



Ніна Світайло,

кандидат філософських наук, доцент, завідувач кафедри політології, соціології та психології, проректор з навчально-виховної роботи Сумського державного університету



Андріана Костенко,

старший викладач кафедри політології, соціології та психології, керівник лабораторії «Центр соціально-гуманітарних аспектів регіональних досліджень» СумДУ

Аналіз сучасного стану трудових міграційних потоків та напрямів їх державного регулювання

Міграція робочої сили як складний соціально-економічний процес визначається різними об'єктивними і суб'єктивними чинниками, серед яких – природно-кліматичні, демографічні, етнічні, соціальні, економічні. Всі вони є важливими, але вирішальний вплив на міграційні процеси справляють соціальні та економічні явища. З огляду на це міграція має дві основні функції – соціальну і економічну. Всю багатогранність соціальної функції міграції можна визначити як намагання завдяки змінам місця проживання повніше задовольняти потреби в доходах, професійному рості, поліпшенні умов праці й життя. Економічна функція міграції пов'язана із забезпеченням певного рівня мобільності робочої сили, її територіальним перерозподілом і забезпеченням кількісної та якісної відповідності між попитом і пропозицією робочої сили різного профілю й кваліфікації у різних районах.

На регіональному рівні міграція виступає другим за значенням після природного руху джерелом формування працездатного населення, що безпосередньо впливає на перебіг демографічних процесів. Вплив міграції працездатного населення на розвиток економіки та соціальної сфери області відбувається одночасно у декількох напрямках, що спричиняє кількісні та якісні зміни на ринках праці, у чисельності й структурі складу населення, коливанні демоекономічного навантаження, попиті населення на ті чи інші товари або послуги та ін.

Одночасно треба відзначити, що рівень досліджень міграційних процесів наразі досить низький. Особливої гостроти набувають проблеми визначення реальних масштабів трудової міграції, налагодження повноцінного дослідження цього явища, оцінка взаємовпливу ситуації на ринку праці та процесу формування обсягів і напрямків міграційних переміщень, оптимізації міграційних потоків, удосконалення системи заходів щодо соціального захисту мігрантів, прогнозування майбутніх масштабів міграційних переміщень.

У результаті посилення міграційних потоків у Сумській області виникла практична потреба докладніше

вивчити ці об'єктивні процеси принаймні в масштабах окремого регіону.

У травні-грудні 2008 р. проблемною лабораторією «Центр соціально-гуманітарних аспектів регіональних досліджень» Сумського державного університету спільно із Сумським обласним центром зайнятості були проведені науково-дослідні роботи «Вплив трудової міграції на формування ринку праці та визначення шляхів забезпечення економіки області кваліфікованою робочою силою». У ході реалізації проекту було проведено соціологічне дослідження, результати якого визначають основні аспекти трудової міграції в регіоні:

1. Трудова міграція зачіпає практично кожен другу родину, яка проживає на Сумщині: понад 54% опитаних зазначають, що вони або їх родичі виїжджають на заробітки за межі області. При цьому 42% трудових мігрантів роблять це постійно і на тривалий час.

2. Серед тих, хто виїжджає на заробітки за межі області, переважає найбільш активне населення віком від 25 до 40 років (55,7%).

3. Основною причиною виїзду на заробітки є незадовільне матеріальне становище людей. Лише близько 20% працюючих задоволені сьогодні своїм матеріальним становищем, а переважна більшість хотіла б його покращити. Водночас дослідження показує, що людей штовхає на заробітки за межі області не відсутність роботи (на це скаржаться лише 22,78% опитаних), а пошук можливостей заробити більше: 44,62% опитаних зазначають, що вони чи їх родичі виїжджають за межі області в пошуках більшого заробітку, ніж мають його тут. Серед поширених і значущих причин можна зазначити також бажання заробити гроші на конкретні потреби – житло, освіту, придбання машини тощо.

