



УДК 369.01:314.7:477

*Л.Г. ТКАЧЕНКО,
кандидат економічних наук,
провідний науковий співробітник Інституту
демографії та соціальних досліджень НАН України*

ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНСЬКИХ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ

Постановка проблеми. Трудова міграція є однією з ознак сучасного ринку праці. Розвиток транспортної інфраструктури, поширення нестандартних форм зайнятості, глобалізація всіх сфер людської діяльності та посилення нерівномірності розвитку територій зумовлюють підвищення мобільності економічно активного населення. Трудова міграція, безсумнівно, сприяє перерозподілу робочої сили та підвищенню ефективності людського капіталу. Водночас, як і більшість інших проявів гнучкого ринку праці, трудова міграція містить загрозу послаблення соціального захисту працівників, а отже, вимагає нових, нестандартних підходів до організації соціального забезпечення.

Стан розробки проблеми. Науковому дослідженню масштабів, потоків та інших характеристик трудових міграцій українських громадян присвячені роботи Е.Лібанової, О.Малиновської, О.Позняка, М.Романюка, У.Садової, деяких інших авторів. До цієї проблеми прикута увага засобів масової інформації та широких кіл громадськості. Особливої актуальності нині набуває оцінка соціально-економічних наслідків трудової міграції як для самих мігрантів, так і для країни загалом. Зокрема, є потреба визначення впливу трудової міграції на розвиток вітчизняної системи соціального страхування та соціальні права громадян України.

Постановка завдання. Автор статті ставить за мету обґрунтування напрямів та механізмів реалізації прав українських трудових мігрантів на соціальне забезпечення, посилення їх соціального захисту та мінімізації негативних наслідків трудових міграцій для фінансової спроможності вітчизняної системи соціального страхування.

Виклад основного матеріалу. Проблемам захисту прав трудових мігрантів приділяється велика увага на міжнародному рівні. Конвенція МОП №143 “Про працівників-мігрантів” (додаткові положення) 1975 р. закликає країни – члени МОП боротися зі зловживаннями у сфері міграцій і дотримуватися базових прав людини стосовно всіх працівників-мігрантів. При цьому можливості та забезпечення соціального захисту, інших прав та свобод нарівні з громадянами країни гарантуються тим працівникам-мігрантам та членам їхніх сімей, які перебувають на території країни на законних підставах [1]. Прийнята одночасно Рекомендація МОП №151 “Про працівників-мігрантів” передбачає серед таких гарантій,

зокрема, право на участь у заходах активної політики зайнятості (доступ до послуг професійної орієнтації та сприяння у працевлаштуванні, захист зайнятості, надання іншої чи тимчасової роботи або перепідготовки у разі втрати роботи), належні умови праці, в тому числі заходи безпеки праці й соціального захисту, та належні умови життя, включаючи житло, соціальну допомогу, доступ до освіти та охорони здоров'я.

У Рекомендації також зазначається, що незалежно від того, чи було перебування працівника-мігранта легалізовано на території країни працевлаштування, у разі його виїзду він має право на будь-яку неодержану винагороду за виконану роботу (в тому числі вихідну допомогу) та виплату допомоги, пов'язаної з одержаною виробничою травмою чи професійним захворюванням, а також відповідно до національної практики – на компенсацію за невикористану щорічну відпустку та повернення сплачених внесків по соціальному страхуванню, якщо вони не дають або можуть не дати збільшення прав на соціальне забезпечення відповідно до національного законодавства, нормативних актів або міжнародних угод. При цьому наголошується на необхідності укладання двосторонніх або багатосторонніх угод в галузі соціального забезпечення з метою захисту прав мігрантів [1].

Україна не ратифікувала зазначену Конвенцію (так само як і Конвенцію №97 „Про зайнятість мігрантів” 1949 р.), але долучилася до процесу укладання угод з іншими країнами щодо соціального забезпечення. Першим кроком стало підписання Угоди про гарантії прав громадян держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав в галузі пенсійного забезпечення від 13 березня 1992 р., що передбачає так званий територіальний принцип урегулювання цього питання. Тобто пенсійне забезпечення громадян держав-учасників Угоди (Білорусь, Вірменія, Казахстан, Киргизстан, Російська Федерація, Таджикистан, Туркменистан, Узбекистан, Україна), та членів їхніх сімей здійснюється за законодавством та коштом тієї країни, на території якої вони нині проживають. При встановленні права на пенсію, в тому числі на пільгових умовах і за вислугу років, враховується трудовий стаж, набутий на території будь-якої держави-учасника Угоди, а також на території колишнього СРСР за час до набуття чинності цієї Угоди. Пенсії обчислюються із заробітку (доходу) за періоди роботи, що зараховуються у трудовий стаж [2]. За територіальним принципом пенсійного забезпечення у 1995 р. Україна також уклала двосторонні угоди з Азербайджаном, Білоруссю, Грузією, Молдовою, Казахстаном.

