Вектор їх трудовіміграційних переміщень спрямований у Європейські країни (Великобританія, Німеччина, Португалія) і США. Основними проблемами, які заважають чоловікам виїхати за кордон є матеріальні, а також ті, що пов'язані з отриманням візи. У ході проведеного нами соціологічного опитування виявилось, що особи чоловічої статі налаштовані, в основному, на короткострокову еміграцію – до 1 року (35,9% від загальної чисельності респондентів-чоловіків).

За кордон з метою працевлаштування мають намір виїхати також жінки віком 20-29 років, що становить 34,7% від загальної чисельності респондентів-жінок і – 40-54 років (відповідно 32,6%). За рівнем освіти – це особи, що мають або вищу (34% від загальної кількості опитаних жінок), або середню спеціальну освіту (33,3%), не зайняті в галузях національної економіки (59,7%). Жінки, які бажають виїхати за кордон з метою працевлаштування, в основному, заміжні (68,8%), мають 1-2 дитини віком до 16 років (50%). Основними країнами в'їзду особи жіночої статі обрали Італію, США, Великобританію та Іспанію. Для них найбільш актуальними проблемами, які пов'язані з виїздом за кордон з метою працевлаштування виявилися матеріальні, отримання візи, а також проблема "з ким залишити дітей". Жінки у своїй більшості надають перевагу терміну перебування за кордоном, що становить 1-2 роки (38,2% опитаних жінок).

2.2. Мотиви і динаміка українського трудовіміграційного процесу

Мотиваційні установки населення на міграційні переміщення ґрунтуються на оцінці потреб людини: їх структури, змісту, ієрархії, пріоритетності задоволення. Так, при висхідних тенденціях суспільного розвитку розширюється спектр можливостей реалізації соціально-економічних і духовних потреб. За умов економічного спаду, загострення

соціально-економічних проблем можливості задоволення потреб мають обмежений характер і орієнтовані, переважно, на потреби нижчого рівня.

При вирішенні питання щодо еміграції поведінка людини зумовлюється різноманітними спонукальними причинами (факторами): зовнішніми – стимулами, внутрішніми – мотивами¹. Зовнішні мотиви, як сукупність сформованих на певній території соціально-економічних, демографічних, політичних, національно-етнічних умов, впливають на характер міграційних процесів і визначають, в межах чинного законодавства, конкретні дії людей, пов'язані із свободою вибору місця прикладання праці. Внутрішні спонукальні мотиви діють на рівні особистості, зумовлені якісними характеристиками робочої сили і є основою поведінки людини, що викликається зміною правового, соціально-економічного середовища та можливостями її самореалізації за межами цих умов.

Міграційні процеси, пов'язані з виїздом за кордон з метою працевлаштування, їх динаміка та особливості, є результатом як внутрішніх, так і зовнішніх спонукальних причин економічного характеру: нерівномірностей економічного розвитку, внаслідок яких виникає надлишок робочої сили в одних країнах і її нестача в інших; істотних відмінностей в умовах праці, рівнях заробітної плати та життя, умовах підприємницької діяльності та ін.; циклічного характеру економічного розвитку, зокрема, асинхронного економічного циклу в різних країнах; нерівномірного розгортання НТР, структурних криз та реформ; різниці у природному прирості населення та ін. Вищеназвані причини частково є факторами макrorівня процесу трудової еміграції.

Фактори макrorівня (політична система, зайнятість, доходи населення, рівень споживання, екологічна ситуація, міграційна політика) – найбільш загальні і глибинні причини трудової еміграції. Саме вони формують поведінкову ситуацію, тобто такий стан особи, який викликаний потребою у зміні її матеріального добробуту і виступає спонукальним мотивом виїзду за кордон з метою працевлаштування. На сучасному етапі фактори трудової

еміграції на макрорівні визначають проблемні сторони трансформаційних процесів української економіки.

Еміграційна поведінка осіб, що виїжджають за кордон з метою працевлаштування знаходиться під опосередкованим впливом факторів мікрорівня (соціальне середовище, потреби, ціннісні орієнтації і пріоритети). У випадку визначення в індивідуальній свідомості людини значимості міграційних установок на виїзд за кордон, вони набувають спонукальних мотивів і перетворюються у реально діючі. Ці соціальні спонукальні мотиви на рівні мігранта, конкретного індивіда можна умовно назвати особистісним соціальним підходом до трудоеміграційного процесу. Вплив факторів мікрорівня на мотиваційну поведінку потенційних трудоемігрантів виявляється в ході проведення соціологічних опитувань.

Основним мотивом виїзду громадян України за кордон з метою працевлаштування, який обумовлений чинниками макрорівня, є нестабільність економічного становища, яку характеризують:

- кризові явища в економіці, спад виробництва, згорання сфери прикладання праці, скорочення робочих місць та попиту на робочу силу, наявність офіційного та реального безробіття на національному ринку праці. Так, за період 1990-1999 рр., обсяг ВВП в Україні скоротився на 59,2%, промислової продукції на 48,9 %, сільськогосподарської – на 51,5 %. Реальна заробітна плата зменшилася в 3,82 раза. Найвідчутніші втрати припали на стартовий етап перехідного періоду – 1991-1994 рр. За цей час обсяг ВВП зменшився на 45,6%, промислового виробництва – на 40,4%, сільськогосподарського – на 32,5 % [118, С.13]. Реальна норма безробіття в Україні протягом другої половини 90-х рр. ХХ століття становила 38-41%. З них 35% припадало на приховане безробіття і лише 3-6 % - на очевидне [63, С.14].

- природно-економічні, політичні та інші чинники, які не дозволяють у повному обсязі створювати сприятливі умови для залучення інвестицій в українську економіку. Станом на 1.01.2003 р. обсяг прямих іноземних

інвестицій в Україну становив 5,339 млрд. дол. [108, С.94]. Сьогодні в Україні не вистачає притоку іноземного капіталу, оскільки потреба її в інвестиціях становить близько 40 млрд. дол. США [105, С.79]. Причиною низької інвестиційної привабливості України є відсутність необхідних ринкових інституцій, що мали б забезпечити стабільне фінансування правової системи, гарантувати права власності, дотримання контрактних зобов'язань, дієвість антимонопольного законодавства;

- надлишкова підготовка кадрів порівняно з потребами національного ринку праці. Тобто, мотивація населення України до трудової еміграції пов'язана із станом внутрішнього та зовнішнього ринків праці. В умовах зниження попиту на робочу силу, монопольного становища працедавців на національному ринку праці, коли вони антиринковими засобами підтримують низьку оплату праці найманих працівників, підвищується мотивація населення до трудової еміграції в напрямку ринків праці, де існують вільні робочі місця або вигідніші умови працевлаштування. Незважаючи на тенденцію до реального зростання, заробітна плата в Україні досі ще не виконує ролі стимулюючого чинника розвитку виробництва і науково-технічного прогресу, не забезпечує реального відтворення робочої сили. Високі темпи приросту у 2002 р. номінальної та реальної заробітної плати (на 35,2% та 19,3% відповідно) не справили відчутного впливу на рівень добробуту працівників [108, С.4]. Як свідчать дані соціологічного опитування, проведеного центром "Жіночі перспективи", до міграції підштовхує, насамперед, низька заробітна плата (52,8%), безробіття (31,7%) і необхідність повернення боргів (29,7%) [79, С.2].

Еміграцію в контексті незадоволення базових потреб особистості можна розцінювати як стратегію поведінки, спрямовану на створення такої якості життя, яке узгоджується з ціннісними орієнтаціями людини. Вибір цієї стратегії стає більш ймовірним тоді, коли можливості самореалізації людей підірвані об'єктивними обставинами життєвого оточення і атмосферою суспільного песимізму. За певних умов еміграція стає досить популярною

цільовою установкою широких верств суспільства. Так, згідно проведеного львівськими науковцями дослідження, понад третина опитаних розв'язання проблеми власного працевлаштування вбачає у виїзді за кордон. У Львівській області так бажали б вирішити проблему з отриманням місця праці 34,9% респондентів, в тому числі у Львові – 35,3%. Орієнтація опитаних на виїзд за кордон засвідчує, що респонденти не вірять різноманітним програмним деклараціям про підтримку власного виробника і, як результат цієї підтримки, - у появу робочих місць на місцевому ринку праці [102, С.149].

В цілому, оцінюючи причини трудової еміграції з України, можна констатувати, що значна частина емігрантів зіштовхується в даний час з незадоволеністю практично всіх своїх базових потреб: в матеріальних засобах до існування, в самореалізації, в безпеці.

Серед спонукальних мотивів трудової еміграції все більшого значення набувають не лише зовнішні по відношенню до мігранта чинники (наприклад, глобальна нестача робочих місць), а й внутрішні – прагнення до реалізації через еміграцію потреб розвитку особистості. У даному випадку, якщо мова йде про еміграційну поведінку, то основною причиною еміграції є суперечності між рівнем розвитку особистості, її потребами і умовами їх задоволення. Цей висновок не заперечує визначальної ролі трудової детермінанти у еміграційних переміщеннях, оскільки праця у даному випадку розглядається значно ширше, ніж лише джерело заробітку; в ній виявляється спосіб самореалізації особистості у соціальному плані. При цьому специфіка поєднання причин і цілей еміграційної і трудової поведінки має велике значення як на стадії формування мотивів (потенційної мобільності), так і у всій сукупності конкретних дій і вчинків потенційних емігрантів [123, С.25]. Таким чином, трудова детермінанта – основна серед стимулюючих факторів як в інтенсивності, так і в результативності еміграційних переміщень в умовах сучасного ринку праці. Це є характерним, зокрема, для ринку наукових працівників. Так, в Україні, після проголошення незалежності, рівень деградації її науково-технічного і освітянського

потенціалу сягнув загрожуючих масштабів і набув ознак пріоритетної проблеми, яка загрожує національній безпеці України. Внаслідок погіршення науково-дослідної роботи і серйозних соціально-економічних проблем, які впливають на творчу працю, багато вчених виїжджає за кордон через професійні і економічні причини.

Із загальної кількості фахівців вищої кваліфікації, що виїхали за межі країни у 2002 р., 29% складають науковці у віці до 40 років, третина – у віці 41-50 років [108, С.159].

Майже 40% спеціалістів, які емігрували, мали вищі вчені звання: професора – 7 осіб, доцента – 32, старшого наукового співробітника – 21 особа. З організацій Національної академії наук України виїхали за кордон 54 доктори і кандидати наук, Міністерства освіти і науки – 49, Міністерства охорони здоров'я – 19. Найбільше число докторів та кандидатів наук виїхало до Сполучених Штатів Америки – 32, Росії – 23, Німеччини – 29 осіб [108, С.159]. Чисельність фахівців вищої кваліфікації, що емігрували за кордон у 1996-2002 рр. відображена в табл. 2.9.

Таблиця 2.9

Динаміка еміграції докторів та кандидатів наук за кордон

Роки	Всього, осіб	У тому числі	
		доктори наук	кандидати наук
<i>1996</i>	267	83	184
<i>1997</i>	180	51	129
<i>1998</i>	117	19	98
<i>1999</i>	136	32	104
<i>2000</i>	151	26	125
<i>2001</i>	162	23	139
<i>2002</i>	155	27	128

Примітка. Складено за [108, С.160].

Причина цього полягає у різкому скороченні попиту на результати вітчизняних науково-технічних розробок і – недостатньому їх фінансуванні. За умов непомірного податкового тиску, незахищеності внутрішнього ринку,

жорсткої конкуренції і нічим не обмеженої економічної експансії з-за кордону, виробництво власної продукції (зокрема, високотехнологічної) стає вкрай не вигідним. А недостатня доходна частина державного бюджету не дозволяє фінансувати науку навіть на мінімально необхідному рівні.

Все це негативно вплинуло як на зайнятість в науково-технологічній сфері, так і на соціально-економічне становище науково-технічних кадрів (рівень оплати у порівнянні з 1990 роком знизився у 4-5 разів) [117]. Соціальний статус інтелектуальної праці різко впав з рангу "вище середнього" до рангу "значно нижче середнього".

Отже, при сучасному рівні витрат на науку за умов "відкритого суспільства" в Україні, по-перше, в глибокій, тривалій депресії опинилася вся науково-технічна і вузівська інтелігенція, тобто, інтелектуальна еліта нації...; по-друге, країна залишатиметься репродуктором і "донором" для безплатного постачання висококваліфікованими кадрами більш розвинутих країн, які можуть забезпечити умови для їх самореалізації, відповідно знекровлюючи інтелігентну еліту нації, поступово підриваючи її репродукцію [57, С.3].

"Відплив мізків" має для країни-донора ще й інші негативні наслідки. Тут слід враховувати, зокрема, той факт, що згідно з розрахунками американських соціологів вартість підготовки одного висококваліфікованого спеціаліста науково-технічного профілю обходиться країні-донору приблизно у 800 тис. доларів. З врахуванням того, що середньорічні темпи еміграції наукових працівників з України в останні роки оцінювались в 160-170 чоловік, вона щорічно втрачає близько 15 млн. доларів. Якщо ж до категорії наукових працівників додати висококваліфікованих інженерно-технічних спеціалістів, представників медичних професій, вчителів і діячів культури, то за деякими даними загальні річні збитки України від "відпливу мізків" становлять більше 1 млрд. доларів [5, С.5]. Більше того, зниження загального культурного та інтелектуального рівня нації, девальвація багатьох духовно-моральних цінностей в значній мірі викликають порушення технологічної дисципліни, аварії на виробництві і транспорті, екологічні

катастрофи, які, у більшості випадків, є прямим наслідком зростаючого непрофесіоналізму і некомпетентності.

Дія загальних факторів трудової еміграції на мотиваційну поведінку трудоемігрантів має свої особливості також в залежності від специфіки того чи іншого регіону. Якщо вплив політичних обставин у різних регіонах загалом однаковий, то економічні детермінанти еміграції мають свої регіональні відмінності залежно від особливостей розвитку місцевої економіки, стану зайнятості, рівнів доходів тощо. Зокрема, Східні і Центральні області України в умовах економічного спаду мали багатогалузеву промисловість, розвинену інфраструктуру, були достатньо забезпечені природними та трудовими ресурсами, що загалом створювало ширші можливості для переорієнтації виробництва. Навпаки, менш індустріалізований і урбанізований західноукраїнський регіон зазнав більш руйнівного впливу кризових явищ.

Ще одним стимулюючим фактором трудоеміграційних переміщень із західноукраїнського регіону є зменшення платоспроможного попиту населення у зв'язку з відносно нижчими його доходами. Незважаючи на загальне зростання реальних доходів триває поглиблення їх диференціації. Співвідношення найбільшого розміру середньої заробітної плати у січні-листопаді 2002 р. (658 грн.) та найменшого її розміру у Тернопільській області (265 грн.) складало 2,5 рази. Заробітна плата працівників Волинської та Хмельницької областей була майже на третину меншою від середнього рівня по країні [94, С.63].

Еміграційні настрої населення західноукраїнського регіону посилюються внаслідок більшої його щільності та нижчого рівня зайнятості і, відповідно, вищого рівня безробіття. У зв'язку з цим навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) станом на 1.01.2002 р. в Україні становило 11 осіб, тоді як у Рівненській області – 44 особи, Тернопільській – 41, Івано-Франківській – 28 осіб [112, С.376]. Рівень безробіття за методологією МОП у 2001 р. по Україні склав 11,1%, а

відповідно у Тернопільській області – 17,1%, Чернівецькій – 18,4% [112, С.367]. Як бачимо, переважаючим мотивом виїзду громадян України за кордон з метою працевлаштування є бажання покращити своє матеріальне становище, тобто еміграція зумовлена насамперед економічними чинниками.

Вплив регіональних географічних, економічних, соціальних та інших особливостей на розвиток трудової еміграційного процесу у кожному конкретному випадку відбувається залежно від характеристик сім'ї, окремої особи. Приймаючи рішення стосовно еміграції більшість громадян керуються не одним мотивом, а виділяють для себе відразу декілька причин виїзду за кордон.

В цілому у структурі мотивів еміграції домінують ті, які пов'язані з розчаруванням у перспективах трансформаційних перетворень, що відбуваються в українському суспільстві. Згідно деяких проведених соціологічних досліджень майже третя частина населення України оцінює перспективи своєї діяльності надто скептично. Це служить потужним чинником, що стимулює еміграцію населення і ставить під вагомий сумнів ефективність державних заходів щодо її стримування.

Мотиваційним чинником трудової еміграції, який впливає на прийняття рішень щодо здійснення еміграційних переміщень, можна розглядати наявність родинних та дружніх зв'язків членів емігрантських сімей з громадянами зарубіжних країн або емігрантами, які виїхали за кордон раніше. Окрім цього, рішення про здійснення еміграційних поїздок на рівні сім'ї залежить також від досвіду еміграції самих її членів. Очевидно, що успішна спроба зарубіжної поїздки з метою працевлаштування одного з членів родини спонукає інших також вдатися до практики такої еміграції.

В межах виявлених загальних особливостей формування еміграційної поведінки досліджувані процеси є специфічними і на рівні окремих соціально-демографічних груп. Перш за все, виділяються окремі відхилення від середніх характеристик поведінки залежно від статі і віку емігрантів.

Розглядаючи еміграційні наміри громадян, які виїжджають за кордон, відповідно до їх демографічної структури, зазначимо, що жінки порівняно з чоловіками частіше ініціюють саму ідею еміграції з країни. Через більшу економічну залежність вони важче визначаються у виборі своєї подальшої долі за кордоном і неохоче відмовляються від українського громадянства. Якщо в еміграційних установках чоловіків переважають наміри працювати за кордоном за наймом або стати підприємцем, то у жінок більшу питому вагу становлять орієнтації на домашнє господарство, створення умов для кращого майбутнього своїм дітям. У мотиваційному блоці еміграційної поведінки трудові мотиви у жінок, порівняно з чоловіками, виражені слабше. Професійний статус за кордоном для жінок має також менше значення, ніж для чоловіків.

Процес формування еміграційної поведінки по-різному відбувається у емігрантів різних вікових груп. Так, молодь (особливо до 20 років) простіше вирішує для себе питання про зміну громадянства. У старшому віці (передпенсійному і пенсійному) таке бажання відстежується значно рідше.

Для емігрантів зрілого віку економічні мотиви виїзду за кордон найчастіше пов'язані з орієнтацією на покращення умов щодо особистісної самореалізації своїх дітей та з втомою від необлаштованості свого побуту в Україні.

Еміграційні наміри залежать також від освітнього рівня і економічної структури емігрантів. Освіта, заняття, професія, кваліфікація є тими ознаками, які визначають статус особи в суспільстві, її приналежність до тієї чи іншої соціальної групи. Соціальний статус емігрантів відображається на індивідуально-особистісній сфері їх ціннісних орієнтацій і багато у чому визначає установки на виїзд.

Мотивація громадян Тернопільської області щодо еміграції була виявлена шляхом проведення соціологічного опитування, результати якого детально описані у §2.1. На думку опитаних, основною причиною виїзду людей за кордон є можливість влаштуватися на роботу і тим самим

покращити своє матеріальне становище, про що зазначили 82,4% респондентів (див. додаток Д, ознака 1). Пріоритетність міграційних установок на працю в загальній структурі еміграційних намірів в значній мірі пояснюється високою часткою в еміграційному потоці осіб в активному працездатному віці. Саме в цій демографічній групі в структурі мотивів еміграції переважають трудові мотиви. Низький життєвий рівень, безробіття і порівняно низька заробітна плата всередині країни змушують людей шукати роботу за кордоном.

За даними дослідження 56,8% опитаних є незайнятими, серед них безробітні складають 73,5% опитаних, студенти - 15,9%, пенсіонери та жінки, що перебувають у декретній відпустці, відповідно становлять 3,9% та 5,3% (див. додаток Д, ознаки 14,15). Необхідно зазначити, що серед безробітних лише 31,3% опитаних - зареєстровані безробітні. Ієрархія відповідей респондентів щодо причин особистого виїзду за кордон характеризується даними табл. 2.10.

Таблиця 2.10

Відповіді респондентів щодо причин особистого виїзду за кордон

Місце	Причини виїзду	Частота	% до всіх
1	Влаштуватися на роботу	297	59,4
2	Відпочинок, туризм	46	9,2
3	Влаштувати особисте життя	42	8,4
4	Виїзд на постійне місце проживання	30	6,0
5	Навчання	29	5,8
6	Бізнес	24	4,8
7	Важко відповісти	18	3,6
8	Інше	14	2,8

Як бачимо, 59,4% усіх опитаних зазначили, що хочуть влаштуватися на роботу за кордоном, 9,2% основною причиною виїзду назвали відпочинок, туризм; 8,4% збираються влаштувати особисте життя. Не всі респонденти наважилися назвати дійсну причину виїзду за кордон, деякі – вирішили її завуалювати. Такий стан речей можна пояснити відсутністю чіткої міграційної політики, суперечливим характером процедури легалізації,

попередньою таємною домовленістю між потенційними мігрантами та їхніми працедавцями, значним відсотком нелегальних мігрантів.

Нами передбачалась така поведінка респондентів, тому в анкеті були поставлені "запитання-фільтри", які дали змогу встановити реальний відсоток людей, що виїжджають за кордон у пошуках роботи. Одним з таких "запитань-фільтрів" є запитання про термін перебування особи за кордоном. Розглянувши відповіді респондентів, які обрали термін перебування за кордоном від 1 до 10 років та з'ясувавши їхні мотиви виїзду, можемо констатувати, що відсоток трудових емігрантів у нашому дослідженні становить 73,3 % опитаних (див. додаток М). Окрім цього, в ході дослідження виявилось, що на постійне місце проживання збирається виїжджати 5,4% (27 осіб) респондентів (див. додаток М). До того ж зауважимо, що у складі емігрантів, які змінюють місце проживання, за даними дослідження, всі респонденти перебувають у працездатному віці, тобто трудовий мотив виїзду у них є дещо завуальованим. Таким чином можна зробити висновок, що 78,7% опитаних мають намір виїхати за кордон з метою працевлаштування.

У ході соціологічного опитування цікавим виявився той факт, що респонденти, вказавши основними причинами виїзду за кордон відпочинок, туризм, бізнес, влаштування особистого життя, обирали 2-3 країни в'їзду, а коли опитувані причиною виїзду називали можливість влаштуватися на роботу за кордоном, то чітко вказували лише одну країну – реципієнта.

Стосовно мотивів, які змушують людей після перебування за кордоном повертатися додому, можна виділити в першу чергу суб'єктивні: туга за рідними – 42,8% опитаних, родинні проблеми – 26,4%. Жоден з респондентів не зазначив, що до повернення із-за кордону спонукають незадовільні умови праці та відпочинку, зміст роботи. До об'єктивних причин, що змушують повертатися респондентів на Батьківщину, можна віднести: відсутність перспектив на майбутнє – 15,8% та неможливість себе знайти, самовиразитися – 4,4% опитаних (див. додаток Д, ознака 9).

Цікавими були відповіді респондентів на запитання: "З яким з нижче наведених тверджень Ви згодні?" Опитаним пропонувалось вибрати один із трьох варіантів відповідей:

1. Більша частина людей, які працювали за кордоном і повернулися в Україну, знову намагаються виїхати за кордон (37,8% від загальної чисельності опитаних громадян).

2. Певна частина людей, які працювали за кордоном після повернення залишаються жити в Україні, а інша частина знову повертається за кордон (45,2% опитаних).

3. Більша частина людей, які працювали за кордоном, повертаються і залишаються жити в Україні (17% респондентів) (див. додаток Д, ознака 10).

Проаналізувавши відповіді респондентів, можна зробити висновок, що серед осіб, які вирішили виїхати за кордон у пошуках роботи, половина, або, можливо, і більша їх частина залишиться працювати за кордоном і не повернеться найближчим часом на батьківщину. Навіть, якщо особисті проблеми, а вони є основними причинами повернення людей з-за кордону, змусять респондентів повернутися в Україну, вони будуть шукати будь-які шляхи, щоб знову виїхати за кордон і залишитися там якнайдовше.

Комплексний підхід до дослідження трудовіміграційного процесу передбачає не лише з'ясування мотиваційної поведінки громадян України, що виїжджають за кордон з метою працевлаштування, а й виявлення динаміки кількості трудовімігрантів через застосування методів економіко-математичного моделювання. Тобто, аналіз процесу трудової еміграції вимагає комплексного підходу, у формуванні якого неабияку роль відіграють методи економіко-математичного моделювання.

Проведемо дослідження динаміки кількості трудовімігрантів з допомогою економетричних методів. У якості прогнозних видів залежностей нами пропонуються наступні:

- лінійна $y_t = a_0 + a_1 t$;

- степені $\frac{1}{2}$ $y_t \approx a_0 \approx a_1 \sqrt{t}$;
- логарифмічна $y_t \approx a_0 \approx a_1 \ln t$,

де y_t - чисельність трудових емігрантів; t - період; a_0 та a_1 - параметри моделі.

Для знаходження параметрів моделі нами використано процедуру "Проста регресія" програмного продукту STADIA.

В якості інформаційної бази взято статистичні дані форми №1-ТМ (трудова міграція) (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Чисельність громадян України, які тимчасово працювали за кордоном (за формами працевлаштування) у 1996 – 2002 роках¹

Рік	Чисельність громадян України, працевлаштованих за наймом, осіб	Чисельність зайнятих у межах договорів підряду, осіб	Разом
1996	8964	2852	11816
1997	16692	2049	18741
1998	22512	1885	24397
1999	26561	1663	28224
2000	33260	475	33735
2001	36127	202	36329
2002	40570	113	40683

¹Примітка. Складено за [126].

Офіційні дані стосовно кількості трудоемігрантів з України не є презентативними (див. табл. 2.11), оскільки не відображають реального стану виїзду наших співвітчизників за кордон з метою працевлаштування. За експертними оцінками, фактичні дані стосовно масштабів зарубіжної трудової міграції на два порядки вищі. Зокрема, у засобах масової інформації оглядачі часто говорять про 5-6 млн. українських заробітчан за кордоном, тобто тих, що одночасно працюють за межами України. Якщо ж говорити про загальну кількість осіб, які протягом року виїжджають на заробітки за кордон, то зазначену кількість варто було б збільшити у кілька разів,

оскільки значна кількість емігрантів наймається на роботу не на цілий рік. За наявної чисельності працездатного населення у працездатному віці (27 млн. осіб) це явно не реально [13, С.180].

На основі даних офіційної статистики (див. табл. 2.11) нами отримано значення параметрів для кожного виду моделі (лінійної, степеневі, логарифмічної) і статистичні характеристики значущості та ступені адекватності експериментальним даним (додаток П).

У випадку лінійної залежності прогнозне рівняння має вид:

$$y_t = 8,973 + 4,683t, \quad R = 0,993. \quad (1)$$

Степенева форма зв'язку нам дає наступне рівняння:

$$y_t = 5,82 + 17,41\sqrt{t}, \quad R = 0,999. \quad (2)$$

При дослідженні форми зв'язку у вигляді логарифмічної функції маємо:

$$y_t = 9,83 + 14,68\ln(t), \quad R = 0,986. \quad (3)$$

У кожному із отриманих рівнянь R – коефіцієнт кореляції. Графічне зображення побудованих моделей в одній площині подано на рис.2.5. Вісь OY – кількість трудових емігрантів (тис. осіб), вісь OX – періоди, що відповідають рокам, починаючи з 1996, тобто t_1 -1996 р., t_2 -1997, ..., t_{13} -2008 р.

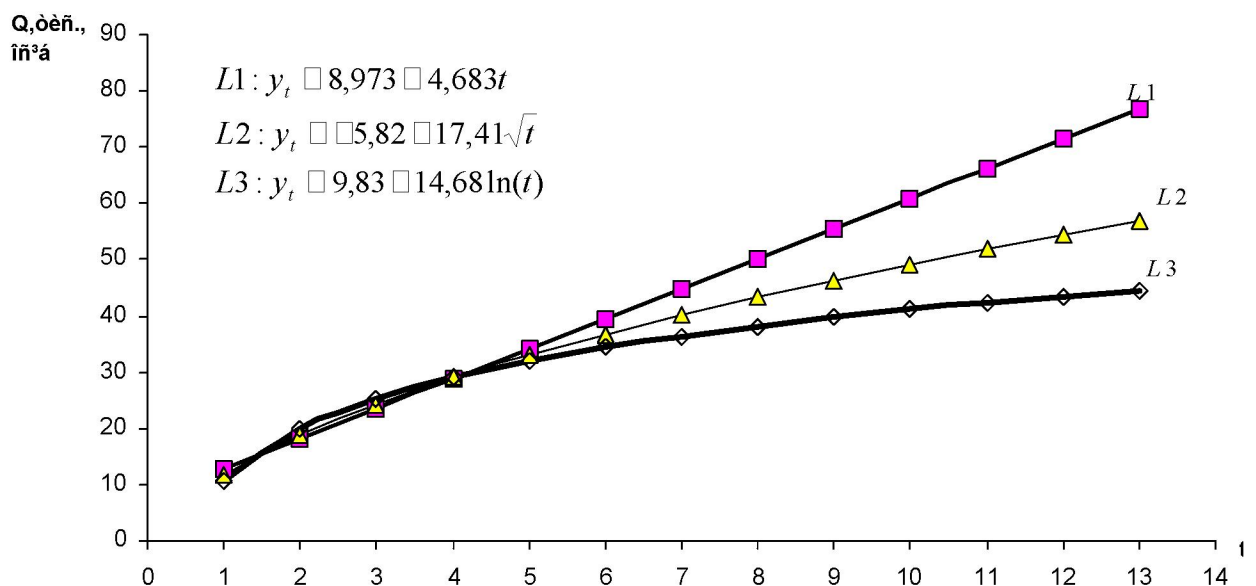


Рис. 2.5. Динаміка процесу трудової еміграції з України

Аналізуючи графіки динаміки досліджуваного процесу, можна зробити висновок, що найбільш прийнятною для стабілізації трудової еміграції є логарифмічна функція, оскільки вона дає найменший приріст чисельності трудових емігрантів в динаміці у порівнянні з іншими видами функцій (сповільнені темпи росту).

Поширення еміграційних процесів в Україні переконує, що наша держава пріоритетним напрямком розвитку обирає шлях інтеграції в ЄС. Таким чином, описані вище мотиви трудової еміграції та її дослідження з допомогою методів економіко-математичного моделювання можуть стати базою для наукового обґрунтування міграційної політики держави. Адже від рівня регулювання процесів зовнішньої трудової міграції залежить налагодження стосунків між Україною і країнами-членами ЄС, її визнання та престиж на міжнародному ринку праці.

2.3. Становлення державної політики управління процесом трудової еміграції

Якщо у попередніх параграфах даного розділу дисертаційної роботи нами були проаналізовані економіко-географічні аспекти трудоеміграційних процесів, мотиваційна поведінка трудоемігрантів та динаміка досліджуваного явища, то предметом даного параграфу є з'ясування особливостей становлення державної політики управління процесом трудової еміграції в Україні. На наш погляд, напрямки цієї політики повинні бути спрямовані на розв'язання таких основних проблем розвитку вітчизняних трудоеміграційних процесів:

–забезпечення пріоритету інтересів особи та її всебічного розвитку;

–сприяння динамічному, ефективному, збалансованому функціонуванню національного ринку праці;

–розробка принципів, методів, механізмів еміграційної політики, які б сприяли поступовому і послідовному входженню України у міжнародний ринок праці.

Для того, щоб окреслити власні пропозиції щодо вдосконалення механізму управління вітчизняною трудовою еміграцією варто проаналізувати типи, принципи, важелі регулювання еміграційних процесів, які застосовують інші країни.

Запроваджена ООН типологія міграційної політики дозволила нам провести детальний аналіз еміграційної політики основних країн-донорів робочої сили [148]. Визначення типу еміграційної політики включає дві частини: по-перше, оцінку рівня еміграції в даній країні, по-друге, чи існує необхідність державного втручання у еміграційні процеси і якщо так, то з якою метою – збільшити, зменшити чи залишити на тому ж рівні еміграцію.

Виявилось, що державна еміграційна політика країн світу, в основному, характеризується ліберальним підходом до еміграції робочої сили. Так, 67,2% країн вважають, що еміграція у них – задовільна, при цьому 55,2% переконані, що держава не повинна втручатися в еміграційний процес, а 12,0% декларують політику державного втручання з метою збереження еміграції на існуючому рівні. Крім цього, до даної групи можна віднести країни, які визначили для себе такий тип політики: "еміграція надто висока, але державне втручання не вимагається" – 6,3%. Таким чином, частка країн, які дотримуються ліберальної еміграційної політики становить 73,5%. Більш детально типи державної еміграційної політики країн-експортерів робочої сили подано у табл. 2.12.

Серед країн-експортерів робочої сили ліберальний тип еміграційної політики ("еміграція задовільна, державне втручання не вимагається") характерний, наприклад, для Австрії, Бельгії, Італії, Польщі, Португалії,

Філіпін. У цю групу, в основному, входять ті країни-донори, для яких експорт робочої сили не є головною статтею валютних доходів.