4. Два основні й визначальні напрямки відтоку робочої сили з області – це великі міста України (в основному Київ та Харків), куди виїжджають близько 30% опитаних, і Росія, яка приймає майже 45% усіх, хто виїжджає. У далеке зарубіжжя на заробітки вирушають близько 25%. Найбільшу ж тривогу викликає те, що серед мігран-

тів у країні дальнього зарубіжжя переважають молоді люди до 25 років, які їдуть туди надовго, у тому числі з метою влаштуватися назавжди.

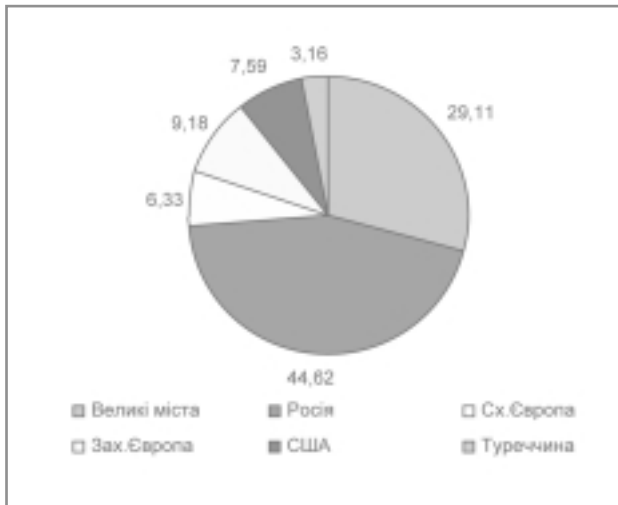


Рис. 1. Напрямки трудової міграції

5. Симптоматичним (і тривожним) можна вважати той факт, що 54,76% респондентів (найвищий по масиву показник), які виїжджають на заробітки на тривалий час, – це люди з вищою освітою.

6. Серед тих, хто працює за межами області майже постійно, переважають представники робітничих професій, службовці, продавці, підприємці. Особливої уваги потребує те, що найбільший відсоток (56,41%) серед тих, хто виїжджає на тривалий період, складають представники розумової праці – вчителі, економісти, лікарі. А на сезонні роботи частіше їдуть представники інженерних професій та ті, хто взагалі не має професії.

7. Лише дві категорії фахівців, що виїжджають на заробітки, влаштовуються за спеціальністю, – працівники сфери обслуговування (54,17%) та будівельники (понад 82%). І тільки 25% інженерів та 7,69% вчителів, викладачів, лікарів працюють за межами області за своєю спеціальністю (при цьому вдвічі більше їх зайнято на буді-

вельних роботах). Здебільшого на будівництві працюють і ті, хто виїжджає на заробітки, не маючи професії (58,82%).

8. Хоч у структурі міграційних потоків переважає російський напрямок, проте лише 6,96% опитаних зазначають, що їм подобається жити в Росії і вони хотіли б залишитися там на постійне проживання. Цей показник має суттєве значення для розуміння перспектив розвитку міграційних процесів: виїзди до Росії поширені не через порівняно доступний характер (безвізовий режим, відсутність мовних і культурних бар'єрів), а через економічні чинники; тож за умови покращення ситуації в Україні цей напрямок міграції скорочуватиметься.

Проведений аналіз може бути основою для подальшого моніторингу процесів на ринку праці Сумщини, зокрема й трудової міграції. Він також дозволяє розробити рекомендації та пропозиції щодо вирішення описаних проблем для органів державної влади і місцевого самоврядування різних рівнів, щоб не допустити розвитку ситуації до масштабів серйозної кризи та визначити оптимальні шляхи забезпечення економіки області кваліфікованою робочою силою.

Рекомендації, пропонувані для центральних органів влади

1. Удосконалення нормативної бази з питань, що стосуються трудової міграції.