Загалом ці угоди вирішують питання пенсійного забезпечення громадян України, які працювали на території республік колишнього СРСР або виїзять до них на проживання вже будучи пенсіонерами. Однак слід враховувати, що на момент їх підписання пенсійне законодавство в цих дванадцяти країнах було практично ідентичним законодавству часів СРСР, тобто види та умови пенсійного забезпечення були приблизно однакові. За період після 1995 р. відбулися значні зміни в національних пенсійних системах: в деяких країнах підвищено пенсійний вік та тривалість необхідного стажу для призначення пенсії, запроваджено обов'язкові накопичувальні системи, у всіх країнах неодноразово змінювалися умови та порядок обчислення пенсій в солідарній системі. Це значно ускладнює реалізацію територіального принципу пенсійного забезпечення і може стати самостійним чинником міграційного обміну населенням між країнами.

Нині в Україні порівняно з більшістю країн, що утворилися на території колишнього СРСР, – одні з найпривабливіших умов пенсійного забезпечення: збережено низький пенсійний вік та навіть істотно розширено перелік робіт, професій, що надають право виходу на пенсію раніше звичайного віку; встановлено дотації, що забезпечують пенсійну виплату незалежно від тривалості страхового стажу на рівні не нижче прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність; відсутні будь-які юридичні обмеження щодо працевлаштування пенсіонерів та одночасного одержання пенсії й заробітної плати.

Усе це створює передумови для перетворення України на “країну пенсіонерів” не лише внаслідок низької народжуваності, а ще й через міграційний приплив населення передпенсійного та пенсійного віку з країн – колишніх республік СРСР.

Населення країн СНД становить переважну більшість прибулих в Україну (75% у 2007 р.) і забезпечує основну частину додатного сальдо зовнішніх міграцій (87% у 2007 р.). Від 2004 р. (рік початку пенсійної реформи в Україні) простежується доволі чітка тенденція до збільшення кількості прибулих чоловіків віком 50–59 років та жінок віком 45–54 років, тобто останнього десятиріччя працездатного віку згідно з українським законодавством. При цьому збільшення кількості прибулих чоловіків віком 25–49 років стало спостерігатися лише з 2006 р., а кількість прибулих жінок віком 25–44 років взагалі залишається майже незмінною (рис. 1).

Є всі підстави стверджувати, що контингент мігрантів передпенсійного віку прибуває в Україну саме з країн СНД, оскільки мігранти з інших країн (переважну їх більшість становлять громадяни Китаю, В’єтнаму, Ірану, Сирії, Індії, Лівану, деяких інших країн Азії та Африки) приїждять в молодому віці з метою навчання або працевлаштування. Таким чином, територіальний принцип пенсійного забезпечення може призвести до значних додаткових видатків Пенсійного фонду України на виплату пенсій громадянам, які переважну частину трудового стажу (або й весь час) працювали на економіку інших країн СНД.