Таблиця 2.12

Типи державної еміграційної політики країн світу¹

Визначення типу державної еміграційної політики	Тип	Кількість країн	Частка у відсотках
<i>Еміграція надто низька: вимагається державне втручання з метою її збереження</i>	8	2	1,0
<i>Еміграція надто низька: вимагається державне втручання з метою її посилення</i>	9	5	2,6
<i>Еміграція задовільна: вимагається державне втручання з метою її посилення</i>	4	4	2,1
<i>Еміграція задовільна: вимагається державне втручання з метою її збереження на тому ж рівні</i>	3	23	12,0
<i>Еміграція задовільна: державне втручання не вимагається</i>	1	106	55,2
<i>Еміграція задовільна: вимагається державне втручання з метою зниження її рівня</i>	2	7	3,6
<i>Еміграція надто висока: вимагається державне втручання з метою зниження її рівня</i>	6	32	16,7
<i>Еміграція надто висока, але державне втручання не вимагається</i>	5	12	6,3
<i>Еміграція надто висока: вимагається державне втручання з метою її збереження на тому ж рівні</i>	7	1	0,5
Всього	×	192	100,0

¹Примітка. Розраховано за [148].

Іншим підходом щодо управління еміграційними процесами є політика м'якої підтримки експорту робочої сили. У даному випадку країни-донори визначають свою еміграційну політику так: "еміграція задовільна, вимагається державне втручання з метою її збереження на тому ж рівні" (Індія, Китай, Туніс, Саудівська Аравія), оскільки для них експорт робочої сили має досить суттєве значення.

Є ряд країн, для яких виїзд громадян за кордон з метою працевлаштування має особливе значення (Ємен, Пакистан, Туреччина). Зокрема, Ємен, у платіжному балансі якого експорт робочої сили – основна стаття доходів, що перевищує усі інші, проводить політику посиленого

стимулювання виїзду: "еміграція задовільна, вимагається державне втручання з метою її посилення". Крім цього, такі країни, як Бангладеш, В'єтнам, Єгипет здійснюють політику відвертого стимулювання трудової еміграції, яка визначається формулою: "еміграція надто низька, вимагається державне втручання з метою її посилення", оскільки експорт робочої сили приносить для них найвищі доходи.

Посткомуністичні країни притримуються або політики прихованого стримування трудової еміграції, що визначається як: "еміграція надто висока, але державне втручання не вимагається" (Грузія, Туркменистан, Таджикистан, Узбекистан та інші), або політики відкритого стримування трудової еміграції: "еміграція надто висока: вимагається державне втручання з метою зниження її рівня" (Україна, Болгарія, Вірменія, Казахстан, Чехія, "нова" Югославія). Більш детально типи еміграційної політики країн світу подані у додатку Р.

Отже, тип еміграційної політики в країнах-експортерах робочої сили визначається їх становищем на ринку праці, як в минулому, так і тепер. Зокрема, Югославія, яка в середині 80-х років ХХ століття займала перше місце за обсягами доходів від експорту робочої сили, нині значно послабила свої позиції як країна-донор трудових ресурсів; Польща, яка донедавна відносилась до числа країн-донорів, в яких інтенсивно здійснювався експорт робочої сили, нині зміцнила свої позиції на міжнародному ринку праці і проводить еміграційну політику ліберального типу.

Таким чином, можна констатувати, що виявлення типу еміграційної політики України є важливим для розробки таких важелів її вдосконалення, які б дали змогу стримувати детеріоративну частину зовнішньоміграційного потоку (ту, що погіршує ситуацію на національному ринку праці) і, разом з тим, посилити її болстерінгову частину (яка не впливає на стан розвитку економіки або навіть покращує його).

Еміграційна політика країн-експортерів робочої сили ґрунтується на дотриманні на практиці наступних принципів:

- забезпечення загально визнаних прав громадян на свободу пересування і працевлаштування;

- надання трудоемігрантам соціальних гарантій у країнах-реципієнтах;

- забезпечення стабільності надходження в країну валютних переказів трудоемігрантів та їх ефективного використання;

- розвантаження внутрішнього ринку праці за рахунок еміграції тих контингентів працівників, які не користуються попитом і, таким чином, сприяти пом'якшенню ситуації з безробіттям;

- обмеження еміграції з тих секторів економіки, де існує потреба в робочій силі;

- оздоровлення внутрішнього ринку праці через залучення реемігрантів, які отримали за кордоном професійні навички, необхідні для розвитку економіки країни-донора;

- забезпечення можливостей повернення емігрантів на батьківщину.

Дотримання вищеназваних принципів у вітчизняній практиці управління процесом трудової еміграції є важливим, виходячи з того, що їх порушення не дозволяє Україні стати рівноправним партнером на міжнародному ринку праці. Зазначимо, що міграційна політика визначається політичною та економічною орієнтацією країни і ґрунтується на прийнятих нормативно-правових документах та міжнародних правових актах в сфері трудової міграції.

Зокрема, Міжнародною Організацією Праці прийнята Конвенція № 97 "Про працівників-мігрантів" (1949 р.) та відповідна Рекомендація № 86 щодо працівників-мігрантів. Однією із основних ідей даної Конвенції є визнання державами, які ратифікували цей документ, рівності у ставленні до мігрантів незалежно від їх національності, статі, расової належності та віросповідання. Згідно конвенції загальний захист прав мігрантів реалізується через:

1. Організацію компетентних та безкоштовних служб допомоги мігрантам і забезпечення їх необхідною інформацією (стаття 2).

2. Запобігання розповсюдженню неправдивої інформації та пропаганди у питаннях, що стосуються імміграції та еміграції громадян (стаття 3).

3. Вживання заходів щодо полегшення всіх стадій міграції: виїзду, в'їзду, переїзду та влаштування працівників-мігрантів (стаття 4).

4. Організацію відповідних медичних служб допомоги (стаття 5).

5. Дозвіл переказувати на батьківщину заощадження мігрантів (стаття 9) [68, с. 501-503].

Доповненням цих законодавчих гарантій є Конвенція МОП № 143 "Про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення" (1975р.) та Рекомендація № 151 щодо працівників-мігрантів, в яких підкреслюється, що уряди повинні дбати про прийняття не дискримінаційного, а заохочувального законодавства для гарантування рівних можливостей та ставлення в сфері працевлаштування, соціальних гарантій та свобод робітників-мігрантів [69, С.1049-1056].

Управління процесом трудової еміграції також забезпечується нормативно-правовою базою країни-експортера робочої сили, яка включає відповідні статті Конституції, національне еміграційне законодавство, дво- та багатосторонні міжнародні угоди. Крім цього, деякі країни приймають спеціальні еміграційні програми. Діють також багаточисельні інструкції та інші нормативні акти, які входять в систему загального адміністративного, митного, податкового, інвестиційного, банківського та ін. законодавства. У випадку необхідності держави укладають конвенції про взаємне визнання дипломів (країни-члени ЄС).

Нормативно-правова база, яка забезпечує управління процесом трудової еміграції, відображена на рис. 2.6.



впливу).

Заходи опосередкованого впливу, через які здійснюється управління процесом трудової еміграції відображені на рис. 2.7.



Рис. 2.7. Заходи опосередкованого впливу на процес трудової еміграції

Зокрема, Пакистан значно розширив мережу відділень національних банків у країнах Близького Сходу, тобто в місцях найбільшого зосередження своїх працівників.

Управління трудовою еміграцією відбувається також через систему заходів фінансової політики, яка окрім режиму грошових переказів включає систему внутрішніх позик (цінні папери). Країни-донори робочої сили

зацікавлені у ефективному використанні заощаджень емігрантів для розвитку національної економіки. Вкладення їх у цінні папери, за умов надання певних фінансових пільг, – один із шляхів залучення цих заощаджень в економічний кругообіг. Достатнім досвідом у здійсненні подібних заходів володіють країни Сходу. Зокрема, в Індії, на початковому етапі розвитку трудової еміграції, трудящим-мігрантам пропонувалось придбати цінні папери, які не оподатковувались і виплати за якими проводились лише в рупіях. Уряд Пакистану в 1985 р. випустив в обіг державні облігації, які продавались лише за іноземну валюту і приносили їх власникам річний дохід у рупіях від 10% до 14,5% річних, відповідно до номіналу облігації [3, С.137]. Цей аспект слід враховувати при розробці еміграційної політики України з метою акумуляції заощаджень трудоемігрантів для розвитку української економіки.

Надзвичайно ретельно погоджується механізм витрат і взаємних бюджетних платежів, пов'язаних з трудовою міграцією (міжнародні платежі-компенсації) в межах двосторонніх міжурядових угод. Наприклад, згідно з німецько-польською угодою, у 1989р. німецька сторона внесла у держбюджет Польщі суму у розмірі 33,9 млн. марок (5,5 тис. марок – на одного польського зайнятого) [3, С.138]. Вилучені кошти польська сторона витрачала на обслуговування туристів, компенсацію витрат, пов'язаних з відрядженнями.

На наш погляд, використання платежів-компенсацій було б вигідним в обміні працівниками між Україною і країнами-реципієнтами, що дало б змогу підвищити ефективність функціонування механізму виїзду українських громадян, зацікавлених у працевлаштуванні за кордоном.

Одним із засобів підвищення ефективності використання заощаджень трудоемігрантів є елементи інвестиційної та податкової політики. Наприклад, у Туреччині для створення сприятливого інвестиційного клімату місцевими банками розроблені інструкції про першочергове надання кредитів особам, які мають валютні рахунки. На початку 90-х років ХХ ст. уряд Пакистану прийняв закон, який дозволяв пакистанцям, що знаходились за кордоном,

здійснювати інвестиції у національну економіку. Крім цього, Державний банк зняв будь-які обмеження на переказ цим особам за кордон дивідендів у іноземній валюті від діяльності підприємств та компаній, створених ними на території Пакистану.

Інтенсивний розвиток трудоєміграційних процесів в Україні вимагає від уряду надання податкових пільг особам, які вкладають валютні заощадження у розвиток малого бізнесу.

Ще одним аспектом еміграційної політики багатьох країн світу є міжнародне співробітництво, яке спрямоване на створення робочих місць в районах масової еміграції. Між країнами, які залучені у міжнародний обмін робочою силою розробляються програми з виробничого використання валютних надходжень і створення спеціалізованих банків. Зокрема, у Греції діють програми співробітництва з Німеччиною, у Алжирі, Іспанії і Португалії – з Францією, у Нідерландах – зі всіма країнами-донорами робочої сили. Народний банк Туреччини і Турецький банк розвитку в рамках подібної програми надають позики малим і середнім підприємствам з метою створення робочих місць для реемігрантів.

Суттєвою перешкодою на шляху залучення трудоємігрантів до підприємницької та інвестиційної діяльності є те, що більшість з них, працюючи за наймом, не набуває досвіду самостійного ведення бізнесу. Для того, щоб допомогти реемігрантам ефективно використати зароблені кошти, у деяких країнах створюються спеціальні державні корпорації, що надають консалтингові послуги громадянам, які повернулися на Батьківщину після завершення дії контракту (Індія).

Одним із важелів управління трудовою еміграцією є інструменти митної політики.

Практично у всіх країнах-донорах діють митні пільги для реемігрантів. Наприклад, уряд Бангладеш дозволяє мігрантам за пільговими митними тарифами ввозити біля 40 найменувань товарів. Але при цьому митні пільги диференційовані для виробничих і споживчих товарів. Пільги для першої

категорії складають частину загальної інвестиційної політики, оскільки стимулюють залучення валютних заощаджень у розвиток приватного бізнесу. Пільги для другої категорії сприяють насиченню вітчизняного ринку дефіцитними товарами.

Часто внутрішнє митне законодавство доповнюється пільгами, передбаченими міжнародними угодами, за якими країни-донори намагаються отримати для себе митні переваги. Так, відповідно до польсько-німецької угоди, польські робітники мали право без сплати мита вивозити з Німеччини придбані там товари, у тому числі заборонені для вивозу (загальна вартість вивезених у 1989 р. товарів з Німеччини склала не менше 70 млрд. злотих у цінах внутрішнього польського ринку) [3, С.139].

Даний інструмент управління процесом трудової еміграції є актуальним для нашої держави, оскільки запровадження митних пільг для трудоемігрантів стимулюватиме розвиток інвестиційної діяльності в Україні.

Країни-експортери робочої сили здійснюють управління трудовою еміграцією не лише через створення загальноекономічного клімату, що стимулює (або, навпаки, стримує) її, а й активно впливають на обсяг і структуру еміграційних потоків, застосовуючи при цьому заходи прямого впливу на трудоеміграційні процеси (рис. 2.8).

Останні можна віднести до розряду активної еміграційної політики, яка починається, на наш погляд, з відбору суб'єктів досліджуваного явища через комплекс обов'язкових вимог.

Досить жорсткі вимоги повинні висуватися до фірм-посередників та фірм-експортерів, які займаються працевлаштуванням громадян України за кордоном. Це пояснюється характером їх діяльності, оскільки, по-перше, робота з людьми завжди вимагає особливої відповідальності, по-друге, експорт робочої сили - досить прибутковий вид діяльності і, по-третє, від того, наскільки вдало він організований, залежить входження України у світове співтовариство.

Окреслимо кілька основних вимог до агентів з працевлаштування за

кордоном:

- наявність належної організаційної і матеріально-технічної бази, інформаційно-комп'ютерної системи, можливостей мовного навчання емігрантів та їх професійної підготовки. Так, у Таїланді, майже всі агентства із працевлаштування з



Рис. 2.8. Заходи прямого впливу на процес трудової еміграції

трудоемігрант повинен надати письмове зобов'язання про матеріальне забезпечення близьких родичів, які залишаються в країні або документ, який підтверджує їх забезпеченість засобами існування за рахунок суспільства. В Індонезії необхідно подати листа, який засвідчує, що чоловік (батьки) не

заперечують проти виїзду трудовімігранта за кордон;

- перебування громадянина під слідством;
- неврегульованість відносин особи з органами безпеки. У деяких країнах для виїзду за кордон з метою працевлаштування для окремих категорій громадян вимагається згода органів безпеки і оборони. Це стосується представників "закритих" професій;

- небажання громадянина прийняти зобов'язання про виконання загальноприйнятих норм. Зокрема, в Україні доцільно було б запровадити "Кодекс поведінки працівників за кордоном", який передбачав би обов'язки трудовімігранта стосовно сім'ї, колег, батьківщини, еміграційного агентства і працедавця;

- виникнення надзвичайних ситуацій, що загрожують безпеці країни.

До заходів прямого впливу, які застосовують в процесі управління трудовою еміграцією, відносяться також інструменти експансіоністської політики.

Країни-експортери робочої сили, здійснюючи еміграційну політику, використовують методи "завоювання" іноземних ринків праці. Одним із них є демпінг робочої сили, тобто встановлення і своєчасне коригування мінімальної заробітної плати у трудових контрактах, які укладаються з трудовімігрантами. Цей метод експансіоністської політики може використовуватись державою для регулювання інтенсивності трудовіміграційних потоків.

У даному випадку експорт робочої сили є вигідним як для країн-донорів, так і для самих емігрантів, оскільки існують значні відмінності у рівнях доходів трудовімігрантів за кордоном і на батьківщині (зокрема, філіпінські спеціалісти за кордоном отримують у 10-20 разів більше, ніж у своїй країні) [3, С.141].

Країни-донори поряд із демпінгом робочої сили здійснюють стимулювання супроводжуючого експорту. Тобто, використовується своєрідний синтез еміграційних потоків і експорту товарів, вироблених

всередині країни (працевлаштовуються такі категорії громадян, трудова діяльність яких за кордоном пов'язана з експортом вітчизняної продукції). Цей метод прямого впливу варто застосувати при розробці еміграційної політики України, оскільки це стало б поштовхом для стимулювання розвитку експортних галузей.

Ще одним проявом експансіоністської політики, що є показовим для України, можна назвати географічну і професійну диверсифікацію. Якщо еміграція спрямована лише в одну (чи кілька) зарубіжних країн, то будь-які рестрикційні зміни в економічній та імміграційній політиці країни-реципієнта можуть негативно позначитися на економіці країни-донора. Аналогічна ситуація виникає тоді, коли країна-донор займається вузькоспеціалізованим у професійному відношенні експортом робочої сили. Для того, щоб послабити залежність від коливань економічної кон'юнктури, країни-експортери намагаються, наскільки це можливо, розширити зону географічного розташування і професійний склад своїх емігрантів.

З метою географічної диверсифікації еміграційного потоку та контролю за станом ринку праці у країнах-реципієнтах країнами-донорами заохочується діяльність агентств із працевлаштування за кордоном, що обслуговують "нові" географічні зони.

Окрім цього, передбачається диверсифікація професійного складу еміграційного контингенту. Для цього планується здійснення жорсткого відбору кандидатів на основі проведення їх попередньої підготовки і перепідготовки для того, щоб максимально задовольнити вимоги закордонних партнерів. Необхідно зазначити, що поряд з цим, країни-донори є відкритими для діяльності фірм-посередників. Так, в Таїланді відкрили свої відділення зарубіжні агентства, зокрема, "Пасифік Сервіс", створене американською фірмою, яка веде будівництво на Близькому Сході.

На нашу думку, система підготовки кадрів країн-експортерів робочої сили повинна відповідати вимогам країн-імпортерів, що також є одним із напрямків експансіоністської політики.

Так, наприклад, у міжурядових угодах Югославії з Францією, Швецією і Лівією передбачена можливість цільової професійної підготовки югославських трудоемігрантів за рахунок країни-реципієнта. В період масової трудової еміграції подібна практика була достатньо розповсюдженою і виявилась корисною.

Потужним важелем політики управління процесом трудової еміграції країн-донорів є регулювання оплати за посередницькі послуги із працевлаштування за кордоном. У всіх країнах агенти з найму експропріюють значну частку зароблених трудоемігрантами коштів у вигляді плати за допомогу у працевлаштуванні. У деяких країнах оплата таких послуг майже вдвічі перевищує прямі витрати за наймом (Філіпіни, Бангладеш). Як правило, плата за посередництво збільшується пропорційно різниці у заробітній платі в країні-донорі і країні-реципієнті. Таким чином, вартість посередницьких послуг ніби вирівнює трудові доходи на батьківщині і за кордоном. Таке регулювання дозволяє зрозуміти, чому найінтенсивніші міграційні потоки не є характерними для країн з найнижчим рівнем заробітної плати.

Держава активно втручається у визначення оплати за посередництво, встановлюючи диференційовані і граничні ставки. Зокрема, в Індії оплата посередницьких послуг емігрантами складає не більше 2 тис. рупій. В Таїланді передбачена законом винагорода за працевлаштування не повинна перевищувати четвертої частини першої заробітної плати [3, С.143].

Нині розробка дієвого механізму оплати посередницьких послуг є особливо актуальною у вітчизняній практиці, оскільки фірми-посередники вдаються до різного роду зловживань у сфері працевлаштування громадян України за кордоном. З огляду на це, необхідно застосовувати жорсткі методи централізованого регулювання оплати посередницьких послуг через систему оподаткування. Наприклад, в Індії величина податкових платежів приватних агентств залежить від обсягу їх діяльності: у випадку найму 100

робітників держава одержує у вигляді податків 9 тис. дол.; а - більше 1 тис. чоловік сума податкових надходжень зростає до 47 тис. дол. [3, С.143].

Країни-експортери робочої сили здійснюють управління професійною і регіональною структурою трудовімігрантів. Зокрема, з метою попередження відпливу за кордон працівників дефіцитних спеціальностей (для зменшення детеріоративної частини еміграційного потоку), використовуються економічні та адміністративні обмеження, а саме:

1. Диференціація ставок валютних платежів трудовімігрантів. Так, для філіпінських емігрантів: будівельників, лікарів, вчителів, інженерів, медсестер та інших спеціалістів, в контрактах яких передбачене безкоштовне проживання і харчування, розмір переказів складає 70% заробітку. Для осіб цих же професій, які не користуються правом на безкоштовне проживання і харчування, ставка складає 50%; для всіх інших категорій трудовімігрантів – не вище 30% [3, С.143].

2. Виділення пріоритетних регіонів країни за критерієм зайнятості. Зокрема, у Туреччині виключне право на трудову еміграцію надається жителям економічно розвинутих районів, зон стихійних лих.

3. Для осіб, які навчалися за рахунок коштів державного бюджету, встановлюються обов'язкові терміни відпрацювання в країні-донорі після завершення освіти.

4. Пряма чи опосередкована заборона на виїзд окремих категорій працівників і введення еміграційних квот.

5. Встановлення ліміту видачі закордонних паспортів (В'єтнам, Китай, Бірма, Південна Корея).

Зазначимо, що вищевикладені аспекти структурної еміграційної політики є особливо важливими для України. Зокрема, у межах двосторонніх міждержавних угод із працевлаштування необхідно досягти домовленості щодо сплати країнами-реципієнтами компенсацій за втрату вітчизняного інтелектуального потенціалу. Разом з тим, на наш погляд, варто визначити перелік професій, за якими заборонено українським громадянам надавати

допомогу у працевлаштуванні за кордоном і встановити еміграційні квоти на виїзд висококваліфікованих працівників тих галузей, що визначають науково-технічний прогрес.

Щоб прискорити і полегшити процес адаптації реемігрантів, країни-донори розробляють заходи щодо сприяння їх зайнятості. Так, наприклад, Конституцією Югославії та іншими законами визначаються умови і способи використання заощаджень громадян для забезпечення їх зайнятості у громадському або приватному секторах економіки. Іншим важливим заходом для трудоемігрантів, які бажають повернутися на батьківщину, є надання їм можливості ще під час перебування за кордоном зареєструватися в службах зайнятості Югославії і отримати від них інформацію про можливості працевлаштування в країні. В умовах вибухового характеру трудоеміграційних процесів в Україні важливого значення набуває розробка спеціальних програм допомоги з працевлаштування реемігрантів. Одним із способів реалізації таких програм є надання державою позик підприємствам для створення робочих місць реемігрантам.

Управління трудовою еміграцією може здійснюватися також через встановлення відповідальності за порушення еміграційного законодавства, яка розповсюджується як на емігрантів, так і на їх посередників.

На осіб, які незаконно емігрують або не виконують зобов'язань, передбачених контрактами, після повернення з-за кордону накладаються певні стягнення (штрафи, тюремне ув'язнення, конфіскація майна тощо).

У всіх країнах-донорах юридичну відповідальність за порушення еміграційного законодавства несуть також посередники, які займаються працевлаштуванням громадян за кордоном. Так, у Пакистані кожна така організація офіційно реєструється урядовими структурами і вносить в банк грошову заставу. У випадку порушення встановлених процедур їх ліцензія анулюється, а застава, відповідно, конфіскується.

Поряд з еміграційною політикою, яку проводять країни-донори робочої сили важливе місце займає імміграційна політика, яку здійснюють країни-реципієнти з метою протидії факторам, що породжують міграцію.

Окрім традиційних напрямків міграційної політики країн-реципієнтів робочої сили (імміграційного контролю і інтеграції прибулого населення), в неї все активніше включаються такі засоби, як зовнішня допомога, прямі іноземні інвестиції, а також заходи зовнішньої і зовнішньоторгівельної політики, які здатні стримувати еміграцію з країн-донорів, попереджувати появу нових потоків людських ресурсів.

Застосування у відношенні країн еміграції заходів допомоги і розвитку пом'якшує для них негативний ефект імміграційних рестрикцій і, цим самим, робить більш збалансованою міграційну політику.

Здійснення заходів, які адресовані для країн-донорів робочої сили, означає вихід міграційної політики на міжнародний рівень – як за національні, так і за наднаціональні межі, за межі інтеграційних угруповань. Відповідно, в умовах глобалізації міжнародна координація дій країн-донорів і країн-реципієнтів, безумовно, здатна сприяти ефективному управлінню міждержавними переміщеннями населення.

Зовнішня допомога, зарубіжні інвестиції і зниження зовнішньоторгівельних бар'єрів сприяють становленню ділового клімату в країнах-донорах робочої сили, формуванню в них інфраструктури, необхідної для ефективного функціонування підприємств, стимулюють економічне зростання, створення робочих місць, підвищення доходів і демократизацію суспільства. Цим самим вони опосередковано знижують еміграцію, послаблюючи її мотиви. Вказані заходи сприяють скороченню еміграції, яка породжена безробіттям і надіями на краще життя за кордоном.

У розвинутих країнах спостерігаються певні відмінності щодо ступеня використання того чи іншого протиеміграційного засобу. Так, західноєвропейські держави, які зазнають засилля емігрантів із Східної Європи, Туреччини, Північної Африки і Південної Азії, надають пріоритет

зовнішній допомозі для цих країн. США у 80-х роках ХХ ст. також активно надавали допомогу центрально-американським державам, однак, зіткнувшись із загостренням бюджетних проблем, надали перевагу зовнішньоторгівельним заходам.

Зовнішня допомога надається розвинутими країнами у формі фінансово-економічної і технічної підтримки країн з перехідною економікою. Вона здійснюється через надання офіційними органами концесійних позик під пільговий відсоток, грантів, здійснення надзвичайної гуманітарної допомоги, сприяння участі у програмах технічної кооперації.

Така допомога надається як окремими державами, так і міжнародними організаціями: Світовим банком ООН (Програма розвитку ООН), СОТ, Паризьким клубом, ОЕСР, ЄС. Її основна частина надається у формі державного сприяння розвитку – Official Development Assistance (ODA). За цією програмою країни ОЕСР щорічно переказують іншим країнам 55-58 млрд. долл., що становить близько 0,3% їх ВВП. ООН закликає розвинуті країни збільшити до 0,7% їх ВВП зовнішню допомогу країнам, що розвиваються, у тому числі до 0,15% найбіднішим країнам [155, С.7]. Так, США надають допомогу Латинській Америці, Японія – Південно-Східній Азії, країни Західної Європи – Східній Європі, Північній Африці, Туреччині.

Зовнішня допомога може здійснюватися як прямими методами, так і опосередкованими. До прямих методів відносяться програми сприяння репатріації і реінтеграції емігрантів, а також – допомога для конкретних районів чи груп населення, які мають високі показники еміграції. В першу чергу – це підтримка репатріантів, яка надходить як від окремих країн, так і від Міжнародної організації з міграції (МОМ). Вона включає оплату їх транспортних витрат, надання субсидій на переїзд, переказ зароблених ними грошових коштів і соціальних пільг на батьківщину, професійну підготовку для роботи в країні походження, а також спеціальні кредити на купівлю житла або організацію приватного бізнесу.

Набагато відчутнішим для країн-експортерів робочої сили є опосередкований вплив зовнішньої допомоги. Господарські і демографічні програми, які здійснюються в її межах, можуть сприяти економічному зростанню цих країн, скороченню відмінностей у рівнях розвитку і, цим самим, – зниженню еміграції.

Необхідно зазначити, що між країнами, які надають зовнішню допомогу і які отримують її, часто відсутня необхідна узгодженість у вирішенні міграційного питання, оскільки зовнішня допомога не є порятунком від економічної відсталості, безробіття і еміграції, але вона може створити умови для необхідних суспільних змін. Вирішити еміграційне питання можуть лише безпосередньо країни виходу населення. Якщо праценадлишкова країна не вважає за потрібне обмежувати еміграцію, то ефект від допомоги буде маржинальним і тимчасовим, а в кінцевому результаті – нульовим. Так, уряд Філіпін не проводив відповідну політику збалансованого економічного зростання і стимулювання осідлості населення, і країна, отримуючи найбільшу в Азії зовнішню допомогу на душу населення, з великим запізненням увійшла в групу "азіатських тигрів" (Південна Корея, Сингапур, Малайзія, Таїланд) і продовжує залишатись активним донором робочої сили.

У випадку, якщо країни, які отримують допомогу (країни-донори робочої сили) будуть готові до співробітництва з країнами, які її надають у вирішенні міграційних питань, то раціоналізація зовнішньої допомоги вже сама по собі зможе принести більший ефект.

Зазначимо, що достатньо чітко простежується зв'язок між обсягами закордонних інвестицій і динамікою еміграції. Найбільш яскраво це простежується на прикладі вкладень Японії в економіку Південної Кореї, Гонконгу, Малайзії, Сингапуру, Тайваню, що супроводжувались їх економічним зростанням і демократизацією суспільства. У всіх вказаних країнах, які в минулому були активними донорами робочої сили (за виключенням Гонконгу), відбулося значне зниження еміграції. Регіон

Південно-Східної Азії тепер став притягувати у великій кількості трудові ресурси. Закордонні інвестиції щодо зниження еміграції мають подвійний ефект. Їх прямий ефект полягає у зменшенні еміграції, яка породжена безробіттям, через створення робочих місць як в самих закордонних філіях ТНК, так і в пов'язаних з ними національних підприємствах і секторах. Непрямий вплив полягає у впровадженні новітніх технологій, організаційних і управлінських ноу хау, підвищенні кваліфікації робочої сили і полегшенні доступу країн-експортерів трудових ресурсів на світові ринки, що в кінцевому результаті веде до скорочення кількості потенційних трудоемігрантів.

Важливе місце у сфері управління еміграційними процесами належить стимулюванню експорту продукції з країн-донорів робочої сили. Це здійснюється шляхом зниження протекціоністських бар'єрів і сприяє зростанню зайнятості працівників в експортних галузях і, відповідно, зменшенню еміграції.

Таким чином, стимулювання осідлості населення в рамках національних кордонів вимагає, на наш погляд, поєднання трьох головних факторів: динамічного розвитку економіки, покращення соціальних умов життя і забезпечення громадянських прав і політичних свобод в країнах виходу емігрантів. Недостатня результативність використання інструментів допомоги і розвитку часто пов'язана з тим, що вони впливають лише на окремі параметри, а не на весь комплекс причин еміграційної мобільності населення; застосовуються окремо, ізольовано один від одного, не доповнюються, коли це необхідно, політичними засобами і не пов'язуються з ними.

Проаналізовані нами заходи міграційної політики країн-реципієнтів робочої сили (зовнішня допомога, прямі іноземні інвестиції, зниження зовнішньоторгівельних бар'єрів тощо) могли б стати дієвими інструментами щодо стримування трудової еміграції з України, яка набула нині вибухового характеру.

Вивчення міжнародного досвіду у сфері управління міграційними процесами показує, що Україна, організовуючи трудову еміграцію повинна переслідувати вирішення наступних завдань:

1. Реалізацію права громадян на свободу пересування;
2. Сприяння скороченню безробіття і покращення ситуації на національному ринку праці, в тому числі, за рахунок набуття трудоемігрантами за кордоном освіти, професії і кваліфікації.
3. Забезпечення зворотнього характеру міграції.
4. Захист прав та інтересів трудящих-мігрантів в країнах-реципієнтах.
5. Покращення фінансово-економічного положення за рахунок валютних надходжень трудоемігрантів.

Вирішення цих завдань в Україні в кінцевому результаті покликане забезпечити прискорення темпів економічного розвитку. В свою чергу, невирішеність низки організаційно-правових і економічних питань в галузі зовнішньої трудової міграції породжує негативні наслідки, а саме:

- вплив за кордон представників дефіцитних професій, в тому числі, носіїв високих технологій і секретноносіїв, що призводить до зниження науково-технічного потенціалу країни-донора робочої сили і виникнення міжнародних конфліктів;
- ріст масштабів нелегальної трудової міграції і, як наслідок, з одного боку, втрати валютних надходжень від трудових емігрантів, з іншого – перетворення місць дислокації іноземних працівників у криміногенні зони;
- соціальна незахищеність громадян, які працюють за кордоном.

Отже, еміграційна політика України повинна бути продуманою і збалансованою, щоб дійсно стати ефективним інструментом впорядкування міжнародних потоків робочої сили.

Висновки до другого розділу

Дослідження процесу трудової еміграції з України передбачає характеристику економіко-географічного розподілу трудоеміграційних

потоків, які можна класифікувати за територіальною спрямованістю, формами працевлаштування трудовімігрантів, їх статево-віковою структурою, освітнім рівнем, тривалістю виконуваних за кордоном робіт, видами діяльності.

Аналіз географічного аспекту трудовіміграційних потоків з України свідчить, що у загальному рейтингу країн-реципієнтів переважають Греція, Кіпр, Великобританія, Росія, Чехія. Однак за останні роки простежується дисперсія трудовіміграційних потоків з України по країнах світу. Розподіл трудовімігрантів в аспекті форм працевлаштування засвідчує, що понад 90% громадян становлять особи, що здійснюють трудову діяльність за кордоном на підставі контракту. Щодо статево-вікової структури трудовімігрантів, то у їх складі домінують чоловіки, а найвищий рівень міграційної активності зафіксований серед осіб віком 28-40 років. У зв'язку з цим, вітчизняний ринок праці втрачає найконкурентоспроможнішу частину робочої сили. Освітній рівень українських трудовімігрантів залишається досить високим. Стосовно тривалості трудової еміграції, то найчастіше громадяни України виїжджають за кордон на невеликі терміни (до півроку або на рік), що зумовлено, зокрема, недосконалістю українського законодавства.