1.1. Обговорення та затвердження на державному рівні спеціальної програми сприяння поверненню на батьківщину громадян України, які працюють за кордоном. Для цього слід стимулювати попит на кваліфіковану робочу силу всередині країни, законодавчо забезпечити гідний рівень оплати праці таких працівників, розробити механізми державної підтримки приватної ініціативи громадян і створення сприятливого підприємницького середовища для використання досвіду та здібностей тих, хто повертається.

1.2. Удосконалення державою чинної законодавчої і нормативно-правової бази та визначення власної міграційної політики з урахуванням досвіду інших країн і сучасних вимог (зокрема загрози поширення терориз-

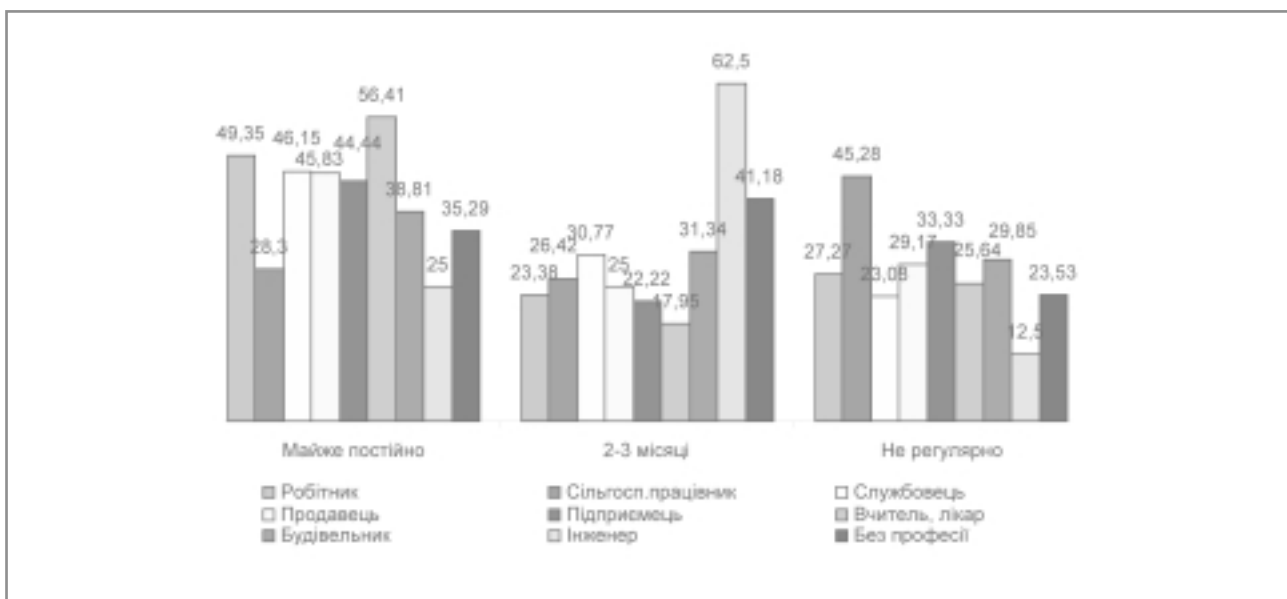


Рис. 2. Тривалість виїздів за кордон залежно від професії

му, торгівлі людьми). Доопрацювання насамперед потребують такі закони України, як «Про правовий статус іноземців», «Про імміграцію».

1.3. Аналіз існуючої ситуації і тенденцій трудової міграції показує необхідність законодавчо визначити обов'язки та права підприємств (зокрема туристичного сервісу), що організують працевлаштування за кордоном, оскільки досить значний відсоток трудових мігрантів шукають роботу саме через такі фірми, у яких працевлаштування не значиться як задекларована послуга.

1.4. Удосконалення інформаційно-аналітичного забезпечення та пов'язаної з цим інформаційно-пропагандистської роботи. На державному рівні проблеми трудової міграції і її масштабів практично не обговорюються, населення не завжди знає про можливі ризики та можливості захисту своїх прав.