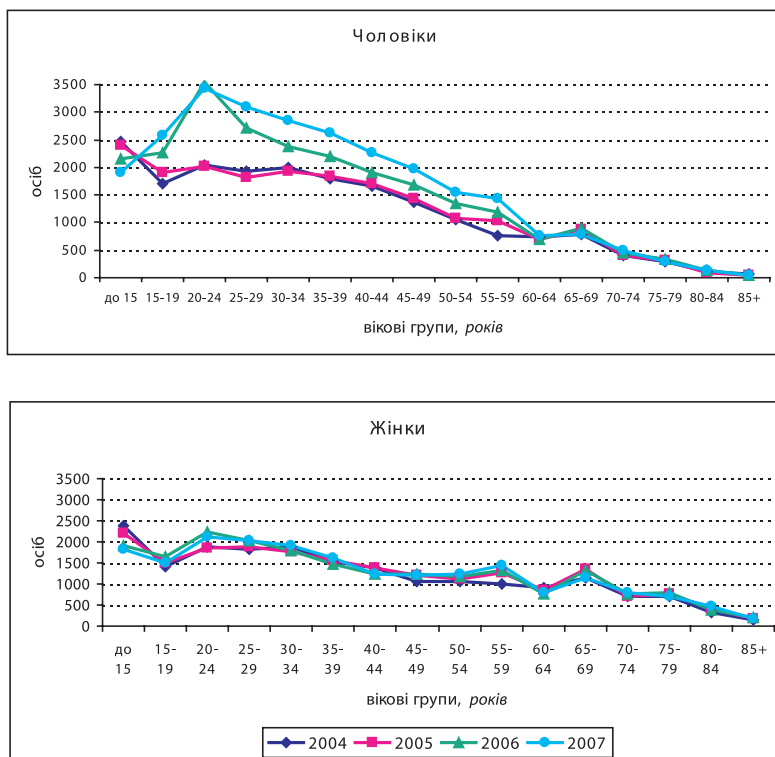


Рис. 1. Прибулі в Україну за віковими групами, 2004–2007 рр. [3]

Приблизно такі ж проблеми виникли й з реалізацією положень Хартії соціальних прав і гарантій громадян Незалежних Держав, схваленої Постановою Міжпарламентської асамблеї держав-учасниць СНД 29 жовтня 1994 р. Хартія передбачає створення єдиного ринку праці з безвізовим переміщенням громадян по території всіх країн СНД, рівноправність у соціально-трудої сфері мігрантів з громадянами країн, що їх приймають. Зокрема, Хартія зобов'язує держави-учасниці надавати: безплатну професійну орієнтацію, професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації; сприяння у добірї підходящої роботи та працевлаштуванні; виплату допомоги по безробіттю; страхування роботодавцем працівників від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань та відшкодування шкоди потерпілим; страхування на випадок непрацездатності у зв'язку з хворобою (травмою), вагітністю та пологами; повне пенсійне забезпечення по старості, у випадку втрати працездатності або годувальника, незалежно від того, на території якої держави набуто право на пенсійне забезпечення. При цьому встановлюється мінімальний розмір допомоги по безробіттю, допомоги по тимчасовій непрацездатності, пенсійної виплати. Фактично, Хартія поширює територіальний принцип на всі види обов'язкового соціального страхування, адже страхові випадки, розмір та тривалість виплати всіх видів соціальної допомоги мають визначатися відповідно до національного законодавства країни, на території якої громадяни працюють, – для страхування на випадок безробіття, тимчасової втрати працездатності, нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання, або на території якої вони проживають – для пенсійного забезпечення.

Застосування територіального принципу соціального забезпечення громадян між країнами СНД можна вважати цілком виправданим у частині трудового стажу, набутого за часів спільного історичного минулого. Але в умовах подальшої дезінтеграції національних систем соціального страхування та пенсійного забезпечення він втрачає свою актуальність і суперечить повномасштабному впровадженню страхових принципів, а отже – не може бути ефективним інструментом соціального захисту зайнятого населення, особливо сучасних трудових мігрантів.

Значно більш адекватним ринковим умовам, страховим засадам і міжнародній практиці є пропорційний принцип соціального забезпечення, що передбачає урахування страхової участі відповідно до періоду сплати внесків у кожній конкретній країні. Ключову роль в реалізації цього принципу відіграє наявність відповідних двосторонніх угод з країнами-партнерами по міграційному обміну.

Поки що Україна має двосторонні угоди про соціальне забезпечення за пропорційним принципом лише з країнами Балтії (Естонія, Латвія, Литва) та деякими іншими європейськими країнами – Болгарією, Іспанією, Словаччиною, Чеською Республікою [2]. Зазвичай ці угоди охоплюють всі стандартні види обов'язкового соціального страхування (іноді також деякі види державної соціальної допомоги, зокрема для сімей з дітьми) та регулюють умови їх надання для громадян країн, що є договірними сторонами. При визначенні загальної накопиченої тривалості страхового (трудоного) стажу кожна договірна сторона, за необхідності, враховує також стаж, здобутий згідно із законодавством іншої договірної сторони (за умови, що цей стаж не збігається у часі). При цьому під страховим стажем мається на увазі період, протягом якого сплачувалися внески на соціальне страхування, трудовий стаж або інші періоди, які зараховуються до страхового стажу згідно з правовими нормами кожної зі сторін угоди. Тобто стаж, зароблений у різних країнах, інтегрується в єдиному “інтернаціональному” показнику набутих страхових прав.