Проведене у січні 2002 р. власне соціологічне опитування 500 осіб – потенційних трудовімігрантів Тернопільщини, при нормативному об'ємі вибіркової сукупності у 400 осіб, дозволило окреслити своєрідний портрет українського трудовімігранта. Згідно з ним, типовий трудовімігрант чоловічої статі – це особа 20-29 років із середньою спеціальною освітою, не зайнята у сфері національної економіки, одружена, не має дітей, надає перевагу виїзду у Великобританію, Німеччину, США, Португалію. Основні проблеми, пов'язані з виїздом, вбачає у своєму матеріальному становищі і отриманні візи. Планує виїзд терміном до 1 року. Типовий трудовімігрант жіночої статі – це особа віком 20-29 або 40-54 років з вищою чи середньою спеціальною освітою, не зайнята у сфері національної економіки, заміжня, має 1-2 дитини, надає перевагу виїзду в Італію, США, Великобританію, Іспанію. Основні

проблеми, пов'язані з виїздом – матеріальні, "з ким залишити дітей" і отримання візи. Планує виїзд на 1-2 роки.

З'ясування мотивів українського феномену трудової еміграції здійснено нами із врахуванням особливостей дії зовнішніх і внутрішніх чинників, факторів макро- і мікрорівнів, соціально-економічних, політичних, демографічних, національно-етнічних чинників міграційної поведінки людей. Встановлено, що у структурі мотивів еміграції домінують ті внутрішні чинники, які пов'язані із розчаруваннями у перспективах ринкових перетворень українського суспільства. Впливовими залишаються зовнішні чинники макrorівня, дія яких пов'язана із збереженням неприпустимо великого розриву ціни і вартості робочої сили в Україні, низьким коефіцієнтом зайнятості населення, надмірно високим показником обсягу прихованого безробіття, несприятливим інвестиційним кліматом, надлишковими обсягами підготовки кадрів.

Аналіз динаміки трудоєміграційного процесу здійснено на базі використання офіційних статистичних матеріалів (Форма №1 – ТМ) про чисельність громадян України, які тимчасово працювали за кордоном у 1996 – 2002 роках. Застосовано економетричні моделі лінійної, степеневі та логарифмічної функцій із використанням процедури "Проста регресія" програмного продукту STADIA. Це дозволило змоделювати досліджуваний процес і встановити, що найбільш прийнятною для стабілізації української трудової еміграції є прогнозна модель, яка описується логарифмічною функцією: $y_t = 9,83 + 14,68 \ln(t)$, при коефіцієнті кореляції 0,986. На такій основі стає можливим визначення траєкторії прогнозного бажаного тренду динаміки трудової еміграції з України, що повинно стати об'єктивною підставою обґрунтованого управління цим процесом.

Що стосується самого управління трудовою еміграцією, то воно повинно бути спрямоване на забезпечення всебічного розвитку особистості, захист її прав та інтересів, підвищення ефективності функціонування

національного ринку праці, що сприяло б в кінцевому результаті послідовному входженню України у європейську спільноту. Аналіз зарубіжного досвіду державного управління зовнішньоміграційними процесами дозволив окреслити тип еміграційної політики України, її основні принципи та важелі. Дисертант виходить з того, що використання важелів еміграційної політики як прямого, так і опосередкованого впливу повинно бути диференційованим, оскільки у трудоеміграційному потоці нами виділено болстерінгову, детеріоративну, інтеріогенеративну та екстеріогенеративну частини (зокрема, сприяти виїзду трудоемігрантів, які становлять болстерінгову частину трудоеміграційного потоку і, навпаки, стримувати його детеріоративну частину). Еміграційна політика України повинна спрямовуватись на мінімізацію негативних і максимізацію позитивних соціально-економічних наслідків від експорту робочої сили.

РОЗДІЛ 3

РОЗВИТОК ВІТЧИЗНЯНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ ЕМІГРАЦІЄЮ У КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

3.1. Індикатори кількісного аналізу процесу трудової еміграції

Виняткова актуальність проблеми створення ефективної системи управління процесами зовнішньої міграції населення вимагає, зокрема, розробки конкретних, науково обґрунтованих пропозицій щодо управління трудовою еміграцією. Але розв'язати цю проблему можливо лише на базі комплексної, репрезентативної системи індикаторів стану і динаміки міграційних процесів. Незважаючи на те, що вітчизняна і зарубіжна економічна наука дає нині біля двох десятків показників кількісної характеристики міграційних процесів, всеохоплюючого аналізу цього явища вони не забезпечують. Відсутня комплексність і системність. Існуючі показники змодельовані так, що в суттєвій мірі суперечать один одному, а

головне – не дозволяють в динаміці відобразити взаємозв'язок трудоєміграційних процесів з усіма іншими аспектами розвитку макроекономічної системи та світової економіки загалом. Цим і зумовлюється необхідність запропонованого в роботі обґрунтування системи показників кількісного аналізу процесу трудової еміграції.

Відомо, що основними абсолютними показниками міграції є: $V^{\text{пр}} \square$ кількість прибулих у дану місцевість за рік; $V^{\text{виб}} \square$ кількість вибулих з даної місцевості за рік; $V^{\text{пр}} \square V^{\text{виб}} \square$ валовий показник міграції, бруто-міграція; $V^{\text{пр}} \square V^{\text{виб}} \square$ сальдо міграції або чиста міграція, нетто міграція [113, С.229]. Якщо $V^{\text{пр}} > V^{\text{виб}}$, то сальдо позитивне; за умови $V^{\text{пр}} < V^{\text{виб}} \square$ негативне, а у випадку $V^{\text{пр}} \square V^{\text{виб}} \square$ сальдо міграції відсутнє.

Однак, абсолютні розміри міграцій мають обмежені аналітичні можливості. Тому наступним етапом аналізу є обчислення відносних величин – показників інтенсивності міграційних переміщень. Коефіцієнти інтенсивності міграцій є тими показниками, які характеризують відношення розмірів міграції до загальної чисельності населення конкретної території. Як і коефіцієнти природного руху населення, коефіцієнти міграцій обчислюються у проміле – в розрахунку на 1000 чоловік середньорічної чисельності населення. Вони дозволяють оцінити інтенсивність міграційних процесів для окремих територій і є мірилом, придатним для часових і просторових зіставлень [81, С. 240].

До загальних коефіцієнтів міграції належать:

- коефіцієнт інтенсивності прибуттів:

$$Kv^{\text{пр}} \square \frac{V^{\text{пр}}}{\bar{S}} \times 1000, \quad (3.1)$$

де $Kv^{\text{пр}} \square$ кількість прибуттів на 1000 населення певної території в середньому за рік;

$\bar{S} \square$ середньорічна чисельність населення, яке проживає на цій території [113, С.239];

- коефіцієнт інтенсивності вибуттів:

$$Kv \square \frac{V^{\square}}{\bar{S}} \times 1000, \quad (3.2)$$

де Kv^{\square} \square кількість вибуттів на 1000 населення певної території в середньому за рік [113, С.239];

- коефіцієнт інтенсивності чистої міграції (сальдо міграції) [113, С.239]:

$$Kv \square \frac{V^{\square} \square V^{\square}}{\bar{S}} \times 1000 \quad (3.3)$$

Показник 3.3 характеризує результативність міграційних процесів. До відносних показників, які характеризують інтенсивність проходження міграційних процесів також відносять коефіцієнт інтенсивності міграційного обороту:

$$\hat{E}i \square \frac{V^{\square} \square V^{\square}}{\bar{S}} \times 1000, \quad (3.4)$$

де $V^{\square} \square V^{\square}$ \square валовий показник міграції, бруто-міграція [113, С.239].

Коефіцієнт 3.4 називають ще загальним коефіцієнтом рухливості населення, який використовують, на відміну від усіх інших показників інтенсивності міграцій, для характеристики міграцій незалежно від напрямку потоків; він є відносною мірою загальної кількості міграційних переміщень.

Окрім загальних, існують також часткові коефіцієнти міграції, тобто, показники інтенсивності міграції окремих груп населення:

- коефіцієнт прибуття i -ої групи населення в дану місцевість за рік:

$$Ki^{\square} \square \frac{Vi^{\square}}{\bar{Si}} \times 1000, \quad (3.5)$$

де Vi^{\square} \square кількість прибулих в i -у групу населення даної місцевості за рік;

\bar{Si} \square середньорічна чисельність населення i -ої групи у даній місцевості;

Ki^{\square} \square кількість прибулих в i -у групу на 1000 населення цієї групи у даній місцевості в середньому за рік [113, С.239];

- коефіцієнт вибуття населення i -ої групи в даній місцевості за рік:

$$K_i \square \frac{Vi}{Si} \times 1000, \quad (3.6)$$

де Vi \square кількість вибулих з i -ої групи населення даної місцевості за рік;

K_i \square кількість вибулих з i -ої групи на 1000 населення даної групи у даній місцевості в середньому за рік [113, С.240].

З метою вивчення інтенсивності міграційних зв'язків між районами обчислюються наступні показники:

$$K_R \square Vij : [Si \times Sj] \times S \times 1000, \quad (3.7)$$

де K_R \square коефіцієнт інтенсивності міграційних зв'язків;

Vij \square міграційний потік з i -го району виходу в j -й район вселення (середнє значення $K_R \square 1$);

Si \square чисельність населення i -го району;

Sj \square чисельність населення j -го району;

S \square все населення [113, С.240].

$$K_{Rr} \square [Vij \square Vji] : [Si \times Sj] \times S \times 1000, \quad (3.8)$$

де K_{Rr} \square чистий коефіцієнт інтенсивності міграційних зв'язків;

Vji \square міграційний потік з j -го району виходу в i -й район вселення.

Показник 3.8 по-іншому називають модернізованим коефіцієнтом міжрайонних зв'язків, оскільки його основою є облік чистої міграції між районами [113, С.240].

При обчисленнях деяких часткових коефіцієнтів інтенсивності міграційних переміщень аналізують ті характеристики мігрантів, які цікавлять дослідника – стать, вік, фах тощо. Базою для порівняння є чисельність населення з такими ж характеристиками. Так, зокрема, частковий коефіцієнт вікової рухливості населення є часткою від ділення чисельності мігрантів певного віку на загальну чисельність осіб цього самого віку [81, С.241].

Мірилом ефективності міжрайонного обміну мігрантами є коефіцієнт ефективності міграцій:

$$\hat{E}_y \square \frac{V_j \square V_i}{V_i \square V_j} \times 1000, \quad (3.9)$$

де \hat{E}_y □ коефіцієнт ефективності міжрайонної міграції [113, С.240].

Варто зауважити, що вищеприведені показники характеризують усю сукупність міграційних процесів і не виокремлюють у міграційному потоці тієї категорії мігрантів, які вибувають з країни з метою працевлаштування. Хоча, Герасименко С.С. пропонує використовувати коефіцієнт механічного вибуття трудових ресурсів, який показує, скільки вибулих припадає на кожен тисячу середньої чисельності трудових ресурсів[107, С.267]:

$$\hat{E}_i \hat{a} \square \frac{\text{Іа} \text{о} \text{а} \text{і}^3 \text{÷} \text{і} \text{а} \quad \text{а} \text{е} \text{а} \text{о} \text{о} \text{д} \text{о} \text{у} \quad \text{о} \text{д} \text{о} \text{а} \text{і} \text{а} \text{е} \text{о} \quad \text{д} \text{а} \text{ñ} \text{о} \text{д} \text{ñ}^3 \text{а}}{\text{Ñ} \text{а} \text{д} \text{а} \text{а} \text{і} \text{у} \quad \text{÷} \text{е} \text{ñ} \text{а} \text{е} \text{і} \text{і}^3 \text{ñ} \text{о} \text{у} \quad \text{о} \text{д} \text{о} \text{а} \text{і} \text{а} \text{е} \text{о} \quad \text{д} \text{а} \text{ñ} \text{о} \text{д} \text{ñ}^3 \text{а}} \times 1000 \quad (3.10)$$

Однак, показник 3.10 не зовсім адекватно інформує про об'єкт дослідження. У всьому розмаїтті показників, які в економічній літературі претендують на визначення кількісних аспектів міграційних процесів, відсутні ті показники, які характеризують процес трудової еміграції. На наш погляд, повинен існувати не просто набір показників, а певна система, яка б відбивала їх ієрархію, взаємозалежність і логіку побудови. Тому нами, на основі існуючих показників міграції, розроблена система показників кількісної оцінки трудоєміграційних процесів.

Вихідними, базовими показниками міграційного процесу, на наш погляд, повинні бути зовнішньоміграційний оборот (*ЗМО*) і зовнішньоміграційне сальдо (*ЗМС*), як абсолютні базові показники кількісного аналізу процесу трудової еміграції.

Для оцінки зовнішньоміграційного обороту чисельність трудових іммігрантів (*ІІ*) сумується з чисельністю трудових емігрантів (*ІЕ*), а зовнішньоміграційне сальдо можна визначити як різницю чисельності трудових іммігрантів та трудових емігрантів за певний період часу,

наприклад, за рік. Таким чином, $\zeta_{II} \approx \dot{O}^2 \square \dot{O}A$, а $\zeta_{I\tilde{N}} \approx \dot{O}^2 \square \dot{O}A$. Позитивне сальдо зовнішньої трудової міграції означає, що механічний приріст економічно активного населення перевищує скорочення, яке було викликане виїздом за кордон частини працездатного населення. У даному випадку трудовий потенціал країни нарощується за рахунок інших країн і, навпаки, негативне зовнішньоміграційне сальдо характеризує абсолютну величину втрат трудового потенціалу країни за рахунок міграційного обміну. При негативному сальдо робоча сила, підготовлена в одній країні, реалізує свої потенційні можливості (здатність до праці) в іншій країні.

За розмірами зовнішньоміграційного сальдо (ЗМС) можна стверджувати, що втрати трудового потенціалу України за рахунок міграційного обміну, зокрема, у 2000 році склали -27831 особу ($\dot{O}^2 \square \dot{O}A \square 5904 \square 33735$). Це означає, що 27831 особа, підготовлена в Україні, реалізує свою здатність до праці в інших країнах.

Важливо визначити не тільки абсолютні значення зовнішньоміграційного обороту та зовнішньоміграційного сальдо, але і структуру кожного із цих показників, виходячи з того, що зовнішньоміграційний потік поділяється на інтеріогенеративну та екстеріогенеративну, детеріоративну та болстерінгову частини (про що йшлося у §1.2.). Чисельність трудових емігрантів, які складають інтеріогенеративну та болстерінгову частини еміграційного потоку, сприяє зменшенню надлишкової пропозиції робочої сили і покращує ситуацію на національному ринку праці. У випадку переважання екстеріогенеративної та детеріоративної частин у структурі зовнішньоміграційного обороту втрачається якісна частина трудового потенціалу і погіршується ситуація на ринку праці країни-експортера загалом. Зокрема, цей критерій має важливе значення для України, коли йдеться про еміграцію висококваліфікованих кадрів таких галузей науки і економіки, як ядерна енергетика, космічні дослідження, програмне забезпечення, теоретична фізика, літакобудування, кібернетика. Таким чином, аналіз зовнішньоміграційного обороту важливо

здійснювати із врахуванням структури еміграційного потоку, виходячи із наведених вище двох критеріїв.

Як уже зазначалось, показники ζ_{II} і $\zeta_{I\tilde{N}}$ є абсолютними показниками базового рівня оцінки трудової еміграції. Але повнота кількісного аналізу забезпечуватиметься лише у випадку доповнення їх відносними показниками базового рівня оцінки цього процесу. На наш погляд, до цієї групи показників доцільно віднести коефіцієнт зустрічного обсягу міграційних потоків (\hat{E}), який можна розрахувати за формулою:

$$\hat{E} = \frac{\partial^2 \square \partial \hat{A}}{\partial^2 \square \partial \hat{A}} = \frac{\zeta_{I\tilde{N}}}{\zeta_{II}} \quad (3.11)$$

Цей показник дозволить визначити рівень взаємозалежності між трудовою еміграцією і трудовою імміграцією. Чим більше значення коефіцієнта зустрічного обсягу міграційних потоків, тим потужнішим стає трудовий потенціал країни-експортера робочої сили і, навпаки. Від'ємний знак коефіцієнту \hat{E} вказує на негативне сальдо зовнішньої трудової міграції, а строкатість значень за різні періоди часу, наприклад по роках, є однією із важливих ознак нестабільного розвитку всієї макроекономічної системи, що також свідчить про відсутність прогнозованої, стабільної і врегульованої міграційної політики в країні.

Разом з тим, слід зазначити, що бракує показників, які б віддзеркалювали інтенсивність протікання процесів трудової еміграції, і, що особливо важливо, враховували якісні характеристики структури трудоеміграційних потоків (інтеріогенеративну та екстеріогенеративну, болстерінгову та детеріоративну частини). Саме для подолання цього недоліку пропонуємо визначити принаймні два таких показники:

1. Коефіцієнт інтенсивності трудової еміграції стосовно чисельності економічно активного населення – $K_{int}(EАН)$:

$$\hat{E}^{3i0} (\hat{A}\hat{I}) = \frac{\overline{\partial \hat{A}}}{\hat{A}\hat{I}}, \quad (3.12)$$

де $\overline{\partial \hat{A}}$ - середньорічна чисельність трудоемігрантів;

$\overline{A\dot{A}I}$ - чисельність економічно активного населення.

2. Коефіцієнт інтенсивності трудової еміграції стосовно фактично безробітного населення – *Кінт (ФБН)*:

$$\hat{E}^{z\dot{o}}(\overline{O\dot{A}I}) \square \frac{\overline{\dot{O}\dot{A}}}{\overline{O\dot{A}I}}, \quad (3.13)$$

де $\overline{O\dot{A}I}$ - середньорічна чисельність фактично безробітних у даному році.

Проаналізуємо кожен з цих показників. Коефіцієнт інтенсивності стосовно економічно активного населення (3.12) дозволяє визначити, яку частину економічно активного населення складають ті особи, які не можуть чи не бажають або не можуть і не бажають покласти надію на відтворення своєї здатності до праці всередині країни. Коефіцієнт інтенсивності трудової еміграції стосовно чисельності економічно активного населення України у 2000 році склав $0,0014586 \left(\frac{33\,735}{23\,127\,400} \right)$. За результатами даного показника

можна зробити висновок, що частка економічно активного населення, яке не покладає надії на застосування своєї здатності до праці всередині країни є незначною. Хоча, слід відзначити посилення інтеграційних потенцій країни порівняно з 1999 роком, де він склав $0,0012407 \left(\frac{28\,224}{22\,747\,000} \right)$.

Важливим доповненням до характеристики показника 3.12 є його конкретизація із врахуванням структури еміграційного потоку, виходячи з того, що увесь потік трудової еміграції поділяється на інтеріогенеративний, екстеріогенеративний, детеріоративний та болстерінговий рівні. У якості чисельника пропонуємо брати по чергово кожен із чотирьох варіантів виміру трудової еміграції (детеріоративну, болстерінгову, інтеріогенеративну та екстеріогенеративну частини). Такий підхід дає можливість не тільки визначити інтегральний показник інтенсивності трудової еміграції, а й показник інтенсивності конкретних компонентів еміграційного потоку:

- якщо $K_{int}(EАН)$, розрахований за показниками інтеріогенеративного та болстерінгового рівнів трудової еміграції, перевищує коефіцієнт по екстеріогенеративному рівні еміграційного потоку, то це свідчить не тільки про інтенсивні зміни процесу, а й про посилення інтеграції національного ринку праці в мегаекономічний, європейський або світовий ринки праці;

- якщо ж при зростанні загального показника $K_{int}(EАН)$ його значення по екстеріогенеративній частині є вагомим і продовжує зростати, то це свідчить не лише про погіршення ситуації із зайнятістю на вітчизняному ринку праці, а й про те, що наростання інтенсивності трудової еміграції супроводжується послабленням інтеграційних потенцій країни і погіршенням структури еміграційного потоку;

- у тому випадку, коли зростання $K_{int}(EАН)$ супроводжується збільшенням впливу детеріоративної частини еміграційного потоку, тоді зростання інтенсивності трудової еміграції детермінує погіршення якісних характеристик еміграційного потоку.

Коефіцієнт інтенсивності стосовно фактично безробітного населення (3.13) дозволяє визначити частку потоку трудової еміграції стосовно чисельності безробітних. Цей показник кількісної оцінки віддзеркалює ту частину фактично безробітного населення, яке не взмозі, чи не бажає (або і те і інше) продовжувати пошуки роботи у себе в країні.

Чим менше значення цього коефіцієнта, або чим ближче воно до нуля ($K_{int}(ФБН) \rightarrow 0$), тим кращі умови функціонування ринку праці в країні-донорі. У такій ситуації можливості розв'язання проблеми зайнятості є високими і без прагнень виїзду за кордон.

Чим більше значення коефіцієнта, тобто чим ближче воно до одиниці ($0 < K_{int}(ФБН) \leq 1$), тим гірші потенційні можливості незайнятого населення знайти роботу у своїй країні і тим менш привабливими є перспективи розв'язання проблеми безробіття, не вдаючись до виїзду за кордон.

Кінт(ФБН) може бути більшим від одиниці. Це означає, що навіть ті особи, які на вітчизняному ринку праці забезпечені роботою, віддають перевагу виїзду за кордон, оскільки їх зайнятість не дає можливості для повної самореалізації. Зрозуміло, що така категорія працівників не врахована у кількості безробітних. $Кінт(ФБН) > 1$ і у випадку, коли існує проблема розрахунку фактично безробітного населення¹. $Кінт(ФБН)$ може бути більшим від одиниці і в тому випадку, коли частина незайнятого населення є абсолютно незареєстрованою.

Для характеристики трудових міграційних процесів важливо оцінити дифузю еміграційного потоку. Для цього необхідно знати абсолютну кількість країн, що приймають трудових емігрантів. За офіційними даними Державного центру зайнятості з кожним роком зростає чисельність країн-реципієнтів, у яких тимчасово працюють громадяни України. Так, у 1996 році їх було 26, 1997 р. – 42, 1998 р. – 45, 1999 р. – 53, 2000 р. – 56, 2001 р. – 64, 2002 р. – 69 країн [126]. Таке збільшення репрезентує посилення процесу дифузії (розпорошення, проникнення) трудової еміграції з України по країнах світу. Про те, що кількість країн-реципієнтів протягом останніх років збільшилась, свідчить також спрямованість трудоеміграційних потоків з України. Якщо в минулому наші співвітчизники з метою працевлаштування виїжджали в основному у США, Канаду, Австралію, то за останні п'ять років Греція, Чехія, Росія, Німеччина, Великобританія стали чи не головними країнами-реципієнтами української трудової еміграції. Обсяги основних потоків робочої сили з України є досить істотними за своєю кількістю. Зокрема, у 1996 році чисельність наших громадян за кордоном, які працювали за наймом і у межах договорів підряду становила 11 816 осіб, 1997 р. – 18 741, 1998 р. – 24 397, 1999 р. – 28 224, 2000 р. – 33 735, 2001 р. – 36 329, 2002 р. – 40 683 особи [126]. Ці дані свідчать про посилення процесу дифузії трудової еміграції з України по країнах світу.

Репрезентативним в оцінці дифузії, на наш погляд, може бути показник розподілу трудової еміграції в середньому на країну-реципієнта, який визначається за формулою:

$$K_{\bar{A}} \square \frac{\bar{\partial A}}{Q}, \quad (3.14)$$

де $\hat{E}_{\bar{A}}$ - коефіцієнт дифузії трудової еміграції, який дає можливість визначити скільки трудових емігрантів припадає в середньому на одну країну-реципієнта;

$\bar{\partial A}$ - середньорічна чисельність трудоемігрантів;

Q - кількість країн-реципієнтів робочої сили.

Застосовуючи цей показник, можемо зробити висновок, що у 2002 році на одну країну-реципієнта припадало близько $590 \left(\frac{40\,683}{69} \right)$ трудоемігрантів з

України. Оскільки офіційна статистика не дає достовірних даних стосовно кількості емігрантів, які виїжджають з України за кордон з метою працевлаштування протягом року (у зв'язку із значними масштабами нелегальної еміграції), розбіжність у її визначенні економістами досить велика. З урахуванням цих оцінок коефіцієнт дифузії буде значно вищим. Зокрема, якщо річна кількість трудоемігрантів становить 3-4 млн. осіб (за оцінками Т. Петрової [84, С.43]), то $\hat{E}_{\bar{A}} \square 43\,478 \square 57\,971$ осіб. За розрахунками І. Гнибіденка чисельність трудоемігрантів складає 5 млн. осіб [12, С.19], тоді $\hat{E}_{\bar{A}} \square 72\,464$ особи. С. Мельник вважає, що кількість громадян України, які виїжджають за кордон з метою працевлаштування сягає щорічно 5-7 млн. осіб [62, С.42]. Це збільшує коефіцієнт дифузії із 72 464 до 101 449 осіб.

Показник, що характеризує міру преференції (з англ. preference – перевага) тієї чи іншої країни для трудоемігрантів пропонуємо визначати за формулою:

$$\hat{E}_i \square \frac{\partial A_{\text{спізі едазіє}}}{\sum \partial A} \times 100, \quad (3.15)$$

де \hat{E}_i - коефіцієнт переваги;

$\hat{A}_{i, j}$ - чисельність трудової міграції в одну окремо взяту країну;

$\sum \hat{A}$ - загальна чисельність трудової міграції.

Розрахунок відсоткової частки трудової міграції з України у кожній окремо взятій країні-реципієнті дозволив визначити рейтинг цих країн. Останній показав, що за період 1998-2002 рр. наші громадяни надавали перевагу виїзду за кордон з метою працевлаштування у Грецію, Чехію, Росію, Великобританію, Німеччину, на Кіпр (див. додаток Б).

Таким чином, коефіцієнт переваги відображає структуру розподілу трудової міграції у світі.

Важливим аспектом кількісного аналізу процесу трудової міграції є його розгляд через призму тривалості, тобто з точки зору терміну перебування особи за кордоном. Громадяни України, які тимчасово працюють за кордоном, за терміном перебування поділяються на 5 груп:

- 1 – до 6 місяців;
- 2 – від 6 місяців до 1 року;
- 3 – від 1 року до 2 –х років;
- 4 – від 2-х років до 3-х років;
- 5 – від 3-х років і більше.

Характеристика терміну перебування громадян України за кордоном за 1996 – 2002 рр. подана в додатку С.

На основі цих даних можна зробити висновок про те, що з 1996 до 2002 рр. зросла питома вага країн, куди їхали працювати наші громадяни терміном до 6 місяців і до 1 року; лише незначна кількість наших співвітчизників залишалися працювати за кордоном 2 роки і більше. Така ситуація пояснюється рядом причин:

по-перше, більшість трудової міграції згодом сподіваються повернутися працювати в Україну;

Індекс мобільності трудової еміграції базового року \square_{i-1}^2 доцільно визначати так:

$$\square_{i-1}^2 = \frac{\dot{A}_1}{\dot{A}_0}, \quad (3.18)$$

де \dot{A}_1 - чисельність трудовемігрантів базового року;

\dot{A}_0 - чисельність трудовемігрантів року, що передує базовому.

Показник темпу мобільності трудової еміграції є основою для побудови цілої системи показників динамічної оцінки еміграційного процесу, до яких пропонуємо віднести:

- коефіцієнт випередження темпів мобільності трудової еміграції і темпів приросту загальної чисельності економічно активного населення \hat{E}_{A1}

$$\hat{E}_{A1} = \frac{\dot{O}_i}{\dot{O}_{AAI}}, \quad (3.19)$$

де \dot{O}_i - темп мобільності трудової еміграції;

\dot{O}_{AAI} - темп приросту загальної чисельності економічно активного населення.

Такий коефіцієнт здатен характеризувати в динаміці взаємну залежність зміни чисельності трудовемігрантів стосовно зміни чисельності економічно активного населення.

- коефіцієнт випередження темпів мобільності трудової еміграції і темпів приросту фактично безробітного населення \hat{E}_{A2}

$$\hat{E}_{A2} = \frac{\dot{O}_i}{\dot{O}_{\hat{O}AI}}, \quad (3.20)$$

де $\dot{O}_{\hat{O}AI}$ - темп приросту фактично безробітного населення.

За цим принципом можна побудувати низку коефіцієнтів, підставляючи кожного разу у знаменник дроби інший коефіцієнт:

$$\hat{E}_{A3} = \frac{\dot{O}_i}{\dot{O}_{\text{іааеёеіаі аі аіу ааёдіа³оду}}}; \quad (3.21)$$

$$\hat{E}_{A4} \square \frac{\dot{O}_i}{\text{з}^{\text{і}}\text{а}^{\text{а}}\text{е}^{\text{н}} \text{А}^{\text{А}}\text{І}} ; \quad (3.22)$$

$$\hat{E}_{A5} \square \frac{\dot{O}_i}{\text{з}^{\text{і}}\text{а}^{\text{а}}\text{е}^{\text{н}} \text{і}^{\text{і}}\text{з}^{\text{і}}\text{а}^{\text{е}}\text{і}^{\text{і}} \quad \text{а}^{\text{і}} (\text{д}^{\text{а}}\text{а}^{\text{е}}\text{і}^{\text{і}}\text{а}^{\text{і}}) \text{д}^{\text{з}}\text{а}^{\text{і}}\text{у} \text{з}^{\text{а}}\text{д}^{\text{і}}\text{а}^{\text{з}}\text{о}^{\text{і}}\text{і}^{\text{з}} \text{і}^{\text{е}}\text{а}^{\text{о}}\text{е}} ; \quad (3.23)$$

$$\hat{E}_{A6} \square \frac{\dot{O}_i}{\text{д}^{\text{і}}\text{п}^{\text{а}}\text{д}^{\text{а}}\text{а}^{\text{і}}\text{у}^{\text{і}}\text{а}^{\text{і}} \text{д}^{\text{з}}\text{а}^{\text{і}}\text{у} \text{а}^{\text{і}}\text{о}^{\text{і}}\text{а}^{\text{о}} \text{і}^{\text{а}} \text{а}^{\text{о}}\text{о} \text{і}^{\text{а}}\text{н}^{\text{а}}\text{е}^{\text{а}}\text{і}^{\text{і}}\text{у}} \quad (3.24)$$

Усі розроблені нами кількісні показники трудової еміграції (як абсолютні, так і відносні), які характеризують її у статичі і в динаміці, зведені у класифікаторі (див. додаток Т) і можуть бути застосовані для наукового обґрунтування міграційної політики України, зокрема, для управління процесом трудової еміграції, як формою міжнародних економічних відносин.

3.2. Державне втручання у трудові міграційний процес і забезпечення загальнонаціональних інтересів

Інтеграція України у світову і передусім загальноєвропейську економіку передбачає розробку ефективної державної політики щодо управління міграційними процесами загалом та еміграційними зокрема.

Державна політика втручання у трудові міграційні процеси є невід'ємною складовою частиною будь-якої моделі соціально-економічного розвитку. Але основна мета цієї політики визначається особливостями кожної країни: рівнем економічного розвитку, національними традиціями, пануючою суспільною ідеологією та менталітетом нації, структурою існуючої системи соціального захисту та ін.

Політика втручання у трудові міграційні процеси більшості розвинутих країн світу ґрунтується на наступному:

1. Поняття "втручання" охоплює широкий спектр форм і методів прямого і опосередкованого впливу держави на ефективність

трудоеміграційних процесів, не виключаючи при цьому можливість підтримки окремих еміграційних потоків, створення пільгових або, навпаки, обмежувальних умов для еміграції.

2. Політика втручання у трудоеміграційні процеси досить чітко окреслює спрямованість функцій спеціальних державних установ у напрямку підвищення мобільності робочої сили шляхом переміщення деякої її частини за межі держави в такі умови праці і побуту, за яких можна здійснювати ефективну трудову діяльність, спрямовану на зростання добробуту як країни-донора, так і світового співтовариства. Водночас обмежуються функції директивного адміністрування та втручання в цей природний процес, якому, на думку ряду науковців, не слід протидіяти, а, навпаки, - навіть стимулювати його.

Існує й інша, протилежна позиція, прихильники якої вважають, що трудова еміграція послаблює трудовий потенціал, знижує інтелектуальний рівень нації, погіршує її генофонд. Тому, на їхню думку, необхідно різко обмежити трудоеміграційний потік.

Засади державної еміграційної політики, на наш погляд, повинні враховувати систему інтересів учасників трудоеміграційного процесу, а саме: 1) особисті інтереси трудоемігрантів, які, зазвичай, вииграють від зміни громадянства чи місця життєдіяльності; 2) національно-державні інтереси країни-донора, яка експортує робочу силу за межі країни (вона одночасно несе певні витрати); 3) національно-державні інтереси країни-реципієнта, яка, як правило, виграє від припливу в її економіку іноземної робочої сили; 4) інтереси міжнародного співтовариства, яке отримує вигоду в результаті подібного обміну, оскільки вклад робочої сили у світову економіку і цивілізацію є вищим там, де існують кращі умови для трудової діяльності і побуту.

Таким чином, варто зауважити, що єдиним учасником, який "програє" від цього процесу є країна-донор, яка, затративши кошти на підготовку

робочої сили, втрачає значну її частину, чим знижує рівень своєї соціально-економічної безпеки.