1.5. Запровадження на державному, а потім і регіональному рівні системи економічних пільг підприємствам, що створюють додаткові робочі місця, а також перенавчають працівників. Для заохочення такі підприємства можуть звільнятися від оплати частини податків, одержувати пільгові інвестиції під приріст робочих місць та інші переваги. Якщо ж підприємство (будь-якої форми власності) виштовхує зайву робочу силу, то сума її 6–12-місячного утримання повинна вноситися в місцевий бюджет для подальшого працевлаштування і перепідготовки звільнених людей. Роботодавця корисно ставити перед альтернативою: створювати нові робочі місця на власному підприємстві чи оплачувати утримання своїх колишніх робітників.

2. Удосконалення системи підготовки фахівців за державні кошти.

2.1. Визначаючи кількість місць бюджетного замовлення за окремими спеціальностями для регіональних ВНЗ, обов'язково враховувати наявний стан та потреби місцевого ринку праці. При цьому Міністерство освіти і науки України, державні вищі навчальні заклади, облдержадміністрації та обласні центри зайнятості мають спільно визначати показники потреби і наявності фахівців.

2.2. МОН України вивчити на місцевому рівні та узагальнити перелік очікувань ринку стосовно професійних знань, навичок і умінь випускників ВНЗ. У результаті такого аналізу державне замовлення має кількісно змінитись у бік скорочення одних і збільшення інших спеціальностей. Окрім того, воно має змінитись якісно – у напрямі збільшення годин викладання одних дисциплін і зменшення інших.

2.3. Перехід до більш активного використання ресурсів та можливостей ВНЗ 1–2 рівнів акредитації, підвищення їх технічного та інформаційного оснащення, оскільки саме фахівці цього рівня найбільше відповідають потребам сучасної економіки України й оперативніше реагують на потреби та можливості перекваліфікації, ніж випускники ВНЗ 3–4 рівнів.

3. Розвиток міського та сільськогосподарського підприємництва.

3.1. Посилення стимулюючої ролі загальнодержавної системи оподаткування для розвитку малого бізнесу як найбільш оперативної форми діяльності, що швидко адаптується до змін і створює насправді значну кількість робочих місць – більшу, ніж великі підприємства.

3.2. Економічний та правовий всеобуч для сільського населення за місцем проживання, який би передбачав фахове інформування про основи земельного та фінан-

сового законодавства, підприємництва, захисту власних прав, можливості перепідготовки, допомогу в працевлаштуванні.

3.3. Запровадження системи податкових і кредитних пільг для розвитку підприємництва й кооперації в сільській місцевості. Враховуючи високий рівень ризиків у сільськогосподарській галузі та її технічне відставання, людям, що займаються аграрним бізнесом, потрібно надавати помітно більші (як за розміром, так і за диференційованістю) податкові та кредитні пільги.

Окрім того, варто відродити різні форми кооперації виробників сільськогосподарської продукції, щоб вони могли обрати найвигідніші для себе, а відтак і найкоротші шляхи до покупця, без зайвих посередників та скупників-монополістів, що збагачуються як за рахунок виробників, так і за рахунок споживачів цієї продукції.

4. Розвиток державного замовлення на громадські роботи.

4.1. Державне замовлення на оплачувані громадські роботи повинно бути не одноразовим явищем, а системою, що має за мету створення нових робочих місць, надання послуг на рівні дрібних адміністративно-територіальних одиниць і створення соціальної інфраструктури. Така практика також дасть змогу допомогти найбільш соціально вразливим групам населення, сприятиме зниженню рівня безробіття, підвищенню зайнятості населення.

5. Використання зарубіжного досвіду для подолання негативних наслідків трудової міграції та зниження її темпів.