Найповнішою мірою пропорційний принцип стосується пенсійного забезпечення (окрім пенсій, пов'язаних з нещасним випадком на виробництві або професійним за-

хворюванням). Кожна сторона визначає розмір пенсії з урахуванням всього періоду страхового стажу так, ніби він весь був набутий згідно з власними правовими нормами. До виплати кожною стороною призначається пенсія в розмірі, що відповідає частині цієї суми, пропорційній співвідношенню між страховим стажем, встановленим згідно з власними правовими нормами, та загальним страховим стажем, набутим згідно із правовими нормами обох сторін. Тобто громадяни України, що працювали достатньо тривалий термін на території держави, з якою укладено відповідну угоду, можуть набути права отримувати пенсію від обох країн.

Пенсії по інвалідності або у зв'язку з втратою годувальника внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання призначають та виплачують відповідно до законодавства і коштом тієї сторони, де постраждала особа була застрахованою на момент настання нещасного випадку або під час виконання в останній раз трудової діяльності, що спричинила виникнення професійного захворювання. При цьому тривалість страхового стажу (в даній країні чи загальна) не має значення.

Допомога по тимчасовій непрацездатності та материнству також виплачується тільки тією стороною, де працівник був застрахований на момент настання підстав для призначення цієї допомоги. Допомога по безробіттю надається згідно із законодавством та за рахунок коштів тієї сторони, на території якої особа постійно проживає. Однак при призначенні цих видів допомоги враховується загальна тривалість стажу, набутого в обох країнах.

На відміну від “територіальних”, угоди за пропорційним принципом передбачають продовження призначених соціальних виплат у випадку переїзду громадян однієї сторони в іншу шляхом грошових переказів.

Таким чином, соціальні зобов'язання розподіляються між країнами — договірними сторонами відповідно до страхового внеску працівників-мігрантів в їхню економіку та соціальних ризиків, пов'язаних з трудовою діяльністю на їхній території.

Важливим кроком до впровадження сучасних стандартів соціального захисту трудових мігрантів слід вважати приєднання України у 2007 р. до Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів. Зокрема, стаття 18 Конвенції зобов'язує договірні сторони надавати трудящим-мігрантам та членам їхніх сімей соціальне забезпечення нарівні зі своїми громадянами, забезпечувати їм збереження прав, що набуваються, та набутих прав у сфері соціального забезпечення [4]. Водночас потрібно наголосити, що безпосереднім інструментом реалізації положень зазначеної Конвенції є двосторонні та багатосторонні угоди у відповідній галузі. Тому Україні необхідно активізувати зусилля щодо підготовки та підписання таких угод.

Окрім відсутності належного юридичного супроводу, велику проблему для реалізації соціальних прав українських громадян за кордоном становить поширення нелегальних та напівлегальних форм трудових міграцій, адже соціальне забезпечення гарантується лише за умови повного оформлення зайнятості відповідно до національного законодавства країни-реципієнта. Працевлаштування трудових мігрантів доволі часто не оформляється належним чином, оскільки роботодавці за рахунок їхньої праці намагаються мінімізувати свої видатки на роботу силу, зокрема зеконотити на сплаті внесків по соціальному страхуванню. З іншого боку, трудові мігранти, порівняно з постійними працівниками, значно менше уваги звертають на умови праці та соціальний захист, і, прагнучи більше одержати грошей, теж схильні уникати сплати соціальних внесків та податків.

Саме через поширеність неформальної зайнятості трудова міграція є доволі складним об'єктом для спостереження, оскільки не має достатньо надійного, повного і регулярного джерела інформації про контингенти мігрантів та характеристики їх діяльності.

Традиційно для дослідження подібних явищ використовуються два типи методів: пряме вимірювання та непрямі оцінки.

Непрямі оцінки (розрахункові методи) ґрунтуються на використанні офіційно задокументованих джерел (наприклад, поточних даних Державної прикордонної служби України, Державного комітету України у справах національностей та міграцій і аналогічних служб зарубіжних країн, обліку посольств та консульств України в зарубіжних країнах тощо). Перевага цих методів полягає в тому, що вони не потребують значних фінансових коштів та людських ресурсів, – це так звані “кабінетні” дослідження. Водночас непрямі оцінки мають істотні недоліки: постає необхідність попередньої гармонізації даних із різних джерел, причому якість цих даних, поряд з обґрунтованістю дослідницьких гіпотез та припущень, цілком визначають надійність оцінки. Головне, що розрахункові методи дають дуже обмежене коло результативних показників, – зазвичай це лише кількісний вимір масштабів явища, до того ж завищений через неможливість усунути вплив випадкових чинників та подвійний рахунок.