Обмеження інтересів країни-донора спонукає її до прийняття відповідних нормативно-правових і економічних заходів щодо запобігання можливих втрат, які пов'язані з трудоєміграційними процесами, їх мінімізації і отримання певної компенсації від заподіяних реальних збитків. Ці заходи можуть застосовуватися як по відношенню до трудоємігрантів (через механізм оподаткування до чи після виїзду на відповідній договірній основі), так і по відношенню до країн-реципієнтів (встановленням відрахувань на користь країни-донора від доходів, які отримують приватні і державні організації, що використовують працю іммігрантів), а також – до світового співтовариства в цілому. Як наслідок – політика втручання у трудоєміграційні процеси повинна формуватися у тісному взаємозв'язку з основними напрямками соціально-економічної політики держави, включаючи зовнішньоекономічну діяльність, соціально-економічний розвиток регіонів, галузеві програми тощо. Вона повинна мати комплексний, багатоцільовий характер і бути тісно пов'язаною з політикою соціально-економічного розвитку України.

3. Методологічну основу побудови політики управління трудовою еміграцією в Україні доцільно формувати на принципах системного підходу, який дозволяє:

- розглядати державну політику втручання у трудоєміграційні процеси як складову соціально-економічної політики, визначаючи її взаємозв'язки з іншими напрямками і сферами трудовпереміщень;
- структурувати функції держави у сфері управління трудоєміграційними процесами;
- аналізувати і оцінювати вплив зовнішніх і внутрішніх чинників на ефективність трудоєміграційних процесів;
- планувати і прогнозувати результати трудоєміграційних потоків та визначати їх вплив на розвиток національного ринку праці;

- свідомо створювати сприятливі умови для ефективного розвитку трудоеміграційних потоків, запобігаючи появі негативних факторів, які суттєво деформують його;

- розробляти механізми реалізації державної політики втручання у розвиток трудоеміграційних потоків, які були б спрямовані на досягнення рівноваги попиту і пропозиції праці, допускаючи існування при цьому природного безробіття на внутрішньому ринку праці.

Останнім часом з'явилась достатня кількість наукових публікацій, присвячених досвіду окремих країн у вирішенні проблем сприяння трудоеміграційним процесам (детально розглянутого у § 2.3). Вибір того чи іншого інструменту державного втручання у трудоеміграційні процеси в умовах України, дослідження можливостей автономного чи спільного застосування конкретних регуляторів (з точним знанням очікуваних наслідків) вимагає чіткого окреслення в рамках єдиної класифікаційної схеми заходів еміграційної політики, які застосовують розвинуті країни світу. Жодна з найбільш відомих класифікацій заходів управління трудоеміграційними процесами не відповідає цій меті у відповідній мірі. Частина з них базується лише на одній, окремій ознаці, наприклад, на напрямках чи змісті і тому не дозволяє проаналізувати заходи еміграційної політики з різних сторін; інші вчені, при побудові класифікацій, не до кінця дотримуються запропонованої ознаки. У зв'язку з цим, в даному параграфі пропонується класифікація, яка враховує одночасно декілька ознак і дозволяє отримати достатньо чітко обмежені групи заходів.

Пропонується наступна система ознак для класифікації основних заходів державного втручання у трудоеміграційні процеси.

1. Спрямованість заходів державного втручання (тих чи інших елементів) на трудоеміграційні процеси. Найважливішими їх елементами є пропозиція робочої сили країнами-донорами, попит на робочу силу країн-реципієнтів, її ціна – заробітна плата в цих країнах. Відповідно до цього слід

виділяти заходи, які впливають на величину і структуру попиту та пропозиції робочої сили і регулювання заробітної плати.

2. Характер заходів: економічні, правові, організаційні і адміністративні. Необхідно зазначити, що ці заходи часто виступають як змішані. Нерідко адміністративні вимоги у сфері трудоєміграційних процесів супроводжуються економічними з метою пом'якшення негативної реакції з боку емігрантів.

3. Зміст заходів: стимулюючі і обмежувальні. Перші застосовуються для підтримки трудоєміграційних процесів, які сприяють покращенню ситуації на національному ринку праці. Другі, навпаки, застосовуються для обмеження "відпливу мізків", який погіршує інтелектуальний потенціал країни-донора.

4. Об'єкт впливу в структурі груп населення. В залежності від того, чи охоплюють ці заходи всі такі групи, чи їх частини, виділяються загальні або спеціалізовані.

5. Джерела фінансування. За цією ознакою заходи державного втручання можна розділити на чотири групи: з коштів держбюджету; з коштів фонду зайнятості; з коштів підприємства; змішане фінансування – з коштів бюджету чи фонду зайнятості і за рахунок підприємства.

Варто зауважити, що при розгляді заходів, які застосовуються державами, в якості первинної будемо використовувати класифікацію за спрямованістю. Групи заходів, які використовуються при цьому, поділимо на підгрупи за іншими ознаками класифікації.

Перша група – заходи, які впливають на величину і структуру попиту на робочу силу на міжнародному ринку праці. Найбільш дієві важелі втручання країни-донора в еміграційні процеси – це створення нових робочих місць при збільшенні загального робочого часу і створення нових робочих місць за рахунок скорочення робочого дня на вже існуючих. В рамках цієї групи адміністративні заходи загальної спрямованості зводяться до регулювання режиму робочого дня і відпочинку. Державні органи

законодавчо встановлюють, як правило, максимальну тривалість робочого тижня. Ця величина безпосередньо впливає на чисельність робочих місць: скорочення максимальної тривалості робочого тижня призведе до утворення додаткових робочих місць.

Проте, застосування такого заходу в сучасних умовах України вимагає певної обережності. З одного боку, він дозволяє знизити загрозу безробіття для ще працюючих і зменшити існуюче безробіття; з другого боку – може негативно вплинути на трудоєміграційні мотиви в цілому. Якщо скорочення робочого дня супроводжується пропорційним зниженням заробітної плати, то при заробітній платі, яка склалася в нашій країні, це призведе, на наш погляд, до зростання попиту на додаткові робочі місця з боку тих, хто на основній роботі перейшов на скорочений робочий день. Більше того, сумісництво завжди забирає час і енергію основної роботи. Але, якщо більшу частину заробітку працівник отримує не за місцем основної роботи, то переведення такого працівника на скорочений робочий день не супроводжуватиметься з його боку додатковим попитом на робоче місце, а, навпаки, дозволить зекономлені кошти використати для створення додаткових робочих місць без збільшення попиту на вакантні місця. На наш погляд, перехід на скорочений робочий день можливий, але до бажаного результату він призведе лише при вибіркового його застосуванні, що само по собі є проблемою, яка важко вирішується.

Серед загальних економічних заходів необхідно виділити: допомогу у відкритті підприємств, державні субсидії на розширення виробництва, відкриття нових робочих місць, організацію громадських робіт.

Сприяння в організації власної справи є одним з найважливіших напрямків діяльності служб зайнятості і міграції. Воно включає як надання консультативної і матеріальної допомоги, так і допомогу у підборі і підготовці працівників для новостворених робочих місць.

В умовах України особливу увагу необхідно приділяти наданню допомоги в організації власної справи, оскільки це пов'язано не лише із

працевлаштуванням особи, що бажає організувати свою справу, а й із створенням нових робочих місць. Разом з тим, процес підтримки підприємницької діяльності не завжди проходить без соціальних ускладнень, зокрема, відбувається самоусунення значної частини активного населення країни від реалізації базових потреб, що затримує оздоровлення соціально-економічної ситуації в країні і стимулює еміграційні настрої. Виникає, таким чином, зворотний зв'язок, в якому реалізація базових потреб зіштовхується з потребою трудової еміграції.

При розробці заходів управління трудоеміграційними процесами виникає проблема, в яких галузях необхідно створювати нові робочі місця. Вирішення останньої пов'язане з виявленням структурних змін в економіці. Спеціальний аналіз повинен виявити, в якій галузі мають місце дефіцит пропозиції і низька вартість робочих місць. Саме в ній, в першу чергу, необхідно створювати нові робочі місця і на неї орієнтувати осіб, які прагнуть займатися підприємництвом (за нашими оцінками, такою галуззю в Україні є сфера послуг). Ці заходи слід здійснювати як за рахунок державних коштів, так і за рахунок коштів підприємств. Разом з тим зауважимо, що ефективність заходів з організації власної справи обмежується високою вартістю робочого місця, завищеними цінами на продукцію, низьким рівнем масового платоспроможного попиту.

У період інноваційного розвитку в Україні при стимулюванні приватного підприємництва особливу увагу необхідно приділяти аналізу і прогнозу технологічних і структурних змін в економіці. В іншому випадку, існує небезпека підтримки і сприяння створенню нових робочих місць у технічно відсталих галузях, чи тих, що відносяться до структури економіки, яка не відповідає сучасним вимогам НТП.

Проведення заходів державного регулювання трудоеміграційних процесів вимагає також врахування регіонального аспекту, оскільки структурні зміни в економіці викликають регіональне структурне безробіття: скорочення виробництва в одному регіоні може супроводжуватися його

розширенням в іншому, а надлишок пропозиції робочої сили даної спеціальності водночас може супроводжуватися її дефіцитом.

Одним із важливих елементів щодо спрямованості заходів державного втручання у трудоєміграційні процеси є регулювання величини і структури пропозиції робочої сили.

Пропозиція робочої сили визначає напрямки її еміграційного руху у тому випадку, якщо вона перевищує попит і призводить до збільшення чисельності безробітних. Податкові важелі, що дозволяють стимулювати чи обмежувати пропозицію робочої сили, можна віднести як до економічних, так і до адміністративних. Кількість робочих місць в умовах ринкової трансформації економіки, як правило, є меншою від кількості осіб, які прагнуть працевлаштуватися. Тому розширення бази оподаткування шляхом розробки податкових важелів для стимулювання створення додаткових робочих місць, дозволить пом'якшити безробіття та знизити трудоєміграційні потоки. З іншого боку, зниження податкового тиску на оплату праці високооплачуваних працівників, забезпечивши тим самим їх зацікавленість у зростанні заробітків, може також суттєво зменшити "відплив мізків" за кордон.

До економічних заходів, що регулюють структуру пропозиції робочої сили також відноситься розвиток усіх форм професійного навчання і встановлення контрактних зв'язків між навчальними закладами і підприємствами. До них відноситься також надання права на одержання другої освіти або професійного навчання особам, які в період трудової діяльності ризикують втратити роботу. Можливі різні способи організації цих заходів, які розрізняються як за об'єктом, до якого вони відносяться, так і за джерелами фінансування. Основним способом є організація перепідготовки за рахунок фонду зайнятості, яка охоплює офіційно зареєстрованих безробітних. Водночас існують і способи змішаного фінансування, за яких перепідготовка організовується працедавцем, але частина його витрат компенсується державою.

Спрямованість заходів державного втручання у трудоєміграційні процеси через регулювання заробітної плати можна розглядати як загальний економічний спосіб опосередкованого впливу на попит і пропозицію робочої сили. Вплив на пропозицію робочої сили очевидний, оскільки величина заробітку безпосередньо визначає і сферу прикладання праці і прагнення працювати за кордоном.

Заробітна плата визначається: тривалістю робочого часу; ціною праці за одиницю часу; кількістю місць роботи однієї особи; ефективністю діяльності підприємницької структури (структур); системою заробітної плати, яка склалася на даному підприємстві; політикою держави в сфері заробітної плати. Держава може здійснювати регулюючий вплив на усі ці елементи, хоча він відчутний не в однаковій мірі. Її втручання може бути адміністративним і економічним. Вплив на тривалість робочого часу і оплату одиниці робочого часу зазвичай носить адміністративний характер. В більшості країн з розвинутою ринковою економікою держава регламентує максимальну тривалість робочого тижня і мінімальну заробітну плату. Ці нормативи є орієнтиром при укладанні трудового договору між підприємцями і найманими працівниками. При встановленні конкретної величини оплати праці взаємодіють: ринок, держава, профспілки, підприємці і наймані працівники. Умови, які склалися на даний час визначають, який з цих чинників здійснює вирішальний вплив на ціну робочої сили. Держава може активно втручатися в процес встановлення заробітної плати або ж покласти відповідальність на профспілки і підприємців. Різноманітні моделі регулювання заробітної плати обмежені: відсутністю регулюючого впливу або директивним встановленням заробітної плати.

В трансформаційній українській економіці профспілки, на жаль, не мають суттєвого впливу на економічні процеси, тому їх участь у процесі формування рівня заробітної плати, на наш погляд, поки що є неефективною. В наших умовах ймовірніше всього використання моделі, в якій вплив

держави був би достатньо відчутним, щоб виконувати функцію соціального захисту, а вплив ринку не надто обмежений.

Останнім часом серед широкого спектру заходів державного втручання у трудові міграційні процеси першорядного значення набувають наступні: організація і проведення перепідготовки працюючих і безробітних, регулювання заробітної плати; стимулювання створення нових робочих місць і розвитку підприємництва; становлення системи так званого мікрокредитування, надання допомоги безробітним в організації власної справи. Необхідною умовою ефективності запропонованих заходів є систематичне проведення середньострокового аналізу і прогнозування структурно-демографічної динаміки трудової еміграції в цілому по Україні і за регіонами, що дозволить оцінити структуру попиту на робочу силу і визначити найбільш ефективні напрямки державного втручання в трудові міграційні процеси.

Механізм державного втручання в міграційні процеси є ефективним лише тоді, коли він базується на правовій основі, яка повинна забезпечити:

- дотримання міжнародних правових норм регулювання міждержавного руху і міграційних переміщень населення;
- вивчення міждержавних правових норм щодо регулювання міграційних процесів;
- подальшу розробку і вдосконалення міграційного законодавства України.

Утвердження України як суверенної держави започаткувало гостру потребу як у вивченні світового досвіду регулювання міграційних процесів, так і розробку власного міграційного законодавства, що відповідає міжнародним стандартам. Становлення інституту міграційного права в Україні пов'язане з розробкою і ухваленням Верховною Радою України XII скликання, протягом 1991-1994 років, цілого пакету законодавчих актів. Цілком закономірно, що у незалежній державі першим із пакету законодавчих актів з міграційних питань був прийнятий Верховною Радою України 8 жовтня 1991 р. Закон "Про громадянство України" (із змінами і

доповненнями від 28 січня 1993 р., 14 жовтня 1994 р. та 16 квітня 1997 р.). Відповідність Закону принципам міжнародного права засвідчує наявність у ньому загально визнаних демократичних норм. Преамбула Закону відповідає статті 15 Загальної Декларації прав людини. Для визначення належності громадянства України законодавцем встановлений так званий "нульовий варіант". Згідно з ним громадянами країни визнаються всі особи, які на момент набрання чинності Закону (13 грудня 1991р.) проживали на її території і не заперечували проти набуття громадянства України.

У червні 1992 року Верховна Рада України ухвалила Закон "Про національні меншини в Україні". Важливим ключовим положенням Закону є визначення правового статусу національних меншин, без якого просто нереально захистити колективні права певної національної групи. Законом передбачені заходи по захисту прав меншин щодо мови, культури і звичаїв, а також фінансова підтримка та спеціальні асигнування на їх реалізацію.

Одним з пакету суто міграційних нормативно-правових актів, став Закон "Про біженців" (24 грудня 1993 року). За змістом положення Закону повністю відповідають міжнародним правовим нормам Конвенції про статус біженців 1951 року. На жаль, з різних причин (перш за все фінансових) цілий ряд положень цього Закону не діють, що, створює умови до вчинення протиправних дій і, в свою чергу, призводить до того, що відбувається стихійний приплив іммігрантів в нашу країну.

З метою призупинення неконтрольованих міграційних процесів і забезпечення громадянам України права на виїзд за кордон і повернення на Батьківщину, а також виконання нашою державою відповідних міжнародних угод 21 січня 1994 року ухвалений Закон України "Про порядок виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України". Цей закон зафіксував раніше розпочатий процес спрощення порядку виїзду громадян України за кордон. На жаль, ще й донині не всі підзаконні акти узгоджуються з цим Законом, що безумовно є підставою для створення бюрократичних відомчих бар'єрів і певних перепон при реалізації громадянами України відповідних

процесуальних норм. Так, слід зазначити, що право на працевлаштування за кордоном гарантувалося українським громадянам ще Законом "Про працю" від 1 березня 1991р., в якому, зокрема, у статті 11 вперше було зазначено, що "громадяни мають право на професійну діяльність у період тимчасового проживання за кордоном". Однак загальна ситуація, що сформувалася на той час у правовому полі, не дозволяла використати своє право на працю за кордоном відповідно до положення статті 11 Закону "Про працю". Трудомігранти вимушені були користуватися особистими запрошеннями громадян інших країн, які давали право на виїзд.

Наведений перелік законодавчих актів не є вичерпним. Більшість нормативно-правових актів, що регламентують міграційні процеси, було розроблено ще у перші роки утвердження України як незалежної держави, коли досить складно було оцінити можливі наслідки державної міграційної політики. Основна увага приділялась імміграційним процесам, проблемам біженців, що досить чітко виявлялось у законах, постановах і фінансово не підкріплених рішеннях. В результаті цього наростала кількість не узгоджених між собою нормативно-законодавчих актів. Найбільш наочно це можна відстежити у Законі "Про біженців", де передбачаються зобов'язання держави стосовно виплати пенсій для біженців, а в Законі "Про пенсійне забезпечення" така норма не передбачена. Не виконуються положення, що стосуються виплати матеріальної допомоги біженцям, відкриття пунктів тимчасового їх розміщення тощо.

В Україні, до того ж, поки що відсутня комплексна законодавчо-нормативна база, яка б регулювала весь спектр відносин, пов'язаних із зовнішньою трудовою міграцією і перш за все з вербуванням осіб, які виявили бажання працювати за межами країни. Не сформована система державного управління міграційними процесами, відсутній орган, який здійснює оперативні функції з реалізації державної міграційної політики і відсутня система таких органів на місцях, не має чіткої регламентації функцій посередницьких фірм з працевлаштування українських емігрантів в

країнах-реципієнтах, не відпрацьований порядок взаємодії таких фірм і дипломатичних установ.

Як показує світовий досвід, відношення держави до трудової еміграції може бути пасивним і активним. У першому випадку – це лише непротидія виїзду і пасивна допомога тим, хто бажає виїхати, забезпечення для потенційних емігрантів організаційних і правових можливостей реалізації їх міграційних намірів. У другому випадку – це активний вплив на характер і напрямки потоків трудової еміграції шляхом безпосередньої участі у їх формуванні, наприклад, підготовка кадрів за "експортними" спеціальностями і організація їх виїзду за кордон на тимчасову роботу. Тому конкретні напрямки регулювання експорту робочої сили залежать від обраної міграційної стратегії держави, її активної або пасивної позиції щодо виїзду громадян за кордон з метою працевлаштування.

Вибуховий характер трудоєміграційних процесів в Україні вимагає, на наш погляд, проведення активної стримуючої еміграційної політики, яка повинна захищати не лише інтереси особи, а й забезпечити рівноважне, пропорційне функціонування ринку праці в Україні.

На наш погляд, управління трудоєміграційними потоками необхідно здійснювати таким чином, щоб спрямувати їх фактичний рівень у напрямку концептуально визначеного і запропонованого нами варіанту розвитку (логарифмічна модель: $y \approx 9,83 \approx 14,68 \ln(t), R \approx 0,986$). Дана модель є найбільш прийнятною для стабілізації трудової еміграції, оскільки розвиток трудоєміграційних процесів за нею супроводжуватиметься сповільненими темпами приросту чисельності осіб, які виїжджають за кордон з метою працевлаштування. Тобто, еміграційна стратегія України повинна ґрунтуватися на принципі стримування. Зазначимо, що не може бути однакового підходу до управління усіма компонентами трудоєміграційного потоку, оскільки він включає як болстерінгову та детеріоративну, так і інтеріогенеративну та екстеріогенеративну частини. Необхідно сприяти

виїзду тих категорій трудоемігрантів, які не користуються попитом на вітчизняному ринку праці і становлять болстерінгову частину трудоеміграційного потоку. Разом з тим, слід обмежувати виїзд працівників з тих галузей економіки, де існує попит на робочу силу і регулювати вплив у небажаних масштабах представників дефіцитних професій, що становлять детеріоративну частину трудоеміграційного потоку.

Зазначимо, що внаслідок "впливу мізків" з України відбувається втрата її науково-технічного та інтелектуального потенціалу. Так, за підрахунками О.А. Грішної, витрати бюджетних коштів на підготовку кандидата наук складають 18 588 грн., а, відповідно, доктора – 32 788 грн. [14, С.18]. Це, звичайно, значні втрати, якщо взяти до уваги той факт, що за 1999-2001рр. з України емігрувало 700 кандидатів та докторів наук, в основному молоді вчені до 40 років [28]. Для забезпечення сталого економічного розвитку України, її адаптації до "нової" економіки ринок праці буде вимагати саме цієї частини еміграційного потоку. Одним із важелів стримування детеріоративної частини еміграційного потоку є, на наш погляд, запровадження системи платності з боку іноземних фірм, які запрошують українських емігрантів з метою працевлаштування. У даному випадку розмір оплати повинен включати величину людського капіталу, обчислену на основі врахування терміну трудової діяльності (до моменту досягнення особою пенсійного віку), щорічного доходу особи яка емігрує, дисконтуючи його за показником процентної ставки по кредитах.

Для стримування "впливу мізків" регулювання повинно включати фінансову підтримку державою науково-технічних, культурних програм, діяльності фондів, в яких вченим, спеціалістам, кваліфікованим працівникам будуть надаватися високооплачувана робота в Україні і можливість короткотермінових виїздів за кордон. Такі програми регулярно оголошуються для українських громадян іншими державами і розглядаються засновниками як заходи із стримування еміграції з України на Захід і допомога нашій країні у збереженні її наукового потенціалу.

Відсутність ефективного державного втручання у трудоєміграційний процес може призвести до цілого ряду негативних наслідків: посилення незбалансованості професійно-кваліфікаційної структури робочої сили на національному ринку праці, яка зумовлюється виїздом за кордон з метою працевлаштування носіїв дефіцитних професій; зростання масштабів нелегальних потоків зовнішньої трудової міграції; соціальної незахищеності українських громадян, які працюють за кордоном; втрати валютних надходжень від їхньої діяльності.

Ефективне втручання держави у процес трудової еміграції є найбільш дієвим в тих країнах, де: по-перше, воно вмонтоване у загальноекономічний механізм функціонування національної економіки; по-друге, його заходи зосереджені не лише на рівні країни-донора, а й на врахуванні специфіки його прояву в країні-реципієнті; по-третє, основним важелем скорочення трудоєміграційних потоків є стимулювання сукупного попиту, в тому числі попиту на робочу силу; по-четверте, до його сфери включено найсуттєвіші аспекти регулювання заробітної плати, посилення трудової мотивації, як в країнах-донорах, так і країнах-реципієнтах робочої сили.

Вибір тих чи інших напрямків діяльності, що застосовуються для забезпечення ефективного управління процесом трудової еміграції у традиційних країнах-донорах обумовлений їх культурними традиціями та іншими умовами – соціально-економічними, географічними, історичними. Останні визначають цілі, що досягаються завдяки реалізації угод у сфері трудової еміграції. До них доцільно віднести:

- захист національних ринків праці від зовнішніх стихійних трудоєміграційних потоків конкуруючої робочої сили шляхом встановлення обмежень на проживання та працевлаштування членів сімей емігрантів в країнах-реципієнтах;

- максимальну легалізацію діяльності трудоємігрантів через визначення їх статусу на території інших країн, а також умов і можливих форм ведення трудової діяльності;

- соціальний захист працівників-мігрантів та членів їх сімей;
- забезпечення умов реєміграції.

В даний час практично кожна країна світу, виходячи із стратегії розвитку національного ринку праці та власних фінансово-кредитних можливостей, розробляє і впроваджує в практику управління міграційними процесами різні моделі міграційної поведінки населення. Ефективність державної політики втручання у трудоєміграційний процес у багатьох випадках визначають загальні результати господарювання, включаючи такі критерії як стабільність економічної ситуації в країні, рівень зайнятості та добробуту населення, темпи економічного зростання, конкурентоспроможність робочої сили країни на міжнародному ринку праці. Слід констатувати, що перші кроки в напрямку узгодження укладених угод, які регулюють трудові міграції, хоча і зроблені, разом з тим більшість з них не реалізуються в повних обсягах через відсутність у нашій країні чіткого законодавства з питань міжнародної трудової міграції. Ось чому такою важливою є ратифікація Україною ряду Конвенцій Міжнародної Організації Праці, що регламентують нормативно-правове забезпечення міждержавної трудової міграції.

У найближчій перспективі важливо якомога повніше використати потенціал такої динамічної інституції як Міжнародна організація з міграції (МОМ), в якій Україна є спостерігачем з 1993 року. МОМ відповідно до угоди з Кабінетом Міністрів України щодо співробітництва у сфері міграції, підписаної 03.12.1999 р. та ратифікованої 13.07.2000 р.[4, С.118], здійснює в Україні такі програми:

- сприяння розвитку управління міграцією, консультативні послуги та інші заходи технічного співробітництва з міграційних питань;
- інформаційного забезпечення у сфері міграції;
- врегулювання міграції громадян, іноземців та осіб без громадянства;
- допомоги біженцям, раніше депортованим особам та іншим особам, які потребують допомоги;

- повернення кваліфікованих людських ресурсів;
- інші програми.

Реалізація в Україні таких міграційних програм сприятиме:

- здійсненню громадянами правильного вибору місця, часу й форми реалізації права на свободу переміщень та працю;
- пом'якшенню безробіття та зменшенню напруги на національному ринку праці, в тому числі за рахунок розробки ефективних двосторонніх угод з основними країнами-реципієнтами;
- забезпеченню рееміграції, в тому числі шляхом створення умов для адаптації трудоемігрантів після повернення в Україну;
- захисту прав та інтересів працівників-мігрантів, які перебувають на тимчасовій роботі за кордоном шляхом укладення міжнародних угод щодо гарантій соціального (медичного, пенсійного, інвалідного та інших) забезпечення;
- створенню системи інформаційного моніторингу трудової еміграції;
- надходженню валютних коштів як у формі інвестицій, так і через перекази частини доходів трудоемігрантів.

Отже, кінцевою метою управління трудовою еміграцією в Україні є досягнення балансу між попитом і пропозицією робочої сили на вітчизняному ринку праці, запобігання масовому безробіттю, забезпечення раціональної структури зайнятості, стримування нелегальної еміграції, збереження висококваліфікованого працересурсного потенціалу, забезпечення надійного соціального захисту трудоемігрантів і, водночас, суттєве поповнення бюджету України. Від рівня регулювання трудової еміграції залежить визнання та престиж України у світі і повноцінне входження її у міжнародний ринок праці.

3.3. Методи впливу на економічне і соціальне становище трудоемігрантів за кордоном

Еміграційна політика України буде ефективною лише за умови її націленості на забезпечення всестороннього розвитку трудовімігрантів та захист їх інтересів за кордоном. Саме тому державне управління експортом робочої сили передбачає розробку законодавчої та нормативно-правової бази, яка покликана регулювати напрями еміграційних процесів, шляхи впливу державних органів на інтенсивність їх протікання та розвиток і створить можливості для працевлаштування українських громадян за кордоном. Вона повинна досить ретельно відстежувати еміграційні процеси, особливо їх негативні тенденції та кризові явища, оперативно реагувати на зміни, що відбуваються в еміграційному просторі України.

Управління трудовіміграційними процесами повинно здійснюватися лише через закони, що розвивають і конкретизують конституційні норми, створюють юридичний механізм реалізації Конституції України. Остання створює засади для регулювання зовнішніх міграційних процесів, відкриває широке правове поле для емігрантів, служить основою для розширення та вдосконалення міграційного законодавства. Конституційні положення щодо міграції є демократичними, відповідають рекомендаціям ООН, Ради Європи, Організації з безпеки і співробітництва в Європі та інших міжнародних організацій. Багато положень щодо свободи пересування на конституційному рівні в Україні сформульовані вперше. Так, у статті 33 Конституції України, зокрема говориться, що "кожному, хто на законних підставах перебуває на території України, гарантується свобода пересування, вільний вибір місця проживання, право вільно залишити територію України, за винятком обмежень, які встановлюються законом. Громадянин України не може бути позбавлений права в будь-який час повернутися в Україну"[42, С.13-14].

Важливим новим моментом Конституції є положення, що визначає "засади регулювання демографічних та міграційних процесів"[42, С.39]. В статті 92 вперше в Конституції України вживається термін "міграційні процеси". Більше того, у цій же статті (пункт 8 другої частини) вводиться поняття "міграційного режиму, відмінного від загального". Введення цього

режиму передбачається в спеціальних зонах [42, С.41]. Таким чином, пункти 2 і 10 першої частини статті 92, а також пункт 8 її другої частини означають, що в Україні принципові питання, які пов'язані з різноманітними аспектами міграційних процесів, взаємовідносин держави і зовнішніх мігрантів вирішуються не на рівні відомчих інструкцій, а на рівні Закону.

Суб'єктом правового регулювання міграційних процесів загалом, та еміграційних зокрема, виступає Верховна Рада України. Його об'єктом є сукупність процесів і тенденцій розвитку суспільних відносин у сфері міграції (еміграції, імміграції). Формою певного напряму розвитку міграційних процесів та забезпечення прав мігрантів виступає акт нормативно-правового регулювання (закон), в якому акумулюється політичне рішення. Крім цього, закон є базою для створення і функціонування управлінських структур, системи управління у міграційній сфері. Прийняття відповідних законів забезпечує правовий порядок у міграційних відносинах, оскільки узгоджує певні дії і реальні суспільні відносини з їх законодавчими моделями. Так, за останні роки Верховна Рада України прийняла ряд законодавчих актів, які заклали основу побудови нормативно-правової бази управління зовнішньою трудовою міграцією (Закони України "Про громадянство", "Про порядок виїзду з України і в'їзд в Україну громадян України", "Про зайнятість населення", "Про імміграцію"). Громадяни України одержали законодавчо підкріплене право самостійно і без будь-яких обмежень обирати країну проживання і працевлаштування.

Варто зазначити, що існуючі проблеми у еміграційній сфері пов'язані саме з недосконалістю українського законодавства. В Україні майже немає законодавчої бази, яка б регулювала процеси трудової еміграції. На наш погляд, відсутність Закону України "Про міграцію" призводить до того, що відбувається стихійний, практично неконтрольований виїзд українських громадян за кордон з метою працевлаштування. Прийняття цього закону має прискорити завершення створення міграційного законодавства України і наблизити його до вимог міжнародного права. Це забезпечить надання

українським трудоемігрантам правового статусу у країнах-реципієнтах і сприятиме їх юридичному і соціальному захисту.

Особливе місце у механізмі реалізації міграційних законів належить юридичним інститутам, які умовно можна поділити на конституційно-правові (право громадянства, право притулку, право свободи пересування, право еміграції, право імміграції тощо) та галузеві правові інститути (право біженців, право трудящих-мігрантів), які встановлені законодавством в рамках Конституції України. Визначення цих інститутів та конкретизація їх дій становлять методологічну основу розвитку і вдосконалення системи міграційного законодавства, що в кінцевому результаті призведе до утворення окремої галузі українського права – міграційного права. Об'єктивними передумовами його виникнення є демократичні перетворення в Україні, перехід до ринкової економіки та забезпечення пріоритету прав і свобод людини та громадянина.

Зазначимо, що будь-яка країна має право самостійно визначати мету і напрями власної міграційної політики та розробляти комплекс заходів щодо управління міграційними процесами. Проте, для вирішення питань, пов'язаних з трудовою еміграцією, кожна країна повинна орієнтуватися на визначені світові правові стандарти, що закріплені в документах відповідних міжнародних організацій.

Міжнародні нормативно-правові засади трудової еміграції складають: Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 16 грудня 1966 року, Заключний акт Ради з безпеки та співробітництва в Європі від 1 серпня 1975 року, Підсумковий документ Віденської зустрічі 1986 року представників держав-учасниць Ради з безпеки та співробітництва в Європі, Конвенція ООН про захист прав трудящих-мігрантів та членів їх сімей та Конвенції МОП.

Україні необхідно ратифікувати Конвенцію Міжнародної Організації Праці № 97 "Про трудящих-мігрантів" (1949р.) та Конвенцію № 143 "Про зловживання у сфері міграції та забезпечення трудящим-мігрантам рівних

можливостей" разом з рекомендацією № 151 (1975р.), оскільки в них передбачені заходи щодо припинення нелегальної еміграції і незаконного працевлаштування таких мігрантів, пропонується забезпечувати емігрантам рівність можливостей в отриманні роботи і рівність умов праці, проживання та соціального захисту. Лише після цього наша країна стане рівноправним партнером міжнародного ринку праці.

Ратифікація Україною цих Конвенцій, що регламентують нормативно-правове забезпечення міждержавної трудової міграції, дозволить вдосконалити національне законодавство у сфері трудових відносин, забезпечити виконання міжнародних норм та гарантій щодо працевлаштування громадян України за кордоном, посилити їх соціальний захист та підняти політичний та правовий престиж нашої країни у світі.