5.1. Створення інвестиційних зон для розвитку місцевих інвестиційних проектів та збільшення інвестиційної привабливості найбільш проблемних регіонів. У цьому напрямі для України дуже цікавим є досвід Польщі – нашого найближчого сусіда – члена ЄС. Зокрема з метою залучення інвестицій місцева влада створює там інвестиційні зони, надає в оренду земельні ділянки для побудови там підприємств, при цьому новостворене підприємство звільняється від податку на нерухомість протягом 5 років. Таким чином вирішується чимало соціально-економічних проблем.

5.2. Адаптація законодавства України до норм ЄС у сфері місцевого самоврядування. Зрозуміло, що для реалізації вищезгаданих пропозицій слід значно розширити юридичні права місцевих громад та органів самоврядування. Адже сьогодні вони в Україні не мають можливостей надавати пільги чи звільняти від податків ті підприємства, які знаходяться на території місцевої громади.

Рекомендації, пропоновані для органів місцевої влади та самоврядування

1. Створення територіального інформаційного центру для моніторингу та аналізу інформації щодо процесів, які відбуваються на ринку праці.

1.1. Доцільним є створення на базі управління праці та соціального захисту населення ОДА територіального інформаційного центру, завданнями якого були б:

- здійснення соціально-економічного моніторингу ринку праці,
- виявлення соціально-демографічного й інноваційного потенціалу регіону,

- розробка методології щодо вдосконалення обліку міграційних процесів,
- поліпшення системи збору та обробки даних стосовно руху робочої сили і трудової міграції,
- підвищення інформативності існуючих інформаційних систем, запровадження нових методик обстеження та аналізу регіональних ринків праці.

Створення такого інформаційного центру зможе ввести на новий рівень діяльність усіх управлінських структур місцевої влади і самоврядування, оскільки їх робота стане більш ефективною, програми – більш обґрунтованими й цілеспрямованими, а кроки щодо їх реалізації – більш мобільними. До того ж володіння інформацією зможе забезпечити і принципово новий рівень взаємодії зазначених структур із роботодавцями.

1.2. Розробка та експертиза (а з часом і впровадження) у співпраці з місцевими органами виконавчої влади бізнес-проектів, спрямованих на виявлення регіонального інноваційного потенціалу, підвищення конкурентоспроможності економіки як головних чинників зростання зайнятості та рівня життя населення, а також аналіз реальних потреб окремих галузей у робочій силі, розробка сучасних методик її комплексного аналізу.

Головним координатором і виконавцем подібних бізнес-проектів повинний бути саме територіальний інформаційний центр як структура, що найбільш захищена та найкраще володіє інформацією щодо ринку праці. Понад те, це має бути найважливішим завданням такого центру.

1.3. Ініціація і підтримка органами місцевої влади молодіжних бізнес-проектів. Одним із нагальних кроків повинно бути впровадження в області системи щорічних регіональних конкурсів молодіжних бізнес-проектів серед студентів, учнів, молодих підприємців з обов'язковим матеріальним заохоченням переможців. В обласному, міських та районних бюджетах слід передбачити кошти як на заохочення авторів найкращих проектів, так і на створення стартових умов для їх реалізації.

Такий крок дасть змогу з часом вирішити декілька питань – від створення банку регіональних ідей і проектів, що могло б стати частиною регіональної програми інноваційного розвитку, стимулювання ініціативної молоді, до вкладання власного інтелектуального потенціалу в розвиток рідного міста та області, а також створення у ході впровадження бізнес-проектів нових напрямів розвитку підприємництва і відповідно нових робочих місць.

2. Активізація розвитку приватного бізнесу та різних форм самозайнятості населення.

2.1. Україн нагальним для регіонального ринку праці є питання активізації розвитку приватного бізнесу та різних форм самозайнятості населення як реальний шлях зменшення тиску на цей ринок і підвищення якості працівників з точки зору їх мобільності та конкурентоздатності. Одним із можливих шляхів розв'язання цієї проблеми є цілеспрямована (під окремі проекти і галузі) робота з підготовки та перепідготовки кадрів для сфери підприємництва.