Пряме спостереження трудових міграцій здійснюється шляхом безпосереднього опитування населення, що потребує проведення спеціальних вибірових обстежень. Серйозним недоліком цього методу є залежність результатів від рівня відвертості респондентів, що призводить до заниження показників щодо кількості учасників трудових міграцій, а особливо – стосовно розмірів їх заробітку. Специфіка таких обстежень полягає також у достатньо тривалому періоді спостереження з огляду на нерегулярний характер міграцій, та високій імовірності одержання інформації “не з перших вуст” у зв’язку з відсутністю самих трудових мігрантів на момент опитування. Як наслідок, частина інформації може бути втрачена або викривлена. Однак лише спеціальні вибірові обстеження дають можливість не просто оцінити масштаби та потоки зовнішніх трудових міграцій, а й виявити демографічні та соціальні ознаки їх учасників, порівняти характеристики роботи, виконуваної за кордоном, з останнім робочим місцем у межах національного ринку праці, проаналізувати умови зайнятості та рівень охоплення заходами соціального захисту на робочому місці, дістати іншу інформацію, необхідну для формування адресної міграційної політики.

Перше повномасштабне вибірове обстеження з питань трудової міграції, яке охопило всі без винятку регіони України, здійснив Держкомстат у травні–червні 2008 р. Згідно з результатами цього обстеження, кількість громадян, які впродовж 2007 – I півріччя 2008 рр. хоча б один раз виїздили за кордон з метою працевлаштування, склала 1,3 млн., або 4,4% населення працездатного віку [5]. Майже половина загальної кількості трудових мігрантів працювали у Російській Федерації (598 тис. осіб, або 47,3%). Значні контингенти трудових мігрантів перебували також в Італії (187 тис. осіб – 14,8% загальної кількості), Чеській Республіці (151 тис. осіб, – 11,9%), Польщі (82 тис. осіб, – 6,5%), Угорщині (47 тис. осіб – 3,7%), Іспанії (40 тис. осіб – 3,2%), Португалії (36 тис. осіб, або 2,9%). З усіма названими державами Україна має двосторонні угоди (з Російською Федерацією – через багатосторонні угоди країн-учасниць СНД) у сфері соціального забезпечення та/або працевлаштування. Однак далеко не всі мігранти зможуть скористатися гарантіями цих угод через проблеми з правовим статусом.

Повністю легалізували своє перебування і трудову діяльність за кордоном (тобто отримали дозвіл на проживання та роботу) лише 31,7% українських трудових мігрантів; ще 3,4% – отримали дозвіл на проживання, 39,3% – мали тимчасову реєстрацію (рис. 2). Водночас 23,2% трудових мігрантів проживали і працювали за кордоном без будь-якого офіційного статусу. Причому дещо вищий відсоток нелегальних трудових мігрантів спостерігався серед жінок і сільських мешканців, що свідчить про більш уразливе їхнє становище не лише на вітчизняному, а й на глобальному ринках праці.

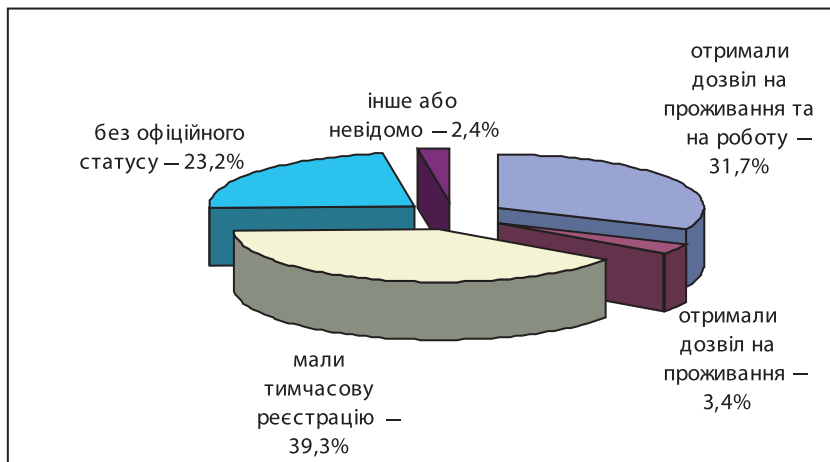


Рис. 2. Розподіл українських трудових мігрантів за правовим статусом перебування за кордоном [5]

Найповнішою мірою правовий статус трудових мігрантів було оформлено у Чеській Республіці, Португалії та Іспанії – більше половини трудових мігрантів з України, які працювали в цих країнах, одержали дозвіл на проживання та на роботу. В Італії відповідна частка становила 31,9%, в Угорщині, Польщі, Російській Федерації – близько 22%. Найбільша частка осіб без офіційного статусу спостерігалася серед трудових мігрантів у Польщі (56,2% загальної кількості трудових мігрантів з України в цій країні) та Італії (36,2%).