Усвідомлення необхідності налагодження офіційних шляхів експорту робочої сили призвело до підписання на міжнародному рівні перших угод про взаємне працевлаштування громадян. Так, починаючи з 1993 року Урядом України з метою розвитку співробітництва в галузі трудової діяльності і соціального захисту громадян, які працюють за межами кордонів своїх держав, було підписано двосторонні угоди з Росією (від 14.01.93р.), Молдовою (від 13.12.93р.), Польщею (від 16.02.94р.), Литвою (від 28.03.95р.), Вірменією (від 17.06.95р.), Білорусією (від 17.07.95р.), Латвією (від 21.11.95р.), Чехією (від 21.03.96р.), В'єтнамом (від 08.04.96р.), Словаччиною (від 07.03.97р.), Португалією (від 13.02.2002р.). Крім цього, Україна, Таджикистан, Казахстан, Молдова, Російська Федерація, Узбекистан, Киргизія, Вірменія підписали і ратифікували загальну угоду про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту працівників-мігрантів. Ці угоди до певної міри регулюють обсяги трудової міграції і захищають працівників-мігрантів від незаконних дій працедавців, професійного ризику та небезпечних умов праці, надають певні соціальні гарантії. Вони сприяють формуванню державного патерналізму, в умовах якого держава бере на себе відповідальність за дії трудоемігрантів на

міжнародному ринку праці. В межах даних угод реалізуються: міжнародні трудові норми МОП; тип соціально-економічних відносин, який склався на ринку праці в тій чи іншій країні-реципієнті; специфічність умов, притаманних внутрішнім і регіональним ринкам праці. Оскільки такі угоди є прямими міжнародними угодами держав-учасниць, то вони органічно входять у національне законодавство цих держав. Їх норми є прямими джерелами прав і обов'язків працівників у цих державах. Міждержавні угоди поряд з іншими правовими документами (нормативними актами) поступово створюють правовий каркас міжнародного ринку робочої сили. Однак досягнуті Україною домовленості і укладені міждержавні угоди щодо регулювання трудової міграції поки що не приведені у відповідність до міжнародних правових норм.

Державна еміграційна політика, що має на меті здійснення захисту прав та інтересів трудоемігрантів, повинна забезпечити їх соціальний захист за кордоном і після повернення на батьківщину. Такі проблеми виникають у зв'язку з необхідністю розв'язання питань щодо отримання гарантованої оплати праці і соціальних допомог, дотримання техніки безпеки і гігієни праці, забезпечення житлом, медичного обслуговування, пенсійного забезпечення, страхування на випадок хвороби, виробничого травматизму, інвалідності, тимчасового безробіття.

Необхідно зазначити, що більшість українських трудоемігрантів лише частково задоволені умовами підписаних ними контрактів, оскільки останні не гарантують збереження робочих місць у період перебування за кордоном та достатнього рівня медичного обслуговування. Однак відсутність вибору і можливостей працевлаштування за кордоном спонукає трудоемігрантів погоджуватися на різні види низькокваліфікованої праці. Все це свідчить про недостатню соціальну захищеність емігрантів у країнах-реципієнтах.

Отже, механізм підвищення соціального статусу трудоемігрантів повинен відпрацьовуватись, по-перше, шляхом удосконалення українського законодавства, що регулює проблеми трудової еміграції і, по-друге, через

розширення практики підписання міждержавних угод з питань залучення і використання за кордоном української робочої сили, що сприяє поступовому і послідовному входженню України у міжнародний ринок праці.

Надання допомоги реемігрантам із працевлаштування після повернення на батьківщину пов'язане із забезпеченням умов для їх адаптації в українській економіці та створенням можливостей їх працевлаштування без зниження професійного статусу і погіршення соціального захисту.

Здійснення еміграційної політики можливе за наявності ефективної взаємодії законодавчих, виконавчих та контролюючих органів державної влади. В Україні існує певна організаційна структура державних установ, у функціональні обов'язки яких входить управління міграційними процесами. До них належать: Державний комітет України у справах національностей та міграції, Міністерство праці та соціальної політики України, Міністерство закордонних справ України, Міністерство внутрішніх справ України, Служба безпеки України, Державний Комітет України у справах охорони державного кордону, Прикордонні війська України. Однак, лише деякі з вищеназваних державних органів займаються питаннями трудової еміграції. Зокрема, Державний комітет України у справах національностей та міграції – центральний орган виконавчої влади, який забезпечує реалізацію державної політики у сфері міжнаціональних відносин, прав української діаспори та національних меншин, міграційних відносин на всій території України, здійснює регулювання тимчасових, середньострокових і довгострокових виїздів українських громадян за кордон з метою працевлаштування та захист прав зовнішніх трудових мігрантів, сприяє задоволенню національно-культурних, мовних і освітніх потреб українців, які проживають за межами держави, налагодженню їх зв'язків з Україною.

Міністерство праці та соціальної політики України здійснює управління трудовою еміграцією українських громадян самостійно, відірвано від загального еміграційного процесу; бере участь у підготовці та реалізації міжнародних угод, пов'язаних з трудовою міграцією, захистом прав

працівників-мігрантів; разом із відповідними центральними органами виконавчої влади готує пропозиції щодо формування державної політики у сфері зовнішньої трудової міграції, розробляє механізм соціального, економічного та правового захисту громадян, які їдуть працювати за кордон за наймом; здійснює координацію та інформаційне забезпечення діяльності органів, що займаються питаннями міграції на місцях; здійснює соціальний захист населення.

Міністерство закордонних справ України реалізує законодавство з питань громадянства щодо осіб, які проживають і працюють за межами України; через консульську службу надає візи на в'їзд в Україну та виїзд за її межі, а також бере участь у переговорах та укладанні Україною міжнародних договорів з міграційних питань.

Еміграція громадян України також перебуває у віданні Управління паспортної, реєстраційної та міграційної роботи Міністерства внутрішніх справ, яке організовує дотримання законодавства про видачу паспортів, виїзд з України громадян України і їх в'їзд в Україну, перебування на території України іноземців та осіб без громадянства.

У системі органів виконавчої влади на підставі повноважень, які надані Конституцією та законами України, іншими нормативно-правовими актами, функціонують більше десяти міністерств та інших центральних органів виконавчої влади з підпорядкованими їм місцевими органами, які займаються питаннями міграції.

Як бачимо, на рівні державних структур кожне відомство діє, виходячи із своїх власних інтересів, не маючи загального уявлення про еміграційні процеси. Крім цього, ситуацію загострює постійна реорганізація органів управління, які відповідають за здійснення міграційної політики. Так, за період 1994-2002рр. відбулися неодноразові реорганізації Міністерства України у справах національностей і міграції, які призвели до погіршення його діяльності. Поширення управлінських функцій Міністерства на сферу релігії і церкви у 1994р. змінило пріоритети його діяльності, значно

послабивши можливості розвитку міграційної служби. У 1996 році Міністерство було ліквідоване, а замість нього створений Державний комітет у справах національностей і міграції, що значно обмежило можливості впливу державних органів на управління міграційними процесами. Одночасно відбулася ліквідація Департаменту міграції, який діяв у структурі колишнього Міністерства і здійснював безпосереднє керівництво органами міграційної служби. В результаті таких перетворень відбулося розпилення функцій Департаменту міграції щодо управління міграційними процесами між різними відомствами (замість створення в Україні єдиної міграційної служби).

Постановою Кабінету Міністрів України № 1236 від 4.09.2002р. затверджене Положення про Державний департамент у справах національностей і міграції. В ст.1 цього Положення зазначено, що Державний департамент є урядовим органом державного управління, який діє у складі Міністерства юстиції і підпорядковується йому. У вересні 2001р. Президентом України підписаний Указ "Про державний комітет України у справах національностей і міграції". Комітет створений на базі Держ-департаменту у справах національностей і міграції, який функціонує у складі Міністерства юстиції [2].

Таке "реформування" міграційного органу, на наш погляд, свідчить про те, що Кабінет Міністрів України з одного боку ще не у повному обсязі усвідомлює міграційні відносини та пов'язані з ними деструктивні процеси, з іншого – концептуально не визначився з місцем даного суб'єкту виконавчої влади в регулюванні цих важливих суспільних відносин.

Проведений нами структурно-функціональний аналіз діяльності державних органів, які здійснюють управління міграційними процесами, дозволяє зробити наступні висновки:

1. За останні роки в Україні не вдалося досягти такого рівня управління міграцією, який би достатньою мірою задовольнив потреби динамічного

розвитку еміграційних процесів; не вироблений чіткий системний підхід у вирішенні всіх міграційних проблем.

2. У структурному відношенні суб'єкти державного управління процесами еміграції (зокрема, трудової) та імміграції визначені нечітко.

3. Компетенції спеціальних органів, які покликані здійснювати державне управління у досліджуваній сфері та зміст їх функцій потребують суттєвого уточнення, розширення та координації, оскільки в існуючому вигляді вони не можуть забезпечувати відповідне комплексне управління (облік, регулювання, введення в законне русло міграційних процесів).

Зарубіжний досвід дозволяє констатувати, що існує кілька варіантів організації адміністративних урядових структур для реалізації державної міграційної політики. Це дуже важлива тема для України з огляду на сучасний стан управління еміграційними процесами. Вона підводить нас до ключового питання про те, яка міграційна модель є найбільш раціональною: єдина (централізована); децентралізована; чи така, що виконує змішані функції.

Деякі країни створили централізовані структури, які виконують ряд функцій: законотворення, планування, виконання міграційних програм, контроль за еміграцією і перебуванням в країні іноземців та осіб без громадянства, збір, обробка й аналіз інформації. Зокрема, у Російській Федерації діє Федеральна міграційна служба (ФМС), яка налічує понад 2 тис. чоловік у 89 регіональних підрозділах, у Білорусі – Комітет з міграції при Міністерстві праці.

Головну і координуючу роль у забезпеченні прав та інтересів своїх співвітчизників за кордоном відіграє Міністерство закордонних справ (МЗС) у Франції, зокрема, один з його основних структурних підрозділів - Управління у справах французів за кордоном. Воно покликане забезпечувати безпеку громадян Франції за кордоном, вирішувати проблеми соціального захисту, зміцнювати міжнародно-правові гарантії дотримання прав та інтересів громадян, в тому числі трудові і майнові, а також забезпечувати

консульське обслуговування. МЗС Франції також координує і контролює діяльність інших державних інституцій, які пов'язані із перебуванням французів за кордоном, серед них – економічні представництва Франції в іноземних державах і представництва Бюро з міжнародних міграцій (національний орган з адміністративними функціями при Міністерстві зайнятості і соціального захисту). Завдання економічних представництв Франції в іноземних державах полягає у сприянні створенню необхідних умов для ефективної діяльності французьких підприємств за кордоном. Водночас, Бюро з міжнародних міграцій та його представництва займаються питаннями працевлаштування і регулювання трудових відносин французів, які виїхали за кордон.

Міністерство внутрішніх справ Фінляндії відповідає за розробку положень щодо в'їзду, проживання та виїзду з країни, за прийняття рішень щодо біженців, а Міністерство закордонних справ – за виконання міжнародних зобов'язань. Міністерство праці видає дозвіл на працевлаштування, Міністерство соціального забезпечення та охорони здоров'я цієї країни опікується проблемами біженців та осіб, які шукають притулку, а також здійснює координацію послуг. Спеціального органу, який би розв'язував проблеми емігрантів, не існує.

Дослідження політичних і адміністративних структур, створених з метою здійснення міграційної політики, показало, що кожна країна відноситься до цього питання по-різному, враховуючи і той факт, чи є вона реципієнтом людських ресурсів, чи, навпаки, їх донором.

На нашу думку, для України у міграційній сфері нагальним є вирішення проблеми: яким чином організувати роботу міграційних органів і тих, які опосередковано пов'язані з міграційною проблематикою, щоб домогтися, передусім, упорядкування міграційних процесів, взяти їх під дієвий державний контроль. Голова Державного комітету України у справах національностей і міграції Г.Москаль пропонує створити в Україні єдину державну міграційну службу. За його словами, міграційними питаннями

займаються різні відомства, і не існує єдиного органу, який би вирішував ці проблеми. В Україні відсутня статистика внутрішньої міграції, еміграції, трудової міграції, а також не існує комп'ютерної бази даних щодо мігрантів [72]. І хоча відділи міграційної служби вже створені і працюють відповідно до Закону "Про біженців" (прийнято Постанови Кабінету Міністрів України "Про створення органів міграційної служби в Україні" від 22 липня 1994р., "Про затвердження Типового положення про відділи міграції в областях, містах Києві та Севастополі" від 20 травня 1995р.), проте кадрові та матеріально-технічні можливості міграційної служби обмежені. У відділах облдержадміністрацій міграційні проблеми вирішують від двох до п'яти працівників. Всього штат місцевих органів міграційної служби по всій Україні налічує близько 60 працівників.

Вдосконалення системи органів виконавчої влади, яка здійснює управління міграційними процесами, передбачає належну координацію їхньої діяльності, розширення повноважень, матеріально-технічне, кадрове посилення відповідних підрозділів, утворення нових необхідних ланок, а у стратегічному плані – створення єдиної міграційної служби як центрального органу виконавчої влади України.

Пропозиції щодо створення єдиної державної міграційної служби в Україні знаходять своє відображення в економічній літературі. Так, М.Д.Романюк вважає за необхідне організувати дієву Державну міграційну службу України з метою піднесення ефективності заходів державної міграційної політики та для забезпечення належного регулювання як зовнішніх, так і внутрішніх міграційних переміщень, координації дій усіх відомств та установ міграційної сфери. На його думку, цьому державному органу виконавчої влади повинні бути передані функції щодо обліку усіх міграційних переміщень населення від Міністерства внутрішніх справ України, а укладання міждержавних угод із працевлаштування українських громадян за кордоном та видачу ліцензій іноземним громадянам щодо працевлаштування в Україні – від Міністерства праці та соціальної політики.

Крім цього, дана міграційна служба вирішувала б усі проблеми, пов'язані з міграцією населення, включаючи і трудову міграцію, як усередині країни, так і за кордоном [98, С.20].

Проте організація такої єдиної Державної міграційної служби, яка б діяла суто у міграційній сфері (займалася реалізацією заходів державної міграційної політики, безпосередньо регулювала внутрішні і зовнішні міграційні переміщення населення, координувала дії і зусилля відповідних міністерств і відомств) розглядається у довгостроковій перспективі. Саме тому, з метою здійснення ефективного контролю та управління міграційними процесами в Україні необхідно зосередити увагу на вдосконаленні роботи вже існуючих міграційних служб, розширенні їх повноважень, розвитку функцій з тим, щоб регулююча роль держави охоплювала не лише такі категорії мігрантів, як біженці, нелегальні мігранти, іммігранти, а також закордонних трудових мігрантів та емігрантів.

Крім цього, М.Д.Романюк наголошує на необхідності відновлення роботи реорганізованого Департаменту міграції (у складі Державного комітету України у справах національностей і міграції) з відповідними службами в складі як центрального, так і регіональних та міграційних органів на місцях, що сприятиме реалізації активної міграційної політики з розв'язанням проблем і завдань щодо управління репатріацією населення, наданням притулку та статусу біженцям, дозволу на імміграцію, а також врегулювання виїзду українських громадян за кордон з метою працевлаштування [98, С.20].

Таким чином, відсутність єдиного державного механізму, який би охоплював усі стадії реалізації державної міграційної політики є однією з основних причин недостатньої ефективності державного впливу на міграційну сферу. Вдосконалення вказаного механізму повинно здійснюватись із врахуванням таких факторів, як: рівень розвитку ринкових відносин; недосконалість міграційного законодавства та механізму його реалізації; відсутність координованих дій органів законодавчої, виконавчої та

судової влади у міграційній сфері; необхідність взаємодії на регіональному рівні, зокрема, з країнами-членами Європейського Союзу.

На наш погляд, з метою впорядкування процесу трудової еміграції та забезпечення соціального захисту українських трудовімігрантів за кордоном, доцільно було б створити при Державному комітеті України у справах національностей і міграції Службу трудової еміграції і соціальної підтримки (СТЕСП). Її діяльність полягатиме у вирішенні усіх питань, пов'язаних із працевлаштуванням українських громадян за кордоном. Організаційна структура СТЕСП та її основні функції представлені на рис. 3.1.

СТЕСП (надалі Служба – прим. авт.) повинна проводити оперативний аналіз кількісних і якісних змін трудовіміграційних потоків та їх контроль, тобто здійснювати моніторинг трудовіміграційних процесів. З цією метою вважаємо за доцільне застосовувати запропоновану нами комплексну систему показників трудовіміграційних потоків, які представлені у класифікаторі (див. додаток Т).

З метою розширення можливостей працевлаштування українських громадян за кордоном Служба повинна забезпечувати потенційних

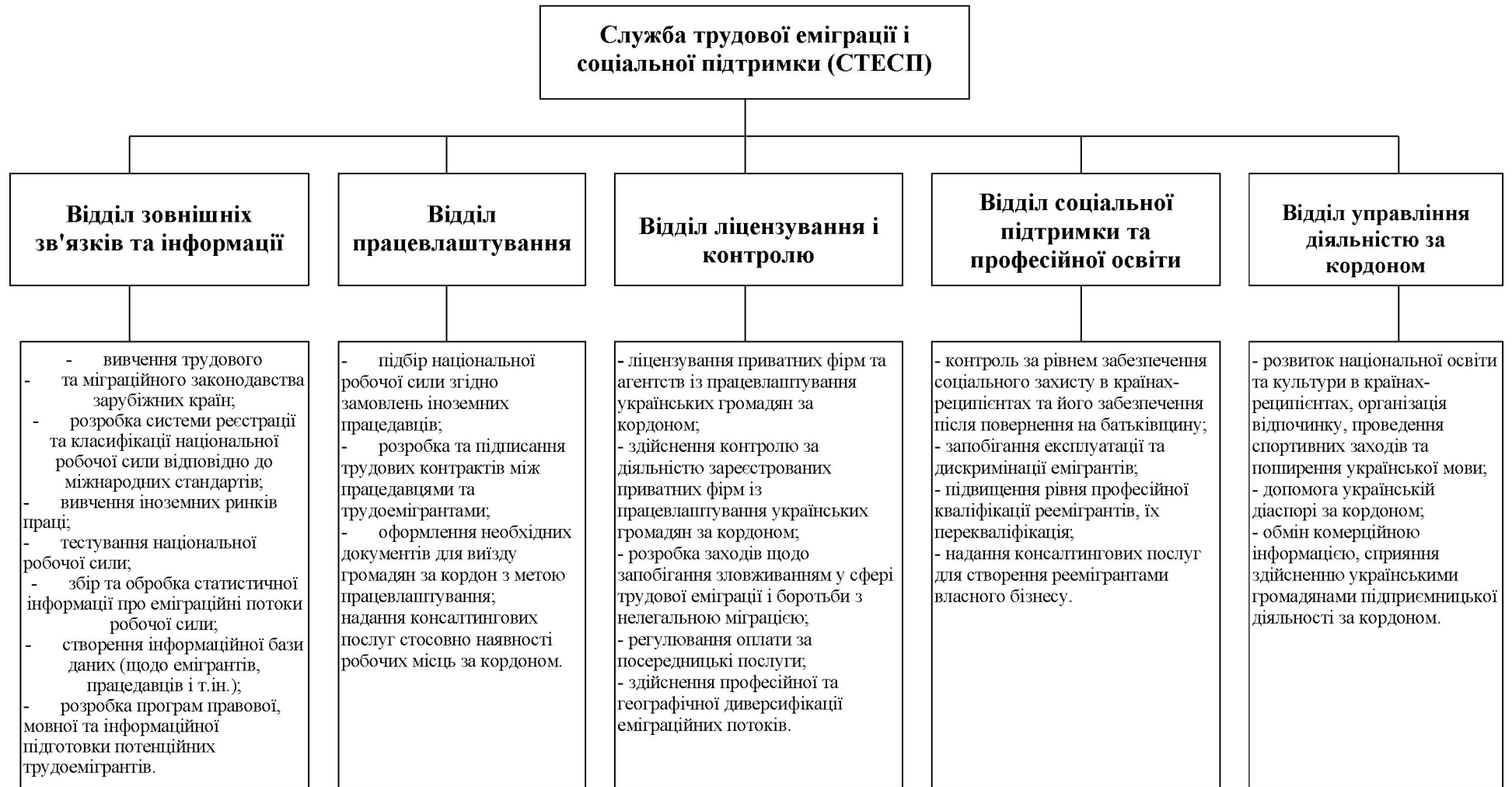


Рис. 3.1. Організаційна структура Служби трудової еміграції і соціальної підтримки

емігрантів необхідною інформацією шляхом надання консультаційних послуг.

Не дивлячись на те, що більшість українських громадян зазнають труднощів при виїзді за кордон, тільки незначна їх частина звертається за допомогою до юристів і різних консультаційних служб. До того ж ті емігранти, які вдаються до юридичної допомоги, здійснюють це в основному через приватних юристів. Варто зазначити, що нині в Україні більша частина сфери зарубіжного працевлаштування обслуговується приватними і комерційними секторами, а роль державних служб та структур є незначною. Однак на Заході ця сфера знаходиться, в основному, під контролем держави.

Нині громадяни, які бажають емігрувати за кордон з метою працевлаштування розраховують переважно на власні сили і особисті зв'язки як у пошуках роботи, оформленні контракту з працедавцем, так і в організації виїзду. В основному такий шлях використовують українські громадяни, що мають родичів за кордоном, а також ті, хто зміг налагодити контакт із зарубіжним працедавцем за місцем своєї роботи в Україні (в першу чергу, у сфері науки і бізнесу). Інший спосіб працевлаштування українських громадян за кордоном передбачає використання послуг державних структур або комерційних фірм. В майбутньому, ймовірно, саме він стане наймасовішим. Зазначимо, що на даний момент переважаючим є третій варіант – нелегальна або прихована трудова еміграція, коли ті, що виїжджають за туристичною чи студентською візою або на запрошення, незаконно займаються пошуками роботи за кордоном. Як показали результати проведеного нами соціологічного опитування, саме цей шлях обирає значний відсоток осіб, які виїжджають за кордон з метою працевлаштування, що є наслідком недосконалої еміграційної політики.

Процес ажіотажного створення посередницьких організацій, який останнім часом розгорнувся, як правило, на тлі комерційної або будь-якої іншої основної діяльності, має свої позитивні і негативні риси. До позитивних відноситься те, що функціонування таких структур певною

мірою стимулює і розширює присутність України на міжнародних ринках праці. До негативних - стихійний характер створення і функціонування подібних служб. Наприклад, серед них практично відсутня будь-яка спеціалізація. Зокрема, спеціалізація за професійною ознакою могла б дати свої позитивні результати, особливо у випадку працевлаштування висококваліфікованих спеціалістів у різних галузях, полегшуючи їх пошук і відбір. Новим моментом у здійсненні управління трудовою еміграцією з України може стати також цілеспрямована організація Службою виїзду на роботу за кордон представників масових професій, що становлять болстерінгову частину еміграційного потоку.

Окрім професійної, Служба повинна здійснювати і географічну диверсифікацію, що обумовлює зменшення залежності країни-донора від змін економічної кон'юнктури в країнах-реципієнтах. З цією метою необхідно заохочувати створення агенств із працевлаштування, які б обслуговували "нові" географічні зони. Окрім цього Служба повинна здійснювати регулювання оплати за посередницькі послуги із працевлаштування, встановлюючи диференційовані ставки, які залежатимуть від рівня заробітної плати трудовімігрантів у країнах-реципієнтах.

На основі збору статистичної інформації про еміграційні потоки робочої сили СТЕСП може вносити пропозиції про скорочення підготовки кадрів за рядом спеціальностей, підготовка за якими є надлишковою для національного ринку праці. Оскільки нині спостерігається нерівномірний виїзд українських громадян за кордон з метою працевлаштування, то важливим напрямком діяльності Служби є гармонізація трудовіміграційних потоків в регіональному аспекті.

Одним із завдань запропонованої Служби могло б бути надання консалтингових послуг реемігрантам у сфері організації малого бізнесу. Також з метою стимулювання розвитку підприємницької діяльності необхідно здійснювати диференційовану податкову політику стосовно даної категорії громадян. Окрім цього законодавством України необхідно

передбачити для трудоемігрантів пріоритетний режим придбання земельних ділянок під будівництво промислових об'єктів та індивідуальну забудову.

З метою забезпечення соціального захисту та підтримки вітчизняного товаровиробника Служба повинна звернутися з пропозиціями щодо удосконалення митної політики, важелями якої могли б стати пільгові митні тарифи на ввезення в Україну реемігрантами чітко визначеного переліку інвестиційних товарів, які будуть засобами виробництва фірм, заснованих реемігрантами.

Одним із важелів еміграційної політики України є залучення валютних надходжень трудоемігрантів, стимулювання і сприяння їх виробничому використанню, тобто інвестуванню в українську економіку. Оскільки посилення трудоеміграційних процесів призвело до збільшення неконтрольованих фінансових потоків (що посилює "тінізацію" української економіки), то завданням еміграційної політики є спрямування їх у мережу кредитно-банківської системи. На наш погляд, нагальною потребою сьогодення є завершення процесу формування Українського банку реконструкції і розвитку (УБРР), який повинен мати особливий статус незалежної від уряду установи з національними та міжнародними гарантіями. В аспекті вдосконалення фінансових важелів еміграційної політики діяльність УБРР повинна бути спрямована на:

- встановлення пільгових поштових, телеграфних тарифів на інвалютні перекази трудоемігрантів;
- забезпечення вищого рівня відсотків по депозитах порівняно з внутрішніми вкладками, звільнення депозитів від прибуткового податку і податку на власність, гарантії вкладів від валютних ризиків;
- відкриття його філій в країнах з найбільшою питомою вагою українських трудоемігрантів, що полегшить нашим громадянам процедуру переказу грошових коштів в Україну, зробить їх зручною і надійною;
- надання пільгових позик реемігрантам для розвитку малого і середнього бізнесу (з метою створення нових робочих місць);

- розповсюдження державних облігацій, продаж яких здійснюється за іноземну валюту з одержанням доходу у національній валюті (вищого на 25-30% від звичайного).

Висновки до третього розділу

Грунтуючись на тому, що управління трудовою еміграцією може бути ефективним, якщо базується на об'єктивному, неупередженому аналізі стану і динаміки процесу, а це можливо лише із застосуванням комплексу репрезентативних індикаторів. Дисертантом, на додаток до вже існуючих, пропонується ввести наступні показники (див. додаток Т):

- абсолютні базові (зовнішньоміграційний оборот, зовнішньоміграційне сальдо);

- відносні, що характеризують процес трудової еміграції у статистиці (коефіцієнти зустрічного обсягу міграційних потоків, інтенсивності трудової еміграції стосовно чисельності економічно активного і фактично безробітного населення);

- розподілу трудової еміграції по країнах світу (коефіцієнти дифузії і преференції);

- динамічної оцінки еміграційного процесу (темп та індекс мобільності трудової еміграції, коефіцієнти випередження темпів мобільності трудової еміграції темпів приросту чисельності економічно активного і фактично безробітного населення, надлишкового рівня безробіття, ВВП, номінального (реального) рівнів заробітної плати, середнього рівня доходу на душу населення).

В аспекті законодавчого забезпечення розвитку української системи управління трудовою еміграцією обґрунтовується необхідність розробки і прийняття Верховною Радою України Закону "Про міграцію". Він повинен подолати пасивний характер і наявну взаємну неузгодженість діючих нормативно-правових актів (наприклад, Закону "Про біженців" та Закону "Про пенсійне забезпечення"); гарантувати комплексність законодавчо-

правової бази. Цим законом повинні бути захищені права українських емігрантів в країнах-реципієнтах і забезпечена реалізація прогнозованої моделі стабілізації трудової еміграції з України (логарифмічна модель: $y_t = 9,83 - 14,68 \ln(t)$, $R = 0,986$).

Для гарантування переходу у міжнародне правове поле управління трудоеміграційними процесами нагальною необхідністю стає ратифікація Україною Міжнародних Конвенцій щодо забезпечення міждержавної трудової міграції, а також заключення дво- та багатосторонніх угод з урядами країн найбільш активної еміграції українців. Поряд із загальними положеннями означених угод, які регламентують форми та умови здійснення трудової діяльності емігрантів, а також визначають механізм їх правового та соціального захисту в країнах-реципієнтах, вони повинні передбачати введення спрощеного режиму міграції, гарантії дотримання іммігрантами внутрішнього розпорядку країни-реципієнта, а також порядок компенсаційних платежів і соціальних переказів.

В аспекті формування сприятливої інфраструктури, як елемента системи державного управління трудоеміграційними процесами, спрямованої на забезпечення умов, здатних раціоналізувати їх та сприяти зниженню негативних наслідків, пропонується створення при Державному комітеті України у справах національностей і міграції спеціальної структури – Служби трудової еміграції і соціальної підтримки (СТЕСП) з відділеннями в регіонах. Така державна структура повинна займатися посередницькою діяльністю з найму українських громадян для працевлаштування за кордоном і відповідати за забезпечення їх інтересів на міжнародних ринках праці. Цілком очевидно, що тільки тоді, коли ця служба акумулюватиме інформацію про вакансії і реєструватиме більшу частину трудоемігрантів, вона зможе успішно виконувати свої посередницькі функції.

В аспекті забезпечення ефективної взаємодії механізму державного втручання у трудоеміграційні процеси із механізмами і структурами

недержавного втручання в цю сферу діяльності та з метою недопущення дезінформації українських трудоемігрантів і їх дискримінації доцільним було б заборонити чи поставити під суворий державний контроль будь-яку іншу посередницьку діяльність з найму трудоемігрантів. Сьогодні така діяльність часто перетворюється у незаконну торгівлю "живим товаром" з порушенням прав людини і дискримінацією українських громадян;

Для впорядкування системи ліцензування підприємницької діяльності фірм, які займаються трудоеміграційною діяльністю, включаючи питання, пов'язані із визначенням відповідальності суб'єктів підприємницької діяльності та видачею державного дозволу (ліцензії) на право займатися цим видом підприємництва. У даний час існуюча практика організації трудоеміграційних потоків є неконтрольованою, що негативно позначається на формуванні легальної трудової еміграції, сприяє посиленню тіньової економічної діяльності у сфері міграції.

ВИСНОВКИ

Проведене дисертаційне дослідження дозволяє зробити теоретико-методологічні висновки та практичні рекомендації щодо економічної природи сучасних трудоєміграційних процесів та вдосконалення системи управління трудовою еміграцією в Україні.

1. Трудова еміграція є одним із способів існування глобалізованого суспільства. Вона характеризується системою міжнародних економічних, політичних, правових, соціальних та етнокультурних відносин, що виникають між окремими особами, фірмами, державними та недержавними угрупованнями з приводу міжнародних переміщень працездатного населення.

2. Об'єктивною матеріальною передумовою сучасної трудової еміграції є такі зміни в підсистемі міжнародних економічних відносин, які модифікують якісні характеристики робочої сили. Ці видозміни репрезентуються в категорії "інтернаціональна робоча сила". Якщо робоча сила взагалі характеризується здатністю людини до праці, сукупністю її фізичних, інтелектуальних здібностей, набуває знань і досвіду, що використовуються у економічній діяльності, то інтернаціональна робоча сила репрезентується комплексом таких властивостей здатності людини до праці, за якими робоча сила набуває якості наднаціональності. Завдяки цьому формується матеріальна передумова адаптації робочої сили до вимог світового ринку праці. За таких умов суб'єкти виробничого процесу своєю кооперованою працею доповнюють один одного, формуючи якісно нову продуктивну силу об'єднаної у світовому масштабі праці.

3. Викриття економічної сутності трудової еміграції дається нами на основі з'ясування суперечливої єдності інтеріогенеративної та екстеріогенеративної (з огляду на причини), болстерінгової та

детеріоративної (з точки зору наслідків) сутнісних форм і відповідних їм частин трудоєміграційного потоку. Інтеріогенеративна (з англ. interior – внутрішній, generative – той, що породжує) форма та відповідна їй інтеріогенеративна частина еміграційного потоку визначаються необхідністю та можливістю здійснення міждержавних переміщень робочої сили в інтегрованих економічних системах, що зумовлено асинхронністю фаз економічного циклу, заходів економічної політики різних країн у створенні сприятливого інвестиційного клімату в рамках міжнародного економічного угруповання. Екстеріогенеративна (з англ. exterior – зовнішній, generative – той, що породжує) форма та відповідна їй екстеріогенеративна частина еміграційного потоку породжені впливом чинників зовнішнього характеру дії стосовно інтегрованої економічної системи. Інтеріогенеративна трудова еміграція – внутрішньо необхідна, а тому природна частина еміграційного потоку; екстеріогенеративна – зовнішня, а тому – надлишкова його частина. Болстерінгова (з англ. bolster – підтримувати) форма і відповідна їй болстерінгова частина зовнішньоміграційного потоку – це та його складова, яка або не впливає на економічний стан країни-донора робочої сили, або навіть покращує його і, таким чином, є позитивним моментом характеристики трудоєміграційного потоку. Детеріоративна (з англ. deteriorate – погіршувати) форма і відповідна їй детеріоративна частина зовнішньоміграційного потоку несприятливо впливає на економічний розвиток країни-експортера робочої сили і є негативним моментом характеристики досліджуваного процесу, оскільки внаслідок такої еміграції погіршується ситуація на ринку праці країни-донора і знижується її інтелектуальний потенціал. Теоретичне обґрунтування суперечливої єдності сутнісних форм трудової еміграції (інтеріогенеративної, екстеріогенеративної, болстерінгової і детеріоративної) повинна стати основою для диференційованих підходів у розробці критеріїв і важелів державного управління трудовою еміграцією в Україні.