2.2. При формуванні обласного, районних та міських бюджетів необхідно передбачити виділення коштів для організації роботи бізнес-інкубаторів або схожих форм підготовки кадрів для розвитку приватного бізнесу.

Подібним навчанням (за кошти держави або місцевої громади) має бути охоплена максимально велика кількість громадян. Адже із навчених таким чином людей лише 5% (а в кращому випадку – 15%) стануть більш-менш ефективними і стабільно працюючими бізнесменами, а ще 20–30% будуть періодично з'являтися на ринку та зникати. І навіть за такої ситуації ефект для господарства області від їх роботи повною мірою окупить витрати на бізнес-навчання.

2.3. Для Сумщини доцільно зосередити подібну роботу в районних центрах чи інших невеликих містах, тобто там, де сьогодні спостерігаються найбільші проблеми із працевлаштуванням і звідки відбувається найбільший відтік працездатного населення, що значно погіршує як економічну, так і демографічну ситуацію.

2.4. Потрібно посилити відповідальність з боку керівництва районів, районних центрів зайнятості за такими показниками, як безробіття, міграція, демографічні розриви, рівень поінформованості про реальний стан справ на ринку праці, та стимулювати ініціативу з боку цих структур, спрямовану на посилення інформаційної роботи та покращення існуючої ситуації, зокрема у сфері розвитку приватного бізнесу.

3. Реалізація механізмів протидії росту безробіття і відтоку кваліфікованої робочої сили за межі області.

3.1. На рівні області (і держави загалом) відсутні механізми, які передбачали б відповідальність роботодавців за масові звільнення працівників та їх подальшу долю. Тому можна запропонувати на обласному рівні прийняти рішення щодо обов'язкового відшкодування витрат на перепідготовку та подальше працевлаштування фахівців: якщо підприємство (будь-якої форми власності) «виштовхує» зайву робочу силу, то в казну муніципальних органів має вноситися сума її 6–12-місячного утримання.

3.2. Оскільки для області є актуальним збереження існуючого трудового потенціалу і скорочення обсягів відтоку кваліфікованої робочої сили через низький рівень заробітної плати, одним із можливих шляхів вирішення цієї проблеми є розвиток у регіоні системи науково-промислово-фінансових груп (кластерів). Досвід інших країн переконливо показує, що створення кластерів дозволяє значно підвищити конкурентоспроможність підприємств на регіональному та національному рівнях.

До того ж кластери визнані ефективним засобом швидкого піднесення економіки на певній території, оскільки дозволяють якнайповніше врахувати й використати природні та історичні особливості, технічний і кадровий потенціал.

3.3. Першим кроком на шляху впровадження нових виробничих систем повинна стати всебічна підтримка органами виконавчої влади інтеграції галузей економіки з науковими та різного рівня навчальними закладами, включаючи регіональні замовлення не тільки на підготовку кадрів, а й на виконання конкретних наукових досліджень, розробок, експериментів. Така діяльність, перш за все, закладе підґрунтя для формування ефективних територіально-галузевих комплексів, а також сприятиме формуванню економіки, яка базується на знаннях і здатна створити умови для рівноправного партнерства України з промислово розвинутими країнами.

4. Вивчення досвіду інших регіонів України та країн.

4.1. Вивчення досвіду інших регіонів України, зокрема західних та південних, щодо протидії негативним наслідкам міграції і безробіттю шляхом розвитку туристичного бізнесу й народних промислів. На Сумщині сьогодні можливо відтворити промислові підприємства та прикладні мистецтва краю (вишивка, лозоплетіння, ткацтво, народні музичні інструменти тощо), відновити і створити туристичні маршрути та доступні (особливо в умовах фінансової кризи) форми активного відпочинку. Реалізація таких проектів забезпечила б не тільки певні економічні зрушення і збільшення інвестиційної привабливості регіону, а й подальше вдосконалення державної системи використання природних ресурсів та охорони довкілля.