Переважна більшість трудових мігрантів працювали за наймом (83,6% загальної кількості). При цьому трудовий контракт у письмовому вигляді мали лише третина найманих працівників – мігрантів, решта працювали за усною домовленістю. Найчастіше не оформлюються трудові відносини у тих видах діяльності, де зайнятість трудових мігрантів найлегше приховати: серед працюючих домашньою прислугою лише 16,1% мали письмову трудову угоду, серед працівників торгівлі – 31,5%, будівництва – 32,7%.

Проблеми з оформленням правового статусу та нестабільний характер зайнятості зумовлюють низький рівень соціального захисту українських трудових мігрантів на робочому місці. Лише 51,5% з них були охоплені соціальним страхуванням, а 21,1% не мали права на жоден вид соціального забезпечення чи пільг (включаючи оплачувану відпустку). Найвищий відсоток охоплення мігрантів соціальним страхуванням у країнах, де трудові відносини частіше офіційно оформлені – в Іспанії, Угорщині, Чеській Республіці. Найбільш незахищені трудові мігранти, які працювали у Російській Федерації – понад третина з них не мали права на жоден вид соціального захисту.

Відсутність соціального захисту на робочому місці та намагання максимізувати свої заробітки призводять до того, що робочий час трудових мігрантів у півтора–два рази довший за нормативну тривалість робочого часу, встановлену в Україні. Лише 12% трудових мігрантів з України працювали за кордоном не більше 40 годин на тиждень. Водночас 57,1% їх загальної кількості працювали 41–60 годин, ще 16,6% – 61–80 годин на тиждень. Для порівняння: серед зайнятого населення в Україні частка тих, що працюють понад 40 годин на тиждень, не перевищує 17%.

Окрім надмірної тривалості робочого часу, трудовим мігрантам доводиться стикатися і з іншими порушеннями їхніх трудових прав. Значна частина трудових мігрантів відзначили, що робота, яку вони фактично виконували, відрізнялася від обіцяної (12,5%),

або їх було переведено до іншого роботодавця (6,2%). Також доволі поширені випадки затримки виплати заробітної плати або виплати її в неповному обсязі (цю проблему відзначили 8,6% загальної кількості трудових мігрантів), залучення до понаднормової неоплачуваної роботи (4,0%), несприятливих умов праці (10,7%).

Незважаючи на ці обставини, переважна більшість трудових мігрантів (67,3% загальної кількості) задоволені роботою за кордоном; 17,1% вагалися з відповіддю, незадоволених було лише 15,6%. У першу чергу це свідчить про не надто високі вимоги трудових мігрантів щодо умов праці та побуту, відсутність турботи про накопичення власних страхових прав на соціальне забезпечення. Останній чинник частково пояснюється загальним байдужим ставленням населення нашої країни до участі у соціальному страхуванні. Близько чверті зайнятих не сплачують страхових внесків зовсім, а з тих, котрі платять, третина роблять внески в розмірі не вище мінімального.

Як показують результати численних досліджень [6; 7, 123–136], трудові міграції мають переважно маргінальний характер (не лише в Україні). Мігранти-працівники заповнюють певні ніші на ринках праці країн-реципієнтів – зазвичай низькокваліфіковані та низькооплачувані робочі місця, що не цікавлять місцеве населення, але закордонний заробіток усе ж вищий, ніж вони могли б заробити на батьківщині, навіть виконуючи більш кваліфіковану роботу. Саме ця маргінальна спрямованість дає підстави стверджувати, що сучасна фінансова криза навряд чи призведе до скорочення трудових міграцій українського населення, швидше навпаки – викличе нову хвилю “економічного туризму”. Відмінність ситуації в Україні від розвинутих країн полягає в тому, що кризові явища охопили не лише фінансово-кредитний сектор та найщільніше пов’язані з ним види діяльності, а й промислові види діяльності, що становлять основу формування національного ВВП, тобто загрожують перерости