4. Ретроспективний аналіз української трудової еміграції дозволив виділити чотири етапи її історико-логічного розвитку. З'ясовано, що, якщо "перша хвиля" (кінець XIX ст. – початок першої світової війни) була викликана суто економічними причинами, друга (кінець першої світової війни – початок другої світової війни) мотивувалась соціально-економічними наслідками світової економічної депресії, "третьа хвиля" (кінець другої світової війни – розпад СРСР) детермінувалась переважно політичними мотивами, то особливостями сучасної "четвертої хвилі" української трудової еміграції є вибухове зростання масштабів трудоеміграційних потоків, досягнення соціально небезпечних обсягів нелегальної міграції та усе наростаючі обсяги втрат для країни української інтелектуальної еліти.

5. Зважаючи на те, що офіційні статистичні матеріали щодо рівня і динаміки української трудової еміграції є недостатньо презентативними, дисертантом проведене власне соціологічне дослідження. Воно дало змогу з'ясувати, що серед осіб, які виявили намір виїхати за кордон, близько 80% становлять трудоемігранти. Отримані результати анкетування дозволяють на макроекономічному рівні з більшою достовірністю визначити реальні масштаби трудоеміграційних потоків, виявити обсяги нелегальної еміграції і відтворити своєрідний портрет типового українського трудоемігранта.

6. Економетрична оцінка динаміки трудової еміграції, яка проводилась на основі даних офіційної статистики (про склад та чисельність громадян України, які тимчасово виїжджали за кордон з метою працевлаштування протягом 1996-2002 рр.) і – з використанням лінійної, степеневої та логарифмічної форм залежностей дала можливість спрогнозувати обсяги досліджуваного явища на найближчу перспективу. Для стабілізації досліджуваного процесу запропоновано логарифмічну модель ($y_t = 9,83 \cdot 14,68 \ln(t)$, $R = 0,986$), оскільки розвиток трудової еміграції згідно неї супроводжуватиметься найменшим приростом чисельності трудоемігрантів і найменшими обсягами детеріоративної частини трудоеміграційного потоку.

7. Досвід міжнародної практики здійснення регуляторної політики у сфері трудової еміграції подано як елемент незавершеного процесу формування міжнародних економічних відносин, що репрезентуються категорією "трудова еміграція". Аналіз типів еміграційної політики основних країн-експортерів робочої сили показав, що Україна схиляється до проведення політики відкритого стримування трудової еміграції у зв'язку з вибуховим її характером. Поряд з цим політика управління процесом трудової еміграції з України повинна бути диференційованою, оскільки трудоеміграційний потік включає болстерінгову, детеріоративну, інтеріогенеративну та екстеріогенеративну частини. Необхідно стимулювати еміграцію тих категорій громадян, внаслідок виїзду яких не погіршується ситуація на вітчизняному ринку праці (болстерінгова частина трудоеміграційного потоку) і, навпаки, вживати заходів щодо стримування виїзду у небажаних обсягах працівників дефіцитних професій (детеріоративна частина трудоеміграційного потоку).

8. Зважаючи на те, що діючі показники оцінки стану і динаміки трудоеміграційного процесу не в повній мірі відповідають потребам створення ефективної національної моделі управління трудовою еміграцією, дисертантом, на додаток до вже існуючих, пропонується ввести наступні індикатори:

- абсолютні базові показники (зовнішньоміграційний оборот, зовнішньоміграційне сальдо);
- відносні показники, що характеризують процес трудової еміграції у статичі (коефіцієнти зустрічного обсягу міграційних потоків, інтенсивності трудової еміграції стосовно чисельності економічно активного і фактично безробітного населення);
- показники розподілу трудової еміграції по країнах світу (коефіцієнти дифузії і преференції);
- показники динамічної оцінки еміграційного процесу (темп та індекс мобільності трудової еміграції, коефіцієнти випередження темпів мобільності

трудової еміграції темпів приросту чисельності економічно активного і фактично безробітного населення, надлишкового рівня безробіття, ВВП, номінального (реального) рівнів заробітної плати, середнього рівня доходу на душу населення.

9. Формування цілісної, уніфікованої системи забезпечення інтересів трудоемігрантів вимагає вдосконалення міграційного законодавства України через його доповнення Законом "Про міграцію", що забезпечить надання трудоемігрантам правового статусу у країнах-реципієнтах. Окрім цього, ратифікація Україною міжнародних Конвенцій, що регламентують нормативно-правове забезпечення міждержавної трудової міграції, дозволить прискорити процес інтеграції нашої країни до міжнародного ринку праці та глобалізованого господарства.

10. Основою організаційних перетворень у трудоеміграційній сфері повинно стати створення Служби трудової еміграції і соціальної підтримки (СТЕСП), яка дозволить ліквідувати розпорошення функцій між установами та відомствами міграційної сфери.

11. Система заходів державного втручання у трудоеміграційні процеси має передбачати:

- надання пільг трудоемігрантам, які вкладають валютні заощадження у розвиток малого бізнесу;
- запровадження митних пільг для трудоемігрантів на ввезення інвестиційних товарів;
- географічну і професійну диверсифікацію трудоеміграційних потоків через створення агенств із працевлаштування українських громадян за кордоном;
- регулювання оплати за посередницькі послуги агенств із працевлаштування;
- забезпечення потенційних емігрантів необхідною інформацією шляхом надання консалтингових послуг;

- вдосконалення фінансових важелів через діяльність Українського банку реконструкції і розвитку (УБРР), зокрема: встановлення пільгових тарифів на іновалютні перекази трудовімігрантів; забезпечення вищого рівня відсотків по депозитах та звільнення їх від прибуткового податку; відкриття філій УБРР в країнах масової еміграції; продаж облігацій, випущених УБРР, за іноземну валюту з одержанням доходу у національній;

- запровадження системи платності з боку іноземних фірм, які запрошують українських трудовімігрантів (розмір оплати повинен включати величину людського капіталу, обчислену на основі врахування терміну трудової діяльності до моменту досягнення особою пенсійного віку, щорічного доходу особи, яка емігрує, дисконтуючи його за показником процентної ставки по кредитах).

Значний вплив на зменшення негативних наслідків трудовіміграційних процесів може здійснити розробка і реалізація Концепції міграції і спеціальних Державної і регіональної програм з проблем державного управління зовнішньою трудовою міграцією, які охоплювали б систему заходів цілеспрямованого впливу на всі аспекти функціонування міжнародного ринку праці: розміщення трудових ресурсів на конкретних територіях, формування співвідношення попиту і пропозиції, кількісних і якісних параметрів трудовіміграційних потоків, умови зайнятості та соціальний захист робочої сили за кордоном.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Амоша А., Новікова О. Тенденції розвитку соціально-трудоких відносин в Україні // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – Тернопіль: Економічна думка. – 2001. – №18-1. – С. 22-26.
2. Андреева Г., Титова Т. Правовое регулирование миграции в Украине // Информационно-аналитический бюллетень.: Институт стран СНГ, Институт диаспоры и интеграции. – 2002. – №2, [http://www. postman. ru/~zatulin/institute/sbornik/041/12. shtml](http://www.postman.ru/~zatulin/institute/sbornik/041/12.shtml).
3. Балацкий Е. Государственное регулирование экспорта рабочей силы // МЭМО. – 1994. – №8-9. – С. 135-144.
4. Верховна Рада України Комітет з питань Європейської інтеграції: "Про взаємовідносини та співробітництво України з Європейським Союзом": Парламентські слухання / О.В. Кулаков, Т.О. Бурячок, С.Г. Плотян та ін. – Київ: ЦТІ "Енергетика та електрифікація", 2003. – 254 с.
5. Виступ Уповноваженого з прав людини Н.І. Карпачової у Верховній Раді України // Не здамося. – 2003. - №5. – С.5
6. Виноградова Е. Международная трудовая миграция // МЭМО. – 1994. – №12. – С. 110-117.
7. Вишневская Н.Т. Рынок труда в канун XXI века: основные тенденции // Труд за рубежом. – 2001. – №2. – С. 3-27.
8. Вишневский А., Зайончковская Ж. Волны миграции. Новая ситуация // Русский архипелаг, [http://www. archipelag. ru](http://www.archipelag.ru).
9. Воробьева О. Надо выстраивать новую систему // Миграция в России. – 2001. – №3-4. – С. 17-22.

10. Гальчинський А. Глобальна криза чи криза глобалізації // Віче. – 2002. – №1. – С. 44-50.
11. Географія українських і сумежних земель / За ред. д-ра В. Кубійовича. – Краків, Львів: Українське видавництво, 1943. – 519 с.
12. Гнибіденко І. Проблеми трудової міграції в Україні та їх вирішення // Економіка України. – 2001. – №4. – С. 19-22.
13. Горілий А., Довжук Б. Інтеграція України у європейські ринки праці – масштаби й наслідки // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – Тернопіль: Економічна думка. – 2002. – №8-1. – С. 179-186.
14. Грішнова О.А. Формування людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки: Автореф. дис. ... доктора економічних наук: 08.09.01 / Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України. – К.: 2002. – 36 с.
15. Давыдов А.П. Развитие рабочей силы в условиях интернационализации производства // Народы Азии и Африки. – 1990. – №5. – С. 15-23.
16. Дадаев О. Экспорт рабочей силы: полезно и выгодно // Миграция в России. – 2000. – №5-6. – С. 34-36.
17. Дадаев О.К. Миграционная составляющая внешнеполитической деятельности государства // Миграция в России. – 2001. – №5-6. – С. 61-65.
18. Довідник. Податкова політика в Європейському Союзі. Представництво Європейської Комісії. – Київ, 2001. – 200 с.
19. Доклад о развитии человека за 1999 год. Глобализация с человеческим лицом / ПРООН. – Нью-Йорк; Оксфорд: Оксфордский университет прес., 1999. – 263 с.
20. Доклад о развитии человека за 2001 год. / ПРООН.- Нью-Йорк; Оксфордский университет прес, 2001. – С. 1-9.
21. Экономическая теория (политэкономия): Учебник / Под общей ред. В.И. Видяпина, Г.П. Журавлевой. – М.: Изд-во Рос. экон. акад., 2000. – 592 с.

22. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т.2 / Редкол.:... С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр "Академія", 2001. – 848с.
23. Енциклопедія Українознавства: Словникова частина. Т.2 / Наукове товариство ім. Шевченка / В. Кубійович, М. Глобенко. – Львів: Видавництво "Молоде життя", 1993. – 800 с.
24. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.
25. Європейська інтеграція: крок за кроком: Посібник для журналістів / Д.Корбут, В. Замятін, І. Підлуська та ін. – К.: Фонд "Європа ХХІ", 2001. – 216 с.
26. Епифанов А., Кривенко Л., Кривенко С. Межстрановая миграция населения и европейский рынок труда в контексте интеграционных процессов // Вісник Тернопільської академії народного господарства. - Тернопіль: Економічна думка. – 2001. – №18-1. – С. 161-167.
27. Зайончковская Ж. Эмиграция в дальнее зарубежье // Русский архипелаг, <http://www.archipelag.ru>.
28. За кордон виїжджають молоді вчені // Свобода. – 2001. – 24 квітня. – С.1.
29. Западная Европа: проблемы рабочих-иммигрантов. Научно-аналитический обзор / М.А. Боровик (автор обзора). – М.: ИНИОН. – 1990. – 47 с.
30. Зарубіжні українці. Довідник / С.Ю. Лазерник, Л.О. Лещенко, Ю.І. Макар та ін. – К.: Вид-во Україна, 1991. – 252 с.
31. Заставний Ф.Д. Українська діаспора: розселення українців у зарубіжних країнах. – Львів: Світ, 1991. – 120 с.
32. Зберігаючи українську самобутність / Євнух В.Б., Камінський Є.Є., Ковальчук О.О., Трощанський В.П. – К.: Інтел, 1992. – 100 с.
33. Зовнішні трудові міграції населення України / За ред. Е.М. Лібанової, О.В. Позняка. – К.: РВПС України НАН України, 2002. – 206 с.

34. Иванов Н. Внутрифирменная подготовка кадров в экономически развитых странах // Управление персоналом. – Выпуск №9. – М., 1999. – С. 77-85.
35. Иммигранты: бедствие или благо? // Европа (электронный журнал Европейского Союза). – 2001. – апрель, <http://www.eur.ru>.
36. Иноземцев В. Глобализация национальных хозяйств и современный экономический кризис // Русский архипелаг, <http://www.archipelag.ru>.
37. І. Франко. Зібрання творів у п'ятидесяти томах. Наукові праці. Томи 44-47. Книга 2. Економічні праці (1888-1907). – Київ: Видавництво "Наукова думка", 1985. – 768 с.
38. Казакевич Г. Украина в контексте мировых процессов нелегальной миграции // Персонал. – 2001. – №11. – С.16-21.
39. Кейданський К. Табори для переміщених осіб у Німеччині та Австрії. Погляд на структуру й діяльність // Українська діаспора. Число 1-2. – К. – Чикаго, 1994. – С. 108-123.
40. Колот А. Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудоу сферу // Україна: аспекти праці. – 2001. – №3. – С. 23-29.
41. Кононенко С.Н. О системе показателей миграционной подвижности. Сб научных трудов №677 / Б.Я. Гольдфарб. – Ташкент, 1981. – С. 45-59.
42. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. – К.: Преса України, 1997. – 80 с.
43. Коровяковская Н.В. Совокупный работник социалистического общества.- М.: Экономика, 1987. – 191 с.
44. Красинец Е.С., Кубишин Е.С., Тюрюканова Е.В. Нелегальная миграция в Россию. – М.: Academia, 2000. – 96 с.
45. Кривенко Л.В., Кривенко С.В.Формування нового механізму мотивації праці в умовах транзиції // Регіональні перспективи. – 2002. – №3-4 (22-23). – С. 216-217.
46. Кривуцький В. Дві головні переселенські проблеми // Сьогодні й минуле. Ч.1-2. – Мюнхен – Нью Йорк, 1949. – С. 83-87.

47. Кривенко Л.В., Кривенко С.В. Человеческий потенциал: национальная стратегия и социальные приоритеты // Регіональні перспективи. – 2001. – №5-6 (18-19). – С. 58-60.
48. Кузнєцова О. Сучасні тенденції підготовки фахівців із вищою освітою // Україна: аспекти праці. – 2001. – №4. – С. 35-39.
49. Лапшина І.А. Проблеми та напрями участі України в міжнародному русі робочої сили в контексті вектора інтеграції // Міжвід. наук. зб. за ред. А.С. Гальчинського "Економіка України: реалії, перспективи розвитку ринкових відносин". – Київ, 2000. – Т.20. – С. 633-637.
50. Лапшина І.А. Теоретичні засади та пріоритети державного регулювання міжнародної міграції робочої сили // Зб. матеріалів ІV міжн. наук.-практ. конф. УАЗТ "Проблеми регулювання зовнішньоекономічної діяльності України в сучасних умовах". – К.: УАЗТ, 2001. – С. 172-175.
51. Леонова А. Український досвід розв'язання міграційних проблем у культурно-правовому контексті // Вісник Української Академії державного управління при Президентові України. – 2001. – №1. – С. 322-332.
52. Леонтенко О. Проблеми становлення й розвитку трудової еміграції з України // Україна: аспекти праці, 1999. – №5. – С. 28-32.
53. Лісогор Л.С. Формування конкурентних відносин на ринку праці України в умовах посилення процесів глобалізації // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – Тернопіль: Економічна думка. – 2002. – №8-1. – С. 169-174.
54. Макконнелл К., Брю С. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2 т.: Пер. с англ. 11-го изд. Т.1. – М.: Республика, 1992. – 399 с.
55. Макконнелл К., Брю С. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2 т.: Пер. с англ. 11-го изд. Т.2. – М.: Республика, 1992. – 400 с.
56. Макуха С. Міграція: тенденції та засоби регулювання // Підприємництво, господарство і право. – 2002. – №4. – С. 70-73.

57. Малицький В. Вихідна наукова база // Науковий світ. – 2001. – №1. – С.2-4.
58. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. (Пер. И.И. Скворцова-Степанова.). Т. I. Кн. 1. Процесс производства капитала. – М.: Политиздат, 1978. VIII. – 907 с.
59. Маруняк В. Українська еміграція в Німеччині і Австрії по Другій світовій війні. Том I. Роки 1945-1951. – Мюнхен: Академічне видавництво доктора Петра Релея, 1985. – 429 с.
60. Маруняк В. Українська еміграція в Німеччині і Австрії по Другій світовій війні: Том II. Роки 1952-1975. – К.: Вид-во ім. Олени Теліги, 1998. – 128 с.
61. Матросова Л.Н. Вопросы организации и регулирования трудовой миграции в Украине // Регіональні перспективи. – 2000. – №4 (11). – С. 96-99.
62. Мельник С. Мотивація населення України до міждержавної трудової міграції // Україна: аспекти праці. – 2002. – №1. – С. 42-46.
63. Михайлишин Р. Державна політика на ринку праці: суть, завдання та особливості проведення в умовах перехідної економіки // Вісник Львівської комерційної академії. – 1999. – № 5. – С. 13-16.
64. Мигас В., Нечай А. Закономерности современной международной миграции и особенности ее регулирования // Белорусский журнал международного права и международных отношений. – 1999. – №1, http://un.minsk.by/publications/journal/journal1_9/mig-nech.htm.
65. Міграційні процеси в сучасному світі: світовий, регіональний та національний виміри. Понятійний апарат, концептуальні підходи, теорія і практика: Енциклопедія / Ю.І. Римаренко (уклад.); Ю.І. Римаренко (ред); НАН України, Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. – К.: Довіра, 1998. – 910 с.
66. Миграционная ситуация в странах СНГ / Под ред. Ж.А. Зайончковской. – М.: Комплекс-Прогресс, 1999. – 286 с.

67. Миграция и пограничный режим: Беларусь, Молдова, Россия и Украина: Сб науч. трудов / Под общ. ред. С.И. Пирожкова. – К.: НИПМБ, 2002. – 176 с.
68. Міжнародна організація праці. Конвенції та рекомендації 1919-1964 рр. Том I.: Міжнародне бюро праці. – Женева. МБП, 1999. – С. 501-529.
69. Міжнародна організація праці. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Том II.: Міжнародне бюро праці. – Женева, 1999. – С. 1049-1062.
70. Мировой рынок труда: новая реальность для России и СНГ / Цвылев Р.И., Рыдванов Н.Ф., Жирицкий А.К. – М.: Наука, 1994. – 192 с.
71. Моргун Ю. Проблемы беженцев и миграции – региональный подход (материалы международного семинара) // Белорусский журнал международного права и международных отношений. – 2002. – №1, <http://www.cenunst.bsu.by/journal/2002.1/morgun.shtml/>
72. Москаль Г. Необходима единая миграционная служба // Деловая Одесса. – 2002, http://www.delod.odessa.net/2002_43/16.htm.
73. Мудрий В. Нова українська еміграція та організація таборного життя // Сьогочасне й минуле. Ч.1-2. – Мюнхен-Нью Йорк, 1949. – С. 9-13.
74. На авансцене иммиграция. В ЕС думают, как упорядочить миграционные процессы // Европа (электронный журнал Европейского Союза). – 2002. – июнь, <http://www.eur.ru>.
75. Нагая Т. Отношения между наемными работниками и администрацией. Факты о Японии.- Токио, 1991. – 120 с.
76. Наріжний С. Українська еміграція. – Прага, 1942. – Ч.1. – 190 с.
77. Национальные проблемы Канады / Отв. ред. Ю.П. Аверкиева. – М.: Наука, 1972. – 232 с.
78. Новая экономика – лицо современной Европы // Европа (электронный журнал Европейского Союза). – 2000. – май, <http://www.eur.ru>.
79. Омельченко О. "Турпоїздка" за безправ'ям // День. – 2003. – №60. – 3 квітня. – С. 2.

80. Основы внешнеэкономических знаний / Под ред. И. Фаминского. – М.: Международные отношения, 1994. – 479 с.
81. Основи демографії: Посібник для студентів гуманітарних і суспільних факультетів вищих навчальних закладів / І.М. Прибиткова. – К.: "АртЕк", 1995. – 256 с.
82. Палій О. Наші "уми" будуватимуть інші держави // Президентський Вісник. – 2001. – №22 (2 червня). – С. 9.
83. Переведенцев В.И. Методы изучения миграции населения. – Москва: Изд-во "Наука", 1975 г. – 231 с.
84. Петрова Т. Міграція населення як фактор пропозиції робочої сили на ринках праці України // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 6. – С. 42-45.
85. Петрова Т.П. Механизм миграционного обмена: методы исследования / АН Украины. СОПС Украины; Отв. Ред. В.В. Оникиенко. – Киев: Наук. думка, 1991. – 140 с.
86. Писаренко К. Вплив законодавства країн Європейського Союзу на формування міжнародної трудової міграції // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – Тернопіль: Економічна думка. – 2001. – №18-3. – С. 211-222.
87. Пирожков С., Малиновська О., Марченко Н. Зовнішня міграція в Україні: причини, наслідки, стратегії. – Київ: Академпрес, 1997. – 128 с.
88. Пирожков С. Миграция и миграционная политика в Украине // <http://www.demoscope.ru/center/fmcenter/piroj.html>.
89. Піскун О. І. Основи міграційного права: Порівняльний аналіз: Навчальний посібник. – К.: "МП Леся", 1998. – 360 с.
90. Победа Н. Міграція і пошуки нових взаємодій / Проблеми міграції. /1999. – №1 (8). – С.14-18.
91. Позняк О. Трудові міграції в Україні: сучасний стан, проблеми, перспективи // Україна: аспекти праці. – 2001. – №8. – С. 43-47.

92. Правила рынка: иностранные инвестиции; внешняя торговля; трудовая миграция; конкурентоспособность; дипломатия; помощь / Под ред. проф. В.Д. Щетинина. – М.: Международные отношения, 1994. – 352 с.
93. Проблеми економічної інтеграції України в ЄС: європейські студії. Аналітична записка П'ятої міжнародної наукової конференції // Вісник Тернопільська академія народного господарства. – Тернопіль: Економічна думка.-2000.- №15-5. – С. 12-60.
94. Про соціально-економічне становище України за січень-листопад 2002 року. – К.: Державний комітет статистики України, 2002. – 90 с.
95. Рыбаковский Л.Л. Миграция населения: прогнозы, факты, политика.- Москва: Изд-во "Наука", 1987. – 200 с.
96. Ринок праці України у 2000 році: Аналітично-статистичний збірник. Ювілейний випуск / Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України / Відповідальні за випуск: Н.І.Іванова, Н.І.Зінкевич, О.В.Козирєва. – Київ, 2001. – 242 с.
97. Родригес Писарро, Габрилла. Права человека мигрантов: Доклад Специального докладчика / ООН. Комиссия по правам человека. Сессия (56;2000). – Женева: ООН, 2000. – 28 с.
98. Романюк М.Д. Методологія і практика регулювання міграційного руху населення за умов перехідної економіки: Автореф. дис. ... доктора економічних наук: 08.09.01 / Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України. – К.: 2000. – 35 с.
99. Романюк М.Д. Нормативно-правові засади регулювання міграцій населення в Україні // Економіка. Фінанси. Право. – 1999. – №5. – С. 23-26.
100. Савельєв Є.В. Міжнародна економіка: теорія міжнародної торгівлі і фінансів: Підручник для магістрантів з міжнародної економіки і державної служби. – Тернопіль: Економічна думка, 2001. – 504 с.

101. Савельев Е., Куриляк В. Новая экономика: мода или единственный шанс для новой страны // Зеркало недели. – 2002. – №12 (387) 29 марта. – С.11.
102. Садова У., Семів Л. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз. – Львів, 2000. – 264 с.
103. Світова економіка: Підручник / А.С. Філіпенко, О.І. Рогач, О.І. Шнирков та ін. – К.: Либідь, 2000. – 582 с.
104. Сиденко А.В., Башкатов Б.И., Матвеева В.М. Международная статистика: Учебник.- М.: Издательство "Дело и Сервис", 1999. – 272 с.
105. Смагло Н., Губанова Л. Прямі інвестиції – основа розвитку двосторонніх зв'язків між Україною та країнами ЄС // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – 2000. – №15-3. – С. 78-84.
106. Соколенко С.І. Глобалізація і економіка України. – К.: Логос, 1999. – 568с.
107. Статистика: Підручник / За ред. С.С. Герасименко. – К.: КНЕУ, 1998. – 468 с.
108. Статистичний бюлетень №1 за січень 2003 року. – К.: Державний комітет статистики України, 2003. – 160 с.
109. Статистичний бюлетень за січень-лютий 2003 року. – К.: Державний комітет статистики України, 2003. – 190 с.
110. Статистичний щорічник України за 1999 рік / Держкомстат України; За ред. О.Г.Осауленка. Відп. за випуск В.А. Головка. – К.: Техніка, 2000. – 648 с.
111. Статистичний щорічник України за 2000 рік // Держкомстат України. – 2001. – 598 с.
112. Статистичний щорічник України за 2001 рік / Держкомстат України; За ред. О.Г.Осауленка. Відп. за випуск В.А. Головка. – К.: Техніка, 2002. – 646 с.

113. Статистика населения с основами демографии: Учебник / Г.С. Кильдишев, Л.Л. Козлова, С.Б. Ананьева и др.- М.: Финансы и статистика, 1990. – 312 с.
114. Сярий Є. Трудова міграція громадян України до Російської Федерації та її вплив на українсько-російські відносини // Проблеми міграції. – 1999. – №1 (8). – С. 34-47.
115. Тарлецкая Л. Международная миграция и социально-экономическое развитие // МЭМО. – 1998. – №7. – С. 140-145.
116. Третьяков Д. Свобода пересування – невід'ємне право людини і громадянина // Проблеми міграції. – 2001. – №1 (5). – С. 19-36.
117. Україна – Интеллект нації на межі століть. Кол. Монографія / Керівник авторського колективу В.К. Врублевський. – К.: Інформаційно-видавничий центр "Интеллект", 2000. – 516 с.
118. Україна. Президент. Послання Президента України до Верховної Ради України. Європейський вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002-2011 роки. – К.: Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України, 2002. – 74 с.
119. Україна. Президент. Послання Президента України до Верховної Ради України "Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2000 році". – К., 2001. – 404 с.
120. Україна. Президент. Послання Президента України до Верховної Ради України "Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2001 році". – К.: Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України, 2002. – 412с.
121. Українська еміграція: від минувшини до сьогодення: Навчальний посібник / За ред. Б.Д. Лановика.- Тернопіль: "Чарівниця", 1999. – 512 с.
122. Українці в зарубіжному світі / За ред. А. М. Шлепакова. – К.: Наукова думка, 1991. – 140 с.
123. Ушкалов И. Г., Малаха И. А. "Утечка умов" – масштабы, причины, последствия.- М.: Эдиториал УРСС, 1999. – 176 с.

124. Ушкалов И. Процесс трудовой эмиграции: состояние и перспективы // Российский экономический журнал. –1993. – №2. – С. 41-48.
125. Фединяк Г. Регулювання працевлаштування та соціального захисту громадян України за кордоном // Право України. – 1998. – №2, <http://www.mndc.naiu.kiev.ua/biblmndc/migracia.htm>.
126. Форма №1-ТМ (трудова міграція). Статистична звітність Державного центру зайнятості за 1996-2002 рр.
127. Хомра А.У. Миграция населения: вопросы теории, методики исследования.-Киев: "Наукова думка",1997. – 146 с.
128. Цапенко И. Как противостоят нелегальной миграции // Вопросы экономики. – 2001. – №9. – С. 141-151.
129. Цапенко И. На перекрестках иммиграционной политики // МЭМО. – 2000. – №10. – С. 29-39.
130. Черніков О.В. Сучасні тенденції розвитку міграційних процесів в Україні // Менеджер. – 2001. – №2 (14). – С. 119-123.
131. Черноус Г., Харламова Г. Прогнозування процесів міграції населення в Україні // Банківська справа. – 2002. – №4. – С. 28-35.
132. Что делать с нелегалами? Единая политика ограничит наплыв пришельцев // Европа (электронный журнал Европейского Союза).- 2002.-июль-август, <http://www.eru.ru>.
133. Чурилов Н.Н. Проектирование выборочного социологического исследования (некоторые методологические и методические проблемы).- К: Наукова думка. – 1986. – 184 с.
134. Шимонович Й. Економічна україніка. Наукові праці. – Львів. ЛНУ. – ім. І. Франка, 2001. – 432 с.
135. Шишков Ю.В. Интеграционные процессы на пороге XXI века. Почему не интегрируются страны СНГ.-Москва: НП "III тысячелетие", 2001. – 479 с.
136. Шлепаков А.М. Українська трудова еміграція в США і Канаді (кінець XIX – початок XX ст.). – К.: Вид-во АН УРСР, 1960. – 200 с.

137. A. Zolberg. *The Next Waves: Migration Theory for a Changing World* // *International Migration Review*, v. 23, n. 3, pp. 403-431.
138. Balan Y. *Salt and Braided Bread: Ukrainian Life in Canada*. Toronto: Oxford University Press, 1984.
139. Borjas George J. Assimilation, Changes in Cohort Quality, and the Earnings of Immigrants. *Journal of Labor Economics* 1985, vol.3, no. 4, pp. 463-489.
140. Bouvier Leon F. *The Impact of Immigration on United States' Population Size: 1950 to 2050*. – NPG. – Forum Series. – 1998. – November, http://www.npg.org/forum_series/imm_impact_usgrowth.htm.
141. "Canadians of Ukrainian Origin. Population", Winnipeg, 1945. – p.8.
142. Chyz Y. *The Ukrainian immigrants in the United States*, Almanac of the Ukrainian Workingmen's Association for 1940. – Skranton, PA: Narodna Volia, 1939, <http://www.fortmadness.com.ua/5thtexas/page1.html>.
143. C. Young, *Ukrainian Canadians*, Toronto, 1931. – p. 41.
144. E. Ravenstein. *The Laws of Migration* // *Journal of the Royal Statistical Society*, June 1885, pp. 167-227.
145. *Ethnicity and national identity: Demographic and Socioeconomic Characteristics of Persons with Ukrainian Mother Tongue in the United States/* Ed. By O. Wolowyna. – Cambridge (Mass): Harvard Ukrainian Research Institute, 1986. – 175 p.
146. *Frankfurter Allgemeine*. – 2001. – 28 Dezember. – S. 7-8.
147. Gerus O.W. and Rea I.E. *The Ukrainians in Canada*. Ottawa: Canadian Historical Association (Canada's Ethnic Group), booklet no.10, 1985. – 36 pp.
148. *Global Population Policy*. Data base 1999, UN, New York, 2000, 200 p.
149. H D i amand. *Poloeni gospodarcze Galicyi przed wojna*. Lipsk, 1915.–132 pp.
150. Jacob Mincer. *Family Migration Decisions. Theoretical concepts*. – *Journal of Political Economy*, 1978, vol.86, no 5, p. 749.
151. J. Harris, M. Todaro. *Migration, Unemployment and Development: a Two Sector Analysis* // *The American Economic Review*. March 1970, pp.126-142.
152. Kaye (Kysilewske) Vl. And Swyripa Fr. *Settlement and Colonization*. – p.33.

153. Mahroum S. Europe and the Challenge of the Brain Drain, IPTS Reports, Vol.29,1999, [http:// www. jrs. es](http://www.jrs.es).
154. M.Davie, World Immigration, With Special Reference to the United States, New York, 1949. – 205 p.
155. Overview of International Migration. Migration Management Training Programme. April 1977. – Geneva: International Organization for Migration. 1997. – pp.5-11.
156. Schmitter Heisler B. The Future of Immigrant Incorporation: Which Models ? Which Concepts ? // International Migration Review, v. 26, n. 2, 1992, pp.623-645.
157. Stalker P. The Work of Strangers: A Survey of International Labour Migration. Geneva, 1994, pp. 189-190, 275-282.
158. Taylor M.J. Worlds apart? A review of research into the education of pupils of Cypriot, Italian, Ukrainian and Vietnamese origine, Liverpool Blacks and Gypsies. – London. – 1988, [http:// www. coe. ohio – state. edu // mmerryfield / 808 readings. html](http://www.coe.ohio-state.edu/mmerryfield/808readings.html) – 19 K.
159. "U.S. Immigration Commission. Immigrants in Industries", Part 23, vol. II, Washington, 1911. – pp. 305-309.
160. "U.S. Immigration Commission. Statistical Review of Immigration", Washington, 1911. – pp. 45, 51, 62.
161. W. Halich, Ukrainians in the United States, Chicago: University of Chicago Press., 1937. – 174 p.

Додаток А

Доходи від експорту робочої сили у деяких країнах – донорах¹

(у млрд. дол.)

Країни – експортери робочої сили	Доходи від експорту робочої сили				Середньорічний дохід за період 1986-1990 рр.	У % до товарного експорту країни
	1987р.	1988р.	1989р.	1990р.		
<i>Югославія</i>	2.8	3.6	6.6	9.8	5.9	48.5
<i>Португалія</i>	1.1	3.6	3.7	4.5	3.6	27.4
<i>Єгипет</i>	1.1	3.8	4.3	-	3.5	113.2
<i>Канада</i>	0.3	3.8	4.7	5.4	3.4	4.2
<i>Іспанія</i>	1.4	1.4	3.1	3.2	2.6	5.8
<i>Індія</i>	0.9	2.3	-	-	2.4	17.0
<i>Пакистан</i>	0.9	2.1	2.2	-	2.4	44.9
<i>Туреччина</i>	1.1	1.7	3.1	-	2.2	26.3
<i>Австралія</i>	0.2	1.7	2.1	1.9	1.6	4.9
<i>Греція</i>	0.4	1.7	1.4	-	1.5	25.6
<i>Ізраїль</i>	0.1	1.1	1.6	2.0	1.5	16.3
<i>Польща</i>	0.1	1.7	1.5	1.4	1.4	18.1
<i>Марокко</i>	0.1	1.3	1.4	-	1.4	42.4
<i>Італія</i>	0.8	1.5	1.3	1.3	1.4	1.0
<i>Мексика</i>	0.1	0.4	2.0	2.2	1.1	8.2

Примітка. Наведено за [80, С.109].

Рейтинг країн-реципієнтів трудової еміграції з України¹

М І С Ц Е	1998 рік			1999 рік			2000 рік			2001 рік			2002 рік		
	Країни	Q _{ТЕ} , осіб	К _П , %	Країни	Q _{ТЕ} , осіб	К _П , %	Країни	Q _{ТЕ} , осіб	К _П , %	Країни	Q _{ТЕ} , осіб	К _П , %	Країни	Q _{ТЕ} , осіб	К _П , %
1	Греція	7317	30,0	Греція	8631	30,6	Греція	11362	33,7	Греція	12442	34,2	Греція	14151	34,8
2	Чехія	6225	25,5	Чехія	4882	17,3	Кіпр	4343	12,9	Кіпр	4979	13,7	Кіпр	6258	15,4
3	Росія	1508	6,2	Кіпр	2841	10,1	Чехія	3501	10,4	Велика Британія	3514	9,7	Ліберія	3717	9,1
4	Багами	1267	5,2	Швейцарія	1465	5,2	Велика Британія	2720	8,1	Росія	1328	3,7	Велика Британія	2290	5,6
5	Кіпр	1188	4,9	Німеччина	1279	4,5	Росія	1474	4,4	Чехія	1275	3,5	Німеччина	1380	3,4
6	Швейцарія	933	3,8	Росія Мальта	925	3,3	Німеччина	1363	4,0	Панама	1253	3,4	Росія	1219	3,0
					925	3,3									
7	Ліберія	838	3,4	Велика Британія	916	3,2	Багами	1095	3,2	Німеччина	1241	3,4	ОАЕ	1184	2,9
8	Велика Британія	748	3,1	Ліберія	732	2,6	Панама	955	2,8	ОАЕ	1136	3,1	США	1104	2,7
9	Ірландія	710	2,9	Багами	610	2,2	ОАЕ	734	2,2	Багами	1086	3,0	Мальта	694	1,7
10	Німеччина	644	2,6	Панама	521	1,8	Мальта	539	1,6	Іспанія	992	2,7	Панама	642	1,6
	Разом	21378	87,6		23727	84,1		28086	83,3		29246	80,4		32639	80,2
	Інші країни	3019	12,4		4497	15,9		5649	16,7		7083	19,6		8044	19,8
	Всього	24397	100		28224	100		33735	100		36329	100		40683	100

Додаток В

Шановні респонденти!

Лабораторія соціологічних досліджень Тернопільської академії народного господарства під патронатом головного управління економіки Тернопільської обласної державної адміністрації проводить опитування з проблем міграції працездатного населення України за кордон з метою здійснення аналізу сучасного стану трудової еміграції.

Результати даного опитування можуть бути використані державними органами влади при внесенні пропозицій щодо регулювання еміграційних процесів, захисту інтересів громадян України за кордоном та послаблення напруженості у здійсненні процесу трудової еміграції.

Просимо Вас стати учасниками цього соціологічного опитування. Уважно читайте запитання анкети та варіанти відповідей. Той варіант, який найбільше відповідає Вашій думці обведіть кружечком. Якщо у Вас є свій варіант відповіді, допишіть його у відповідному місці.

Анкета анонімна. Всі відповіді будуть використані лише в узагальненому вигляді.

Щиро дякуємо за правдиві відповіді.

А Н К Е Т А

1. Які, на Вашу думку, основні причини виїзду людей за кордон ?

-відпочинок, туризм.....	1
-можливість влаштуватися на роботу і покращити своє матеріальне становище.....	2
-виїзд на постійне місце проживання.....	3
-влаштувати своє особисте життя.....	4
-навчання.....	5
-бізнес.....	6
-інше.....	7
-важко відповісти.....	8

2. Скажіть, будь ласка, яка основна причина **особисто Вашого** виїзду за кордон ?

-відпочинок, туризм.....	1
-можливість влаштуватися на роботу	2
-виїзд на постійне місце проживання.....	3
-влаштувати своє особисте життя.....	4
-навчання.....	5
-бізнес.....	6
-інше.....	7
-важко відповісти.....	8

3. В які б країни Ви хотіли поїхати ?

1 _____
2 _____

Продовження додатку В

4. На який термін часу Ви хотіли б поїхати за кордон ?

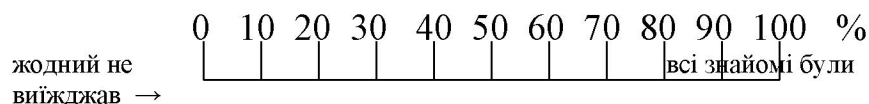
5. Що заважає Вам поїхати за кордон ?

- матеріальні проблеми..... 1
- проблема з ким залишити дітей..... 2
- проблема отримання візи..... 3
- незнання мови..... 4
- інше..... 5
- важко відповісти..... 6

6. Люди якого віку, на Вашу думку, найчастіше виїжджають за кордон ?

- 16-19 р..... 1
- 20-29 р..... 2
- 30-39 р..... 3
- 40-54 р..... 4
- 55-59 р..... 5

7. Якщо розглянути Ваше найближче оточення, то який відсоток Ваших знайомих поїхали (або збираються їхати) на роботу за кордон ?



8. Скільки часу, на Вашу думку, люди перебувають за кордоном, якщо вони їдуть туди працювати?

- від 1 до 3-х місяців..... 1
- до 6-ти місяців..... 2
- від 6-ти місяців до 1 року..... 3
- 1-2 роки..... 4
- 2-3 роки..... 5
- 3-5 років..... 6
- від 5-ти років і більше 7
- постійно живуть і працюють..... 8

9. Що змушує людей після перебування за кордоном повертатися додому?

- неможливість себе знайти..... 1
- відсутність перспективи на майбутнє..... 2
- відсутність спілкування..... 3
- туга за рідними та близькими..... 4
- родинні проблеми..... 5

-інше	6
-важко відповісти	7

Продовження додатку В

10. З яким з нижче наведених тверджень Ви згодні:

1. Більша частина людей, які працювали за кордоном і повернулися на Україну, знову намагаються виїхати за кордон.
2. Певна частина людей, які працювали за кордоном, після повернення залишаються жити в Україні, а інша частина знову повертається за кордон.
3. Більша частина людей, які працювали за кордоном, повертаються і залишаються жити в Україні.

Повідомте деякі дані про себе

11. Скільки років Вам вже виповнилося ?

12. Ваша стать ?

- Чоловік.....1
Жінка.....2

13. Яка у Вас освіта ?

- Початкова / Неповна середня.....1
Середня.....2
Середня спеціальна.....3
Незакінчена вища / Вища.....4

14. Ви працюєте зараз чи ні ?

- Так.....1 → перехід до питання №16
Ні.....2

15. Якщо Ви не працюєте, то Ви...

- Пенсіонер.....1
Інвалід.....2
Студент або учень.....3
Домогосподарка.....4
Перебуваєте у декретній відпустці або по догляду за дитиною.....5
Зареєстрований безробітний.....6
Тимчасово не працюєте і шукаєте роботу.....7
Інше (запишіть).....8

→ перехід до питання №19

16. Яка з характеристик найкраще описує те, який стан Ви маєте на роботі ?

- Найманий робітник.....1
Індивідуальна трудова діяльність.....2

- Фермер / орендар.....3 → перехід до питання №18
 Власник / співвласник фірми, в якій
 використовується наймана праць.....4

Продовження додатку В

17. Ваш рід занять ? Ви...

- Керівник / заступник керівника
 підприємства / установи.....1
 Керівник підрозділу підприємства / установи
 (відділу, лабораторії, цеху тощо).....2
 Кваліфікований спеціаліст – заняття, що
 потребує вищої освіти.....3
 Спеціаліст – заняття, що потребує
 середньої спеціальної освіти.....4
 Службовець із технічного та обслуговуючого персоналу
 (друкарка, лаборант, обліковець тощо).....5
 Кваліфікований робітник.....6
 Різнораб / підсобний робітник.....7
 Робітник, що зайнятий фізичною працею
 в сільському господарстві.....8
 Військовослужбовець (Збройні Сили,
 СБУ, міліція).....9
 Інше (запишіть).....10

18. На підприємстві якого типу Ви працюєте ?

- Підприємство / установа, що знаходиться у державній
 або комунальній власності.....1
 Збройні Сили, СБУ, міліція.....2
 Орендне підприємство.....3
 Кооператив.....4
 Колективне сільськогосподарське
 підприємство.....5
 Акціонерне товариство.....6
 Приватне підприємство.....7
 Спільне підприємство, іноземна
 фірма.....8
 Фермерське господарство.....9
 Профспілка, громадська організація.....10
 Індивідуальна трудова діяльність.....11
 Інше (запишіть).....12

19. Який Ваш сімейний стан ? Ви

- Не одружені.....1
 Одружені.....2
 Не зареєстровані, але живе

як подружжя.....	3
Розлучені.....	4
Удівець (удова).....	5
Не можу відповісти.....	6

Продовження додатку В

20. Скільки у Вас дітей віком до 16 років ?

Одна дитина.....	1
Двоє.....	2
Троє.....	3
Четверо.....	4
П'ятеро і більше.....	5
Не маю.....	6

ДЯКУЄМО ЗА УЧАСТЬ В ОПИТУВАННІ!

Додаток Д
Результати соціологічного опитування з проблем еміграції за кордон
працездатного населення м. Тернополя
(січень 2002р.)
Загальний масив

24.2. 102 Масив анкет viuzd – 2.

Ознака #1. Причини виїзду людей за кордон.

Всього анкет 500. Відповіли 500 (100.00%).

Причини виїзду	Кількість	% до всіх	% ком. до всіх	% до відпов.	% ком. до відпов.
Влаштування на роботу	412	82.40	82.40	82.40	82.40
Виїзд на постійне місце проживання	19	3.80	86.20	3.80	86.20
Влаштувати особисте життя	18	3.60	89.80	3.60	89.80
Відпочинок, туризм	18	3.60	93.40	3.60	93.40
Бізнес	12	2.40	95.80	2.40	95.80
Навчання	10	2.00	97.80	2.00	97.80
Важко відповісти	9	1.80	99.60	1.80	99.60
Інше	2	0.40	100.00	0.40	100.00

Ознака #2. Основна особиста причина виїзду за кордон.

Всього анкет 500. Відповіли 500 (100.00%).

Особиста причина виїзду	Кількість	% до всіх	% ком. до всіх	% до відпов.	% ком. до відпов.
Влаштування на роботу	297	59.40	59.40	59.40	59.40
Відпочинок, туризм	46	9.20	68.60	9.20	68.60
Влаштувати особисте життя	42	8.40	77.00	8.40	77.00
Виїзд на постійне місце проживання	30	6.00	83.00	6.00	83.00
Навчання	29	5.80	88.80	5.80	88.80
Бізнес	24	4.80	93.60	4.80	93.60
Важко відповісти	18	3.60	97.20	3.60	97.20
Інше	14	2.80	100.00	2.80	100.00

Ознака #3. Перевага у виїзді.

Всього анкет 500. Відповіли 497 (99.40%).

Країни	Кількість	% до всіх	% ком. до всіх	% до відпов.	% ком. до відпов.
1	2	3	4	5	6

США	124	24.80	24.80	24.95	24.95
Англія	123	24.60	49.40	24.75	49.70
Італія	81	16.20	65.60	16.30	66.00
Німеччина	77	15.40	81.00	15.49	81.49
Канада	51	10.20	91.20	10.26	91.75
Франція	45	9.00	100.20	9.05	100.80
Португалія	37	7.40	107.60	7.44	108.25
Інше	33	6.60	114.20	6.64	114.89
Іспанія	31	6.20	120.40	6.24	121.13

Продовження додатку Д

1	2	3	4	5	6
Польща	25	5.00	125.40	5.03	126.16
Греція	16	3.20	128.60	3.22	129.38
Росія	9	1.80	130.40	1.81	131.19
Австралія	9	1.80	132.20	1.81	133.00
Швейцарія	8	1.60	133.80	1.61	134.61
Ізраїль	7	1.40	135.20	1.41	136.02
Ірландія	4	0.80	136.00	0.80	136.82
Бельгія	6	1.20	137.20	1.21	138.03
Немає відповіді	3	0.60			

Ознака #4. Термін виїзду.

Всього анкет 500. Відповіли 500 (100.00%).

Термін виїзду	Кількість	% до всіх	% ком. до всіх	% до відпов.	% ком. до відпов.
До 1 року	136	27.20	27.20	27.20	27.20
1-2 роки	105	21.00	48.20	21.00	48.20
Важко відповісти	86	17.20	65.40	17.20	65.40
3-4 роки	81	16.20	81.60	16.20	81.60
Постійне місце проживання	51	10.20	91.80	10.20	91.80
5-10 років	41	8.20	100.00	8.20	100.00

Ознака #5. Що заважає Вам поїхати за кордон?

Всього анкет 500. Відповіли 500 (100.00%).

Що заважає поїхати	Кількість	% до всіх	% ком. до всіх	% до відпов.	% ком. до відпов.
Матеріальні проблеми	126	25.20	25.20	25.20	25.20
Отримання візи	106	21.20	46.40	21.20	46.40
Інше	91	18.20	64.60	18.20	64.60
Незнання мови	66	13.20	77.80	13.20	77.80
Проблема з ким залишити дітей	56	11.20	89.00	11.20	89.00
Важко відповісти	55	11.00	100.00	11.00	100.00

Ознака #6. Люди якого віку найчастіше виїжджають за кордон?

Всього анкет 500. Відповіли 500 (100.00%).

Вік, роки	Кількість	% до всіх	% ком. до всіх	% до відпов.	% ком. до відпов.
30-39	252	50.40	50.40	50.40	50.40

20-29	205	41.00	91.40	41.00	91.40
40-54	38	7.60	99.00	7.60	99.00
16-19	4	0.80	99.80	0.80	99.80
55-59	1	0.20	100.00	0.20	100.00

Продовження додатку Д

Ознака #7. Який відсоток Ваших знайомих поїхали на роботу за кордон?
Всього анкет 500. Відповіли 499 (99.80%).

% знайомих	Кількість	% до всіх	% ком. до всіх	% до відпов.	% ком. до відпов.
30	92	18.40	18.40	18.44	18.44
50	91	18.20	36.60	18.24	36.67
40	72	14.40	51.00	14.43	51.10
10	57	11.40	62.40	11.42	62.53
20	56	11.20	73.60	11.22	73.75
70	41	8.20	81.80	8.22	81.96
60	35	7.00	88.80	7.01	88.98
80	31	6.20	95.00	6.21	95.19
90	10	2.00	97.00	2.00	97.19
0	6	1.20	98.20	1.20	98.40
Важко відповісти	5	1.00	99.20	1.00	99.40
100	3	0.60	99.80	0.60	100.00
Немає відповіді	1	0.20			

Ознака #8. Скільки часу люди перебувають за кордоном?
Всього анкет 500. Відповіли 500 (100.00%).

Термін перебування	Кількість	% до всіх	% ком. до всіх	% до відпов.	% ком. до відпов.
2-3 роки	199	39.80	39.80	39.80	39.80
1-2 роки	152	30.40	70.20	30.40	70.20
3-5 років	64	12.80	83.00	12.80	83.00
До 1 року	32	6.40	89.40	6.40	89.40
Від 5 років і більше	18	3.60	93.00	3.60	93.00
4-6 місяців	15	3.00	96.00	3.00	96.00
1-3 місяці	11	2.20	98.20	2.20	98.20
Постійно	8	1.60	99.80	1.60	99.80
Важко відповісти	1	0.20	100.00	0.20	100.00

Ознака #9. Що змушує людей повертатися додому?
Всього анкет 500. Відповіли 500 (100.00%).

Причини повернення	Кількість	% до всіх	% ком. до всіх	% до відпов.	% ком. до відпов.
Туга за рідними	214	42.80	42.80	42.80	42.80
Родинні проблеми	132	26.40	69.20	26.40	69.20
Відсутність майбутнього	79	15.80	85.00	15.80	85.00

Важко відповісти	40	8.00	93.00	8.00	93.00
Неможливість себе знайти	22	4.40	97.40	4.40	97.40
Інше	12	2.40	99.80	2.40	99.80
Відсутність спілкування	1	0.20	100.00	0.20	100.00

Продовження додатку Д

Ознака #10. Твердження.

Всього анкет 500. Відповіли 500 (100.00%).

Твердження	Кількість	% до всіх	% ком. до всіх	% до відпов.	% ком. до відпов.
50 на 50	226	45.20	45.20	45.20	45.20
Повертаються	189	37.80	83.00	37.80	83.00
Залишаються в Україні	85	17.00	100.00	17.00	100.00

Ознака #11. Вік.

Всього анкет 500. Відповіли 500 (100.00%).

Вік, роки	Кількість	% до всіх	% ком. до всіх	% до відпов.	% ком. до відпов.
20-29	173	34.60	34.60	34.60	34.60
30-39	141	28.20	62.80	28.20	62.80
40-54	127	25.40	88.20	25.40	88.20
16-19	43	8.60	96.80	8.60	96.80
55-59	16	3.20	100.00	3.20	100.00

Ознака #12. Стать.

Всього анкет 500. Відповіли 500 (100.00%).

Стать	Кількість	% до всіх	% ком. до всіх	% до відпов.	% ком. до відпов.
Чоловіча	253	50.60	50.60	50.60	50.60
Жіноча	247	49.40	100.00	49.40	100.00

Ознака #13. Освіта.

Всього анкет 500. Відповіли 500 (100.00%).

Освіта	Кількість	% до всіх	% ком. до всіх	% до відпов.	% ком. до відпов.
Вища	248	49.60	49.60	49.60	49.60
Середня спеціальна	155	31.00	80.60	31.00	80.60
Середня	94	18.80	99.40	18.80	99.40
Неповна середня	3	0.60	100.00	0.60	100.00

Ознака #14. Працюєте чи ні?

Всього анкет 500. Відповіли 500 (100.00%).

Працюєте чи ні	Кількість	% до всіх	% ком. до всіх	% до відпов.	% ком. до відпов.
Ні	284	56.80	56.80	56.80	56.80
Так	216	43.20	100.00	43.20	100.00

Продовження додатку Д

Ознака #15. Якщо Ви не працюєте, то Ви ...?

Всього анкет 500. Відповіли 283 (56.60%).

Якщо не працює, то...	Кількість	% до всіх	% ком. до всіх	% до відпов.	% ком. до відпов.
Шукає роботу	99	19.80	19.80	34.98	34.98
Безробітний	65	13.00	32.80	22.97	57.95
Студент	45	9.00	41.80	15.90	73.85
Домогосподарка	42	8.40	50.20	14.84	88.69
Декретна відпустка	15	3.00	53.20	5.30	93.99
Пенсіонер	11	2.20	55.40	3.89	97.88
Інвалід	4	0.80	56.20	1.41	99.29
Інше	2	0.40	56.60	0.71	100.00
Немає відповіді	217	43.40			

Ознака #16. Яка з характеристик найкраще описує те, який стан Ви маєте на роботі?

Всього анкет 500. Відповіли 216 (43.20%).

Який стан має на роботі	Кількість	% до всіх	% ком. до всіх	% до відпов.	% ком. до відпов.
Найманий робітник	179	35.80	35.80	82.87	82.87
Власник фірми	19	3.80	39.60	8.80	91.67
Індивідуальна трудова діяльність	18	3.60	43.20	8.33	100.00
Немає відповіді	284	56.80			

Ознака #17. Ваш рід занять?

Всього анкет 500. Відповіли 179 (35.80%).

Рід занять	Кількість	% до всіх	% ком. до всіх	% до відпов.	% ком. до відпов.
Кваліфікований спеціаліст	66	13.20	13.20	36.87	36.87
Спеціаліст, заняття потребує середньої спеціальної освіти	37	7.40	20.60	20.67	57.54
Кваліфікований робітник	24	4.80	25.40	13.41	70.95
Службовець	21	4.20	29.60	11.73	82.68
Керівник підрозділу	12	2.40	32.00	6.70	89.39
Різноробочий	11	2.20	34.20	6.15	95.53
Керівник	5	1.00	35.20	2.79	98.32
Військовослужбовець	2	0.40	35.60	1.12	99.44
Інше	1	0.20	35.80	0.56	100.00
Немає відповіді	321	64.20			

Продовження додатку Д

Ознака #18. Тип підприємства.

Всього анкет 500. Відповіли 216 (43.20%).

Тип підприємства	Кількість	% до всіх	% ком. до всіх	% до відпов.	% ком. до відпов.
Державне підприємство	129	25.80	25.80	59.72	59.72
Приватне підприємство	43	8.60	34.40	19.91	79.63
Індивідуальна трудова діяльність	18	3.60	38.00	8.33	87.96
Акціонерне товариство	10	2.00	40.00	4.63	92.59
Профспілка	4	0.80	40.80	1.85	94.44
Спільне підприємство	4	0.80	41.60	1.85	96.30
Кооператив	4	0.80	42.40	1.85	98.15
Збройні сили, СБУ	2	0.40	42.80	0.93	99.07
Інше	1	0.20	43.00	0.46	99.54
Орендне підприємство	1	0.20	43.20	0.46	100.00
Немає відповіді	284	56.80			

Ознака #19. Сімейний стан.

Всього анкет 500. Відповіли 500 (100.00%).

Сімейний стан	Кількість	% до всіх	% ком. до всіх	% до відпов.	% ком. до відпов.
Одружені	321	64.20	64.20	64.20	64.20
Не одружені	135	27.00	91.20	27.00	91.20
Розлучені	31	6.20	97.40	6.20	97.40
Удова (удівець)	8	1.60	99.00	1.60	99.00
Громадянський шлюб	3	0.60	99.60	0.60	99.60
Не може відповісти	2	0.40	100.00	0.40	100.00

Ознака #20. Скільки у Вас дітей до 16 років?

Всього анкет 500. Відповіли 499 (99.80%).

Кількість дітей до 16 років	Кількість	% до всіх	% ком. до всіх	% до відпов.	% ком. до відпов.
Не маю	240	48.00	48.00	48.10	48.10
Одна дитина	151	30.20	78.20	30.26	78.36
Двоє	97	19.40	97.60	19.44	97.80
Троє	8	1.60	99.20	1.60	99.40
Четверо	2	0.40	99.60	0.40	99.80
П'ятеро і більше	1	0.20	99.80	0.20	100.00
Немає відповіді	1	0.20			

Додаток Е

Розподіл респондентів відповідно до освіти та напрямку трудоеміграційних потоків

1. 3. 102 Масив анкет vuizd – 2. Фільтр vuі.
 Ознака #13. Освіта. Ознака #3. Перевага у виїзді.
 Всього анкет 500. Після фільтру 297.

Країни Освіта	Неповна середня	Середня	Середня спеціальна	Вища	ВСЬОГО
1	2	3	4	5	6
Німеччина	2.85 1 33.33	14.29 5 7.94	37.14 13 12.62	45.71 16 12.50	100.00 35 11.78
Англія	0.00 0 0.00	8.19 5 7.94	31.15 19 18.45	60.66 37 28.90	100.00 61 20.54
Франція	0.00 0 0.00	18.18 2 3.17	45.45 5 4.85	36.36 4 3.13	100.00 11 3.70
Італія	2.17 1 33.33	30.43 14 22.22	39.13 18 17.47	28.26 13 10.16	100.00 46 15.49
Польща	20.00 1 33.33	40.00 2 3.17	20.00 1 0.97	20.00 1 0.78	100.00 5 1.68
Канада	0.00 0 0.00	5.88 1 1.59	5.88 1 0.97	88.24 15 11.72	100.00 17 5.72
США	0.00 0 0.00	11.76 6 9.52	33.33 17 16.50	54.90 28 21.86	100.00 51 17.17
Голландія	0.00 0 0.00	0.00 0 0.00	0.00 0 0.00	100.00 2 1.56	100.00 2 0.67
Іспанія	0.00 0 0.00	52.94 9 14.29	35.29 6 5.83	11.76 2 1.56	100.00 17 5.72
Португалія	0.00 0 0.00	29.16 7 11.11	58.33 14 13.59	12.50 3 2.34	100.00 24 8.08
Бельгія	0.00 0 0.00	0.00 0 0.00	100.00 1 0.97	0.00 0 0.00	100.00 1 0.34
Швейцарія	0.00 0 0.00	50.00 1 1.59	0.00 0 0.00	50.00 1 0.78	100.00 2 0.67

Продовження додатку Е

1	2	3	4	5	6
Австралія	0.00 0	0.00 0	0.00 0	100.00 2	100.00 2

	0.00	0.00	0.00	1.56	0.67
Росія	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00
	0	4	0	0	4
	0.00	6.35	0.00	0.00	1.35
Ізраїль	0.00	66.67	33.33	0.00	100.00
	0	2	1	0	3
	0.00	3.17	0.97	0.00	1.01
Греція	0.00	37.50	50.00	12.50	100.00
	0	3	4	1	8
	0.00	4.76	3.88	0.78	2.69
Ірландія	0.00	0.00	100.00	0.00	100.00
	0	0	1	0	1
	0.00	0.00	0.97	0.00	0.34
Інше	0.00	28.57	28.57	42.86	100.00
	0	2	2	3	7
	0.00	3.17	1.94	2.34	2.36
ВСЬОГО	1.01	21.21	34.68	43.09	
	3	63	103	128	297
	100.00	100.00	100.00	100.00	

Коефіцієнт Хі-квадрат 146.561 (знач.1%)
Хі-квадрат визначений для 4.0E+0002 відповідей
Коефіцієнт Чупрова 0.227
Коефіцієнт Крамера 0.351

Додаток Ж

Розподіл респондентів-трудоемігрантів відповідно до віку та терміну перебування за кордоном

2. 3. 102 Масив анкет vuizd – 2. Фільтр vuі.
 Ознака #11. Вік. Ознака #4. Термін перебування.
 Всього анкет 500. Після фільтру 297.

Термін перебув Вік, роки	16-19	20-29	30-39	40-54	55-59	ВСЬОГО
До 1 року	6.00 6 54.55	25.00 25 26.60	25.00 25 28.41	41.00 41 41.84	3.00 3 50.00	100.00 100 33.67
1-2 роки	3.30 3 27.27	38.46 35 37.23	26.37 24 27.27	28.57 26 26.53	3.30 3 50.00	100.00 91 30.64
3-4 роки	1.43 1 9.09	31.43 22 23.40	44.29 31 35.23	22.86 16 16.33	0.00 0 0.00	100.00 70 23.57
5-10 років	4.76 1 9.09	57.14 12 12.77	9.52 2 2.27	28.57 6 6.12	0.00 0 0.00	100.00 21 7.07
Постійне місце проживання	0.00 0 0.00	0.00 0 0.00	42.86 3 3.41	57.14 4 4.08	0.00 0 0.00	100.00 7 2.36
Важко відповісти	0.00 0 0.00	0.00 0 0.00	37.50 3 3.41	62.50 5 5.10	0.00 0 0.00	100.00 8 2.69
ВСЬОГО	3.70 11 100.00	31.65 94 100.00	29.63 88 100.00	33.00 98 100.00	2.02 6 100.00	297

Коефіцієнт Хі-квадрат

35.908 (знач. 5%)

Коефіцієнт Крамера

0.174

Коефіцієнт ламбда Гудмана

вплив #11# на #4#

0.081

вплив #4# на #11#

0.151

Додаток 3

Розподіл респондентів за терміном перебування за кордоном, за віком¹

№ п/п	Термін перебування за кордоном	Вік респондентів										Всього	
		Від 16 до 19 років	В % до вікової категорії 16-19 р.	Від 20 до 29 років	В % до вікової категорії 20-29 р.	Від 30 до 39 років	В % до вікової категорії 30-39 р.	Від 40 до 54 років	В % до вікової категорії 40-54 р.	Від 55 років і більше	В % до вікової категорії 55 років і більше	Кількість респондентів	В % до загальної кількості респондентів
1	Всього респондентів	11		94		88		98		6		297	
2	В % до загальної кількості респондентів відповідно до віку	3,7	x	31,7	x	29,6	x	33,0	x	2,0	x		100,0
3	В тому числі: до 1 року:												
	- кількість респондентів	6	54,6	25	26,6	25	28,4	41	41,9	3	50,0	100	33,7
	- в % до загальної кількості респондентів відповідно до віку	6,0	x	25,0	x	25,0	x	41,0	x	3,0	x		
4	1-2 роки:												
	- кількість респондентів	3	27,3	35	37,2	24	27,3	26	26,5	3	50,0	91	30,6
	- в % до загальної кількості респондентів відповідно до віку	3,3	x	38,5	x	26,4	x	28,5	x	3,3	x		
5	3-4 роки:												
	- кількість респондентів	1	9,1	22	23,4	31	35,2	16	16,3	-	-	70	23,6
	- в % до загальної кількості респондентів відповідно до віку	1,4	x	31,4	x	44,3	x	22,9	x	-	x		
6	5-10 років:												
	- кількість респондентів	1	9,1	12	12,8	2	2,3	6	6,1	-	-	21	7,0
	- в % до загальної кількості респондентів відповідно до віку	4,8	x	57,1	x	9,5	x	28,6	x	-	x		
7	Постійне місце проживання:												
	- кількість респондентів	-	-	-	-	3	3,4	4	4,1	-	-	7	2,4
	- в % до загальної кількості респондентів відповідно до віку	-	x	-	x	42,9	x	57,1	x	-	x		
8	Не визначений термін:												
	- кількість респондентів	-	-	-	-	3	3,4	5	5,1	-	-	8	2,7
	- в % до загальної кількості респондентів відповідно до віку	-	x	-	x	37,5	x	62,5	x	-	x		

Додаток И

Розподіл респондентів-трудоемігрантів відповідно до статі та терміну перебування за кордоном

11. 4. 102 Масив анкет vuizd – 2. Фільтр vii.
 Ознака #4. Термін перебування. Ознака #12. Стать.
 Всього анкет 500. Після фільтру 297.

Стать / Термін	До 1 року	1-2 роки	3-4 роки	5-10 років	Постійне місце проживання	Важко відповісти	ВСЬОГО
Чоловіча	35.95 55 55.00	23.53 36 39.56	26.80 41 58.57	8.50 13 61.90	2.61 4 57.14	2.61 4 50.00	100.00 153 51.52
Жіноча	31.25 45 45.00	38.19 55 60.44	20.14 29 41.43	5.56 8 38.10	2.08 3 42.86	2.78 4 50.00	100.00 144 48.48
ВСЬОГО	33.67 100 100.00	30.64 91 100.00	23.57 70 100.00	7.07 21 100.00	2.36 7 100.00	2.69 8 100.00	297

Розподіл респондентів відповідно до терміну перебування за кордоном, за рівнем освіти¹

№ п/п	Освіта	Термін перебування											Всього респондентів		
		До 1 року	В % до кількості респондентів, які їдуть на термін до 1 року	1-2 роки	В % до кількості респондентів, які їдуть на термін 1-2 роки	3-4 роки	В % до кількості респондентів, які їдуть на термін 3-4 роки	5-10 років	В % до кількості респондентів, які їдуть на термін 5-10 роки	На постійне місце проживання (ПМП)	В % до кількості респондентів, які виїжджають на ПМП	Термін не визначений	В % до кількості респондентів, які не вказали термін виїзду	Кількість	В % до загальної кількості
1	Всього респондентів	100		91		70		21		7		8		297	
2	В % до загальної кількості респондентів	33,7		30,6		23,6		7,1		2,3		2,7			100,0
3	В тому числі: неповна середня:														
	- кількість респондентів	3	3,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1,0
	- в % до кількості респондентів відповідно до рівня освіти	100,0		-		-		-		-		-			
4	середня:														
	- кількість респондентів	35	35,0	12	13,2	10	14,3	3	14,3	2	28,6	1	12,5	63	21,2
	- в % до кількості респондентів відповідно до рівня освіти	55,5		19,0		15,9		4,8		3,2		1,6			
5	середня спеціальна:														
	- кількість респондентів	36	36,0	35	38,5	22	31,4	7	33,3	1	14,3	2	25,0	103	34,3
	- в % до кількості респондентів відповідно до рівня освіти	35,0		34,0		21,4		6,8		0,9		1,9			
6	вища:														
	- кількість респондентів	26	26,0	44	48,3	38	54,3	11	52,4	4	57,1	5	62,5	128	43,1
	- в % до кількості респондентів відповідно до рівня освіти	20,3		34,4		29,7		8,6		3,1		3,9			

Додаток Л

Масив анкет респондентів-трудоемігрантів

1.3.102 Масив анкет vuizd-2. Фільтр vuі.

Ознака #1. Причини виїзду людей за кордон
Всього 500. Після фільтру 297. Відповіли 297 (100.00%).

Причини виїзду	Кількість	% до всіх	% до відпов.
Влаштування на роботу	290	97.64	97.64
Влаштувати особисте життя	3	1.01	1.01
Виїзд на постійне місце проживання	2	0.67	0.67
Важко відповісти	1	0.34	0.34
Відпочинок, туризм	1	0.34	0.34

Ознака #2. Основна особиста причина виїзду за кордон
Всього 500. Після фільтру 297. Відповіли 297 (100.00%).

Основна причина виїзду	Кількість	% до всіх	% до відпов.
Влаштування на роботу	297	100.00	100.00

Ознака #3. Перевага у виїзді
Всього 500. Після фільтру 297. Відповіли 297 (100.00%).

Англія	61	█	20.54%
США	51	█	17.17%
Італія	46	█	15.49%
Німеччина	35	█	11.78%
Португалія	24	█	8.08%
Канада	17	█	5.72%
Іспанія	17	█	5.72%
Франція	11	█	3.71%
Греція	8	█	2.69%
Інші	7	█	2.36%
Польща	5	█	1.68%
Росія	4		1.35%
Ізраїль	3		1.02%
Австралія	2		0.67%
Швейцарія	2		0.67%
Голландія	2		0.67%
Бельгія	1		0.34%
Ірландія	1		0.34%

Продовження додатку Л

Ознака #4. Термін виїзду

Всього 500. Після фільтру 297. Відповіли 297 (100.00%).

Середнє – 2.219

СерКвВідхил – 1.208

КоефВар – 0.545

До 1 року	100		33.67%
1-2 роки	91		30.64%
3-4 роки	70		23.57%
5-10 років	21		7.07%
Важко відповісти	8		2.69%
Постійне місце проживання	7		2.36%

Ознака #5. Що заважає Вам поїхати за кордон?

Всього 500. Після фільтру 297. Відповіли 297 (100.00%).

Матеріальні проблеми	73		24.59%
Віза	67		22.56%
Інше	47		15.82%
Проблеми з ким залишити дітей	44		14.81%
Незнання мови	40		13.47%
Важко відповісти	26		8.75%

Ознака #6. Люди якого віку найчастіше виїжджають за кордон?

Всього 500. Після фільтру 297. Відповіли 297 (100.00%).

Середнє – 2.744

СерКвВідхил – 0.660

КоефВар – 0.241

30-39	158		53.20%
20-29	105		35.35%
40-54	31		10.44%
16-19	2		0.67%
55-59	1		0.34%

Ознака #7. Який відсоток знайомих виїхали на роботу за кордон?

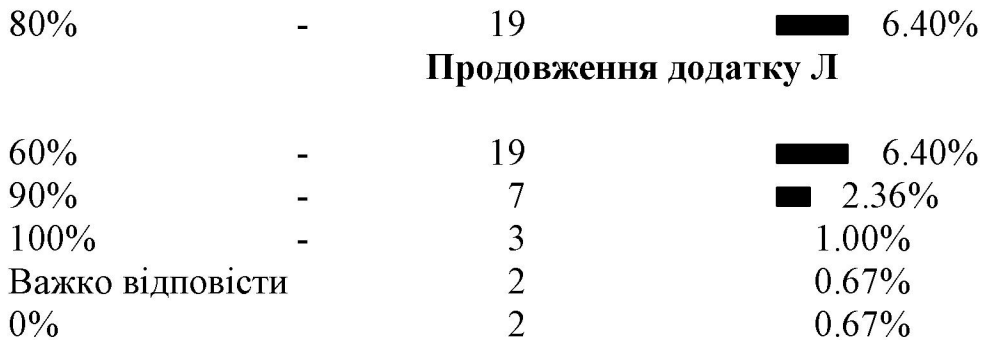
Всього 500. Після фільтру 297. Відповіли 296 (99.66%).

Середнє – 5.419

СерКвВідхил – 2.242

КоефВар – 0.414

30% виїжджають - зазначили 60 респондентів		20.20%	
50%	58		19.53%
40%	40		13.47%
20%	31		10.44%
70%	30		10.10%
10%	25		8.42%



Ознака #8. Скільки часу люди перебувають за кордоном?

Всього 500. Після фільтру 297. Відповіли 297 (100.00%).

Середнє – 4.613

СерКвВідхил – 1.162

КоефВар – 0.252

Термін перебування за кордоном	Кількість	% до всіх	% до відпов.
2-3 роки	131	44.11	44.11
1-2 роки	85	28.62	28.62
3-5 років	35	11.78	11.78
До 1 року	18	6.06	6.06
Від 5 років і більше	10	3.37	3.37
4-6 місяців	9	3.03	3.03
1-3 місяці	7	2.36	2.36
Постійно	2	0.67	0.67

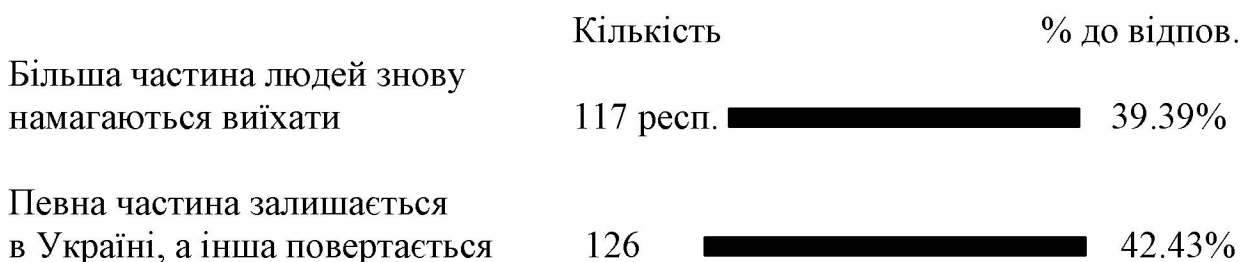
Ознака #9. Що змушує людей повертатися додому?

Всього 500. Після фільтру 297. Відповіли 297 (100.00%).



Ознака #10. З яким твердженням Ви згодні?

Всього 500. Після фільтру 297. Відповіли 297 (100.00%).



Більша частина залишається
в Україні

54

18.18%

Продовження додатку Л

Ознака #11. Вік

Всього 500. Після фільтру 297. Відповіли 297 (100.00%).

Середнє – 2.980

СерКвВідхил – 0.939

КоефВар – 0.315

Вік, роки	Кількість	% до всіх	% до відпов.
40-54	98	33.00	33.00
20-29	94	31.65	31.65
30-39	88	29.63	29.63
16-19	11	3.70	3.70
55-59	6	2.02	2.02

Ознака #12. Стать

Всього 500. Після фільтру 297. Відповіли 297 (100.00%).

Стать	Кількість	% до всіх	% до відпов.
Чоловіча	153	51.52	51.52
Жіноча	144	48.48	48.48

Ознака #13. Освіта

Всього 500. Після фільтру 297. Відповіли 297 (100.00%).

	Кількість	% до відпов.
Вища	128	43.10%
Середня спеціальна	103	34.68%
Середня	63	21.21%
Неповна середня	3	1.01%

Ознака #14. Працюєте чи ні?

Всього 500. Після фільтру 297. Відповіли 297 (100.00%).

Працює чи ні	Кількість	% до всіх	% до відпов.
Ні	174	58.59	58.59
Так	123	41.41	41.41

Ознака #15. Якщо Ви не працюєте, то Ви...?

Всього 500. Після фільтру 297. Відповіли 174 (58.58%).

Якщо не працює, то...	Кількість	% до всіх	% до відпов.
Шукає роботу	70	23.57	40.23
Безробітний	41	13.80	23.56
Домогосподарка	26	8.75	14.94
Студент	15	5.05	8.62
Декретна відпустка	10	3.37	5.75

Пенсіонер	8	2.69	4.60
Інвалід	3	1.01	1.72
інше	1	0.34	0.57

Продовження додатку Л

Ознака #16. Яка з характеристик найкраще описує те, який стан Ви маєте на роботі?

Всього 500. Після фільтру 297. Відповіли 123 (41.41%).

Який стан має на роботі	Кількість	% до всіх	% до відпов.
Найманий робітник	110	37.04	89.43
Індивідуальна трудова діяльність	8	2.69	6.50
Власник фірми	5	1.68	4.07

Ознака #17. Ваш рід занять?

Всього 500. Після фільтру 297. Відповіли 110 (37.04%).

Рід занять	Кількість	% до відпов.
Кваліфікований спеціаліст	41	13.81%
Спеціаліст з сер./спец. освітою	23	7.75%
Кваліфікований робітник	19	6.40%
Службовець	11	3.70%
Різноробочий	6	2.02%
Керівник підрозділу	5	1.68%
Військовослужбовець	2	0.67%
Керівник	2	0.67%
Інше	1	0.34%

Ознака #18. Тип підприємства

Всього 500. Після фільтру 297. Відповіли 123 (41.41%).

Тип підприємства	Кількість	% до всіх	% до відпов.
Державне підприємство	83	27.95	67.48
Приватне підприємство	17	5.72	13.82
Індивідуальна трудова діяльність	8	2.69	6.50
Акціонерне товариство	5	1.68	4.07
Профспілка	3	1.01	2.44
Спільне підприємство	2	0.67	1.63
Збройні сили, СБУ	2	0.67	1.63
Інше	1	0.34	0.81
Кооператив	1	0.34	0.81
Орендне підприємство	1	0.34	0.81

Ознака #19. Сімейний стан

Всього 500. Після фільтру 297. Відповіли 297 (100.00%).

	Кількість	% до відпов.
Одружені	210	70.71%
Не одружені	59	19.87%
Продовження додатку Л		
Розлучені	20	6.73%
Удова (удівець)	4	1.35%
Не можу відповісти	2	0.67%
Громадянський шлюб	2	0.67%

Ознака #20. Скільки у вас дітей до 16 років?
Всього 500. Після фільтру 297. Відповіли 297 (100.00%).

Кількість дітей до 16 років	Кількість	% до всіх	% до відпов.
Не маю	132	44.44	44.44
Одна дитина	95	31.99	31.99
Двоє	66	22.22	22.22
Троє	3	1.01	1.01
П'ятеро і більше	1	0.34	0.34

Додаток М

Розподіл респондентів відповідно до особистих причин виїзду та терміну перебування за кордоном

24. 2. 102 Масив анкет viuzd – 2. Фільтр vii.

Ознака #4. Термін перебування. Ознака #2. Основна особиста причина виїзду за кордон.

Всього анкет 500.

Причини Роки	До 1 року	1-2 роки	3-4 роки	5-10 років	Постійне місце проживання	Важко відповісти	ВСЬОГО
Відпочинок, туризм	4.35 2 1.47	6.52 3 2.86	0.00 0 0.00	2.17 1 2.44	2.17 1 1.96	84.78 39 45.35	100.00 46 9.20
Влаштув. на роботу	33.67 100 73.53	30.64 91 86.67	23.57 70 86.42	7.07 21 51.22	2.36 7 13.73	2.69 8 9.30	100.00 297 59.40
Постійне місце проживання	0.00 0 0.00	3.33 1 0.95	0.00 0 0.00	6.67 2 4.88	90.00 [27] 52.94	0.00 0 0.00	100.00 30 6.00
Влаштувати особисте життя	23.81 10 7.35	14.29 6 5.71	11.90 5 6.17	14.29 6 14.63	30.95 13 25.49	4.76 2 2.33	100.00 42 8.40
Навчання	51.72 15 11.03	6.90 2 1.90	13.79 4 4.94	17.24 5 12.20	0.00 0 0.00	10.34 3 3.49	100.00 29 5.80
Бізнес	12.50 3 2.21	0.00 0 0.00	4.17 1 1.23	12.50 3 7.32	4.17 1 1.96	66.67 16 18.60	100.00 24 4.80
Інше	0.00 0 0.00	0.00 0 0.00	0.00 0 0.00	21.43 3 7.32	7.14 1 1.96	71.43 10 11.63	100.00 14 2.80
Важко відповісти	33.33 6 4.41	11.11 2 1.90	5.56 1 1.23	0.00 0 0.00	5.56 1 1.96	44.44 8 9.30	100.00 18 3.60
ВСЬОГО	27.20 136 100.00	21.00 105 100.00	16.20 81 100.00	8.20 41 100.00	10.20 51 100.00	17.20 86 100.00	500

Коефіцієнт Хі-квадрат

573.909 (знач.1%)

Коефіцієнт Чупрова

0.440

Коефіцієнт Крамера

0.479

Коефіцієнт ламбда Гудмана

вплив #4# на #2#

0.251

вплив #2# на #4#

0.253

Додаток Н

Розподіл респондентів-трудоемігрантів відповідно до освіти та терміну перебування за кордоном

1.3. 102 Масив анкет vuizd – 2. Фільтр vii.

Ознака #4. Термін перебування. Ознака #13. Освіта.

Всього анкет 500. Після фільтру 297.

Освіта / Термін	До 1 року	1-2 роки	3-4 роки	5-10 років	Постійне місце проживання	Важко відповісти	ВСЬОГО
Неповна середня	100.00 3 3.00	0.00 0 0.00	0.00 0 0.00	0.00 0 0.00	0.00 0 0.00	0.00 0 0.00	100.00 3 1.01
Середня	55.56 35 35.00	19.05 12 13.19	15.87 10 14.29	4.76 3 14.29	3.17 2 28.57	1.59 1 12.50	100.00 63 21.21
Середня спеціальна	34.95 36 36.00	33.98 35 38.46	21.36 22 31.43	6.80 7 33.33	0.97 1 14.29	1.94 2 25.00	100.00 103 34.68
Вища	20.31 26 26.00	34.38 44 48.35	29.69 38 54.29	8.59 11 52.38	3.13 4 57.14	3.91 5 62.50	100.00 128 43.10
ВСЬОГО	33.67 100 100.00	30.64 91 100.00	23.57 70 100.00	7.07 21 100.00	2.36 7 100.00	2.69 8 100.00	297

Коефіцієнт Хі-квадрат 32.702 (знач.1%)

Коефіцієнт Крамера 0.192

Коефіцієнт ламбда Гудмана

вплив #4# на #13# 0.059

вплив #13# на #4# 0.091

Коефіцієнт кореляції Пірсона 0.237 (знач.1%)

Коефіцієнт рангової кореляції Спірмена 0.269 (знач.1%)

Рівняння лінійної регресії

#4# = 0.356 □ #13#+ 1.080

#13# = 0.158 □ #4#+ 2.848

Додаток П

Модель: лінійна $Y = a_0 + a_1 * t$

Коеф.	a_0	a_1
Значення	8,973	4,683
Ст.похиб.	1,148	0,2566
Значим.	0,001	0,0001

Джерело	Сум.квадр.		Степ.св.	Середн.квадр.	
Регрес.	614		1	614	
Залишк.	9,219		5	1,844	
Загальн.	623,2		6		
Множин. R	R^2	R^2 прив.	Ст.похиб.	F	3
0,99258	0,98521	0,98225	1,3579	333	

Гіпотеза 1: <Регресійна модель адекватна експериментальним даним>

Тексп.	$Y_{\text{експ.}}$	$Y_{\text{регр.}}$	Залишок	Ст.залиш.	Ст.похиб.	Довір.
1	11,82	13,66	-1,84	-1,484	1,643	4,
2	18,74	18,34	0,4028	0,3249	1,54	3,
3	24,4	23,02	1,376	1,11	1,474	3
4	28,22	27,7	0,5204	0,4198	1,452	3,
5	33,73	32,39	1,349	1,088	1,474	3
6	36,33	37,07	-0,7399	-0,5969	1,54	3,
7	40,68	41,75	-1,069	-0,8621	1,643	4,

$T_{\text{прогн.}}$	$Y_{\text{прогн.}}$	Ст.похиб.	Довір.інт.
8	46,43	1,778	4,547
9	51,12	1,937	4,955
10	55,8	2,116	5,412
11	60,48	2,31	5,907
12	65,17	2,514	6,431
13	69,85	2,728	6,977
14	74,53	2,948	7,541

15	79,21	3,174	8,119
----	-------	-------	-------

Продовження додатку II

Модель: степенева (степені 0,5) $Y = a_0 + a_1 * \text{SQRT}(t)$

Коеф.	a_0	a_1
Значення	-5,82	17,41
Ст.похиб.	0,7629	0,3815
Значим.	0,0011	0

Джерело	Сум.квадр.		Степ.св.	Середн.квадр.	
Регрес.	621,7		1	621,7	
Залишк.	1,492		5	0,2984	
Загальн.	623,2		6		
Множин. R	R^2	R^2 прив.	Ст.похиб.	F	Значим.
0,9988	0,99761	0,99713	0,54626	2083	0

Гіпотеза 1: <Регресійна модель адекватна експериментальним даним>

Тексп.	Уексп.	Урегр.	Залишок	Ст.залиш.	Ст.похиб.	Довір.інт.
1	11,82	11,59	0,2245	0,4502	0,661	1,691
2	18,74	18,8	-0,06261	-0,1255	0,6194	1,584
3	24,4	24,34	0,05937	0,119	0,593	1,517
4	28,22	29	-0,779	-1,562	0,584	1,494
5	33,73	33,11	0,6217	1,247	0,593	1,517
6	36,33	36,83	-0,5003	-1,003	0,6194	1,584
7	40,68	40,25	0,4365	0,8753	0,661	1,691

Тпрогн.	Упрогн.	Ст.похиб.	Довір.інт.
8	43,43	0,7152	1,829
9	46,41	0,7794	1,993
10	49,24	0,8513	2,177
11	51,93	0,9291	2,376
12	54,5	1,011	2,587
13	56,96	1,097	2,807

14	59,33	1,186	3,034
15	61,61	1,277	3,266

Продовження додатку П

Модель: логарифмічна $Y = a_0 + a_1 * LN(t)$

Коеф.	a0	a1
Значення	9,83	14,68
Ст.похиб.	1,516	1,104
Значим.	0,0019	0,0002

Джерело	Сум.квадр.		Степ.св.	Середн.квадр.	
Регрес.	606		1	606	
Залишк.	17,15		5	3,431	
Загальн.	623,2		6		
Множин. R	R ²	R ² прив.	Ст.похиб.	F	3
0,98614	0,97247	0,96697	1,8522	176,6	

Гіпотеза 1: <Регресійна модель адекватна експериментальним даним>

Тексп.	Үексп.	Үрегр.	Залишок	Ст.залиш.	Ст.похиб.	Дові
1	11,82	9,83	1,986	1,174	2,241	5,7
2	18,74	20	-1,262	-0,7462	2,1	5,3
3	24,4	25,95	-1,556	-0,9204	2,011	5,1
4	28,22	30,18	-1,951	-1,154	1,98	5,0
5	33,73	33,45	0,285	0,1686	2,011	5,1
6	36,33	36,13	0,2034	0,1203	2,1	5,3
7	40,68	38,39	2,295	1,357	2,241	5,7

Тпрогн.	Үпрогн.	Ст.похиб.	Довір.інт.
8	40,35	2,425	6,203
9	42,08	2,643	6,759
10	43,62	2,886	7,383
11	45,02	3,15	8,058
12	46,3	3,43	8,772

13	47,47	3,721	9,517
14	48,56	4,022	10,29
15	49,57	4,33	11,07

Додаток Р

Типи державної еміграційної політики країн світу¹

№	Країна	Тип еміграційної політики
1	Австралія	1
2	Австрія	1
3	Азербайджан	1
4	Албанія	1
5	Алжир	1
6	Ангола	1
7	Андорра	1
8	Антигуа і Барбуда	5
9	Аргентина	1
10	Афганістан	6
11	Багамські острови	1
12	Бангладеш	9
13	Барбадос	1
14	Бахрейн	1
15	Білорусь	2
16	Беліз	1
17	Бельгія	1
18	Бенін	1
19	Болгарія	6
20	Болівія	1
21	Боснія і Герцоговина	6
22	Ботсвана	1
23	Бразилія	1
24	Бруней	1
25	Буркіна-Фасо	6
26	Бурунді	1
27	Бутан	2
28	Вануату	1
29	Ватикан	3
30	Велика Британія	1
31	Венесуела	1
32	В'єтнам	9
33	Вінсент і Гренадіни	1
34	Вірменія	6
35	Габон	6
36	Гаїті	6
37	Гамбія	1
38	Гана	1

39	Гаяна	5
40	Гватемала	1
41	Гвінея	1
42	Гвінея-Бісау	6
43	Гондурас	1

Продовження додатку Р

№	Країна	Тип еміграційної політики
44	Гренада	6
45	Греція	1
46	Грузія	5
47	Данія	1
48	Демократична республіка Конго	1
49	Джибуті	1
50	Домініка	6
51	Домініканська Республіка	1
52	Еквадор	1
53	Екваторіальна Гвінея	1
54	Еритрея	1
55	Естонія	1
56	Ефіопія	1
57	Єгипет	9
58	Ємен	4
59	Замбія	2
60	Зімбабве	1
61	Ізраїль	1
62	Індія	3
63	Індонезія	8
64	Ірак	6
65	Ірландія	6
66	Ісламська Республіка Іран	2
67	Ісландія	1
68	Іспанія	3
69	Італія	1
70	Йорданія	9
71	Кабо Верде	8
72	Казахстан	6
73	Камбоджа	6
74	Камерун	1
75	Канада	1
76	Катар	1
77	Кенія	1
78	Кіпр	2
79	Киргизія	2
80	Кирибаті	3
81	Китай	3
82	КНДР	3
83	Колумбія	1
84	Коморські острови	1

85	Конго	1
86	Коста-Ріка	1
87	Кот Д'Івуар	1
88	Куба	3
89	Кувейт	1
90	Кука острови	6

Продовження додатку Р

№	Країна	Тип еміграційної політики
91	Лаоська народна демократична республіка	6
92	Латвія	3
93	Лесото	1
94	Ліберія	5
95	Ліван	6
96	Лівійська Арабська Джамахирія	3
97	Ліхтенштейн	1
98	Литва	1
99	Люксембург	1
100	Маврикій	1
101	Мавританія	1
102	Мадагаскар	1
103	Македонія	6
104	Малаві	1
105	Малайзія	1
106	Малі	3
107	Мальдиви	1
108	Мальта	1
109	Марокко	2
110	Маршальські острови	1
111	Мексика	6
112	Мікронезія	5
113	Міянма	1
114	Мозамбік	1
115	Молдова	6
116	Монако	3
117	Монголія	1
118	Намібія	1
119	Науру	3
120	Непал	1
121	Нігер	1
122	Нігерія	1
123	Нідерланди	1
124	Німеччина	1
125	Ніуе	6
126	Нова Зеландія	5
127	Норвегія	1
128	ОАЕ	1
129	Оман	3
130	Пакистан	4
131	Палау	5

132	Панама	1
133	Папуа-Нова Гвінея	1
134	ПАР	1
135	Парагвай	1
136	Перу	1
137	Польща	1

Продовження додатку Р

№	Країна	Тип еміграційної політики
138	Португалія	1
139	Республіка Корея	3
140	Росія	1
141	Руанда	1
142	Румунія	5
143	Сальвадор	1
144	Самоа	3
145	Сан Марино	1
146	Санта Лючія	1
147	Сао-Томе і Принсипі	1
148	Саудівська Аравія	3
149	Свазиленд	1
150	Сейшельські острови	7
151	Сенегал	1
152	Сент Кітс і Невіс	3
153	Сингапур	6
154	Сирійська Арабська Республіка	6
155	Словакія	1
156	Словенія	1
157	Соломонові острови	3
158	Сомалі	1
159	Судан	6
160	Суринам	6
161	США	1
162	Сьєрра-Леоне	1
163	Таджикистан	5
164	Таїланд	9
165	Танзанія	1
166	Того	1
167	Тонга	3
168	Тринідад і Тобаго	1
169	Тувалу	3
170	Туніс	3
171	Туркменистан	5
172	Туреччина	4
173	Уганда	1
174	Угорщина	1
175	Узбекистан	5
176	Україна	6
177	Уругвай	6
178	Фіджі	6

179	Філіпіни	1
180	Фінляндія	1
181	Франція	4
182	Хорватія	6
183	Центральна африканська республіка	5
184	Чад	3

Продовження додатку Р

№	Країна	Тип еміграційної політики
185	Чехія	6
186	Чилі	1
187	Швейцарія	1
188	Швеція	1
189	Шрі-Ланка	3
190	Югославія	6
191	Ямайка	6
192	Японія	1

¹Примітка. Наведено за [148].

Показники трудової еміграції громадян України відповідно до терміну перебування за кордоном (1996-2002рр.)

Роки	Чисельність громадян, чол.						Кількість країн					Чисельність громадян в середньому на 1 країну, чол.				
	Термін перебування, міс.					Всього, чол.	Термін перебування, міс.					Термін перебування, міс.				
	до 6	6-12	12-24	24-36	36 і >		до 6	6-12	12-24	24-36	36 і >	до 6	6-12	12-24	24-36	36 і >
1996	4625	5290	461	149	1291	11816	15	19	8	3	9	308	278	58	50	14
1997	2499	14507	1451	28	256	18741	19	36	12	4	5	132	403	121	7	5
1998	6959	16525	560	146	207	24397	26	36	11	7	6	268	459	51	21	3
1999	7663	20286	231	22	22	28224	35	47	13	4	5	219	432	18	6	4
2000	7998	24440	1244	52	1	33735	38	52	20	5	1	210	470	62	10	1
2001	9011	26016	1256	44	2	36329	45	55	19	6	1	200	473	66	7	2
2002	9932	29967	634	7	143	40683	55	58	18	2	7	181	517	35	4	20

Класифікатор показників трудової еміграції
(зведена таблиця)

№ п/п	Принцип класифікації	Назва показника	Метод розрахунку	Призначення показника
1	2	3	4	5
1	I. Абсолютні базові показники	Зовнішньоміграційний оборот Φ_{I}	$\Phi_{\text{I}} = \Phi_{\text{I}^2} + \Phi_{\text{I}^A}$	Слугує базою визначення квоти працездатного населення, схильного до зовнішньої міграції. Дає можливість оцінити зміни міграційної активності трудового потенціалу в абсолютному виразі. Аналіз змін кількісних значень цього показника в розрізі його складових дозволяє пояснити ситуаційні процеси на ринку праці.
2		Зовнішньоміграційне сальдо $\Phi_{\text{I}^{\text{N}}}$	$\Phi_{\text{I}^{\text{N}}} = \Phi_{\text{I}^2} - \Phi_{\text{I}^A}$	Характеризує скорочення (від'ємне сальдо) або нарощування (додатне сальдо) трудового потенціалу країни за рахунок міграційного обміну.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

	<p>II. Відносні показники, які характеризують процес трудової еміграції у статистиці:</p>			
3	а) базового рівня	Коефіцієнт зустрічного обсягу міграційних потоків (\hat{E})	$\hat{E} = \frac{\partial^2 \square \hat{O} \hat{A}}{\partial^2 \square \hat{O} \hat{A}} = \frac{\zeta \hat{I} \tilde{N}}{\zeta \hat{I}}$	Дозволяє оцінити зміни обсягів та рівень взаємозалежності зустрічних міграційних потоків (ТІ, ТЕ) та їх вплив на потужність трудового потенціалу країни-експортера робочої сили.
4	б) показники інтенсивності проходження процесу трудової еміграції	Коефіцієнт інтенсивності трудової еміграції стосовно чисельності економічно активного населення ($\hat{E}_{\text{до} (AAI)}$)	$\hat{E}_{\text{до} (AAI)} = \frac{\overline{\hat{O} \hat{A}}}{AAI}$	Дає змогу визначити з врахуванням структури еміграційного потоку частку економічно активного населення, яке не покладає надії на застосування своєї здатності до праці всередині країни. Характеризує посилення або послаблення інтеграційних потенцій країни.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5	в) показники розподілу трудової еміграції	Коефіцієнт інтенсивності трудової еміграції стосовно фактично безробітного населення ($\hat{E}_{\text{чи}(\hat{O}A\hat{I})}$)	$\hat{E}_{\text{чи}(\hat{O}A\hat{I})} \square \frac{\overline{\hat{O}A}}{\hat{O}A\hat{I}}$	Дозволяє визначити частку потоку трудової еміграції по відношенню до чисельності безробітних. Пропонується використовувати з метою оцінки в кількісному виразі потенційних можливостей незайнятого населення, якісного рівня умов функціонування ринку праці країни-донора.
6		Коефіцієнт дифузії трудової еміграції ($\hat{E}_{\bar{A}}$)	$\hat{E}_{\bar{A}} \square \frac{\overline{TE}}{Q}$	Характеризує рівень проникнення трудової еміграції в різні країни світу через аналіз спрямованості трудоеміграційних потоків.
7		Коефіцієнт преференції (\hat{E}_i)	$\hat{E}_i \square \frac{\hat{O}A_{\square i \text{ εδδ}i \text{ ε}}}{\sum \hat{O}A} \cdot 100$	Застосовується для оцінки переваги тієї чи іншої країни для трудових емігрантів, визначення рейтингу країн-реципієнтів, структури розподілу трудової еміграції у світі.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8	III. Показники динамічної оцінки еміграційного процесу	Показник темпу мобільності трудової еміграції (\dot{O}_i)	$\dot{O}_i = \frac{^2i_n - ^2i_1}{^2i_1} \cdot 100$	Характеризує трудову еміграцію як динамічний процес і є основою для побудови підсистеми показників динамічної оцінки еміграційного процесу.
		Індекс мобільності трудової еміграції даного року	$^2i_n = \frac{TE_n}{TE_{n0}}$	
		Індекс мобільності трудової еміграції базового року	$I_{M_1} = \frac{TE_1}{TE_0}$	
9		Коефіцієнт випередження темпів мобільності трудової еміграції темпів приросту загальної чисельності економічно активного населення ($\hat{E}_{\dot{A}_1}$)	$\hat{E}_{\dot{A}_1} = \frac{\dot{O}_i}{\dot{O}_{\dot{A}_1}}$	Дозволяє проводити аналіз інтенсивності динаміки мобільності трудової еміграції в залежності від чисельності економічно активного населення.

1	2	3	4	5
10		Коефіцієнт випередження темпів мобільності трудової еміграції темпів приросту фактично безробітного населення ($\hat{E}_{\hat{A}_2}$)	$\hat{E}_{\hat{A}_2} \square \frac{\dot{O}_i}{\dot{O}_{\square \partial \hat{A} i}}$	Характеризує інтенсивність динаміки мобільності трудової еміграції в аспекті фактично безробітного населення.
11		Коефіцієнт випередження темпів мобільності трудової еміграції темпів приросту надлишкового рівня безробіття ($\hat{E}_{\hat{A}_3}$)	$\hat{E}_{\hat{A}_3} \square \frac{\dot{O}_i}{\dot{O}_{\square \text{ i a a g e d o i a t } \text{ a i } \partial \hat{A} \text{ i y } \text{ a a c o i a } \partial \delta \text{ o y}}}$	Дає змогу проаналізувати інтенсивність динаміки мобільності трудової еміграції на кожен пункт зміни надлишкового рівня безробіття.
12		Коефіцієнт випередження темпів мобільності трудової еміграції темпів приросту ВВП ($\hat{E}_{\hat{A}_4}$)	$\hat{E}_{\hat{A}_4} \square \frac{\dot{O}_i}{\text{z i a d e n } \hat{A} \hat{A} \hat{I}}$	Дозволяє проводити аналіз інтенсивності динаміки мобільності трудової еміграції на одиницю змін ВВП.
13		Коефіцієнт випередження темпів мобільності трудової еміграції темпів приросту номінального (реального) рівня заробітної плати ($\hat{E}_{\hat{A}_5}$)	$\hat{E}_{\hat{A}_5} \square \frac{\dot{O}_i}{\text{z i a d e n } \text{ i i } \hat{A} \hat{e} \text{ u i i } \text{ a i } (\partial \hat{A} \hat{e} \text{ u i i a t }) \partial \hat{A} \text{ i y } \text{ c a d i a } \partial \text{ i i l } \text{ i e a d e}}$	Характеризує інтенсивність динаміки мобільності трудової еміграції на кожен пункт зміни номінального (реального) рівня заробітної плати
1	2	3	4	5

14

Коефіцієнт випередження темпів мобільності трудової еміграції темпів приросту середнього рівня доходу на душу населення

$$\hat{E}_{\dot{A}_6} \square \frac{\dot{O}_i}{\dot{O}_i \square \frac{\text{πάδααίηηππ π²αίη αίππαό}}{\text{ία άδού ίαηηαείηη}}}$$

Дає змогу оцінити інтенсивність динаміки мобільності трудової еміграції в розрахунку на одиницю зміни середнього рівня доходу на душу населення.

Зміни показників динамічної оцінки еміграційного процесу внаслідок взаємного впливу їх складових є віддзеркаленням реального стану в економіці країни за певний період часу.