4.2. Вивчення і використання досвіду заробітчан, які тривалий час працювали за кордоном та мають відповідні навички й культуру підприємливості. Адже ця частина працівників, окрім певного негативного досвіду, отримала під час роботи за межами області та країни й досить цінні нові знання, і не тільки у професійній діяльності, а й у фінансовій, податковій, правовій сферах, а також навички спілкування, які необхідні для роботи в умовах ринкової економіки. Їх досвід може вивчатись шляхом опитувань і подальшого аналізу, зустрічей під егідою центрів зайнятості, підготовки тематичних публікацій у ЗМІ та інтерв'ю на телебаченні. Важливо, щоб ця робота велася цілеспрямовано і неодноразово.

4.3. Вивчення та впровадження досвіду інших країн у царині розвитку і стимулювання малого бізнесу та формування підприємницької культури.

4.4. Налагодження дієвих контактів із прикордонними областями Росії з метою вивчення досвіду роботи й обміну інформацією щодо потреби ринків праці в робочій силі, ініціювання спільних наукових досліджень у сфері зайнятості та трудової міграції. Наявний рівень співпраці з відповідними структурами прикордонних областей Росії наразі не може вважатися задовільним, оскільки не охоплює всього комплексу актуальних для Сумської області проблем.

5. Активізація інформаційної діяльності.

5.1. Ініціювання відповідними службами ОДА та органами місцевого самоврядування обговорення і висвітлення на рівні області проблем, які характерні та актуальні для розвитку економіки і які сприяли б зменшенню негативних наслідків трудової міграції та вирі-

шенню питання забезпечення області кваліфікованою робочою силою. Серед таких проблем:

- аналіз ситуації на ринку праці, проблем безробіття, міграції тощо;
- оптимізація та упорядкування місцевих податків і зборів;
- створення умов для добросовісної конкуренції шляхом здійснення ефективної регуляторної діяльності;
- надання суб'єктам малого підприємництва для здійснення господарської діяльності вільних об'єктів державної та комунальної власності;
- формування інфраструктури підтримки підприємництва;
- підвищення кваліфікації кадрів для сфери малого бізнесу;
- ресурсне та інформаційне забезпечення розвитку малого підприємництва;
- опрацювання і утвердження інноваційної моделі розвитку області та формування відповідної до цього системи підготовки кадрів.

Доцільно проводити «круглі столи», громадські слухання, відкриті засідання колегії ОДА та окремих управлінь із залученням громадських організацій, науковців, експертів, прес-конференції. Обов'язкова умова їх ефективності – висвітлення у ЗМІ та формування за їх результатами конкретних рекомендацій для всіх учасників відповідно до їх компетентності та рівня повноважень.

5.2. Започаткування на рівні області інформаційного «штурму» з метою наповнення інформаційного простору області доступною, реальною і цікавою інформацією з питань працевлаштування, безробіття, трудової міграції тощо. Це може бути випуск спеціального бюлетеня ОДА чи Центру зайнятості, започаткування спеціальної рубрики в одній із газет чи серії інтерв'ю на обласному телебаченні, створення спеціальних сторінок на вже існуючих сайтах або ж нового веб-ресурсу.

Пріоритетної уваги потребує наповнення електронних ЗМІ, куди перш за все звертаються сьогодні молоді люди в пошуках інформації щодо працевлаштування.

Отже, проведена науково-дослідна робота дала можливість визначити не лише основні аспекти трудової міграції у Сумській області, а й розробити низку рекомендацій для органів державної влади та місцевого самоврядування різних рівнів. Адже в сучасних умовах особливого значення набуває вироблення гнучкої і дієвої державної політики у сфері регулювання міграційних процесів та комплексного вирішення відповідних проблем, зокрема запобігання нелегальній міграції.

Веб-проект
Інституту трансформації суспільства
Українські міста в Інтернеті
www.cityukraine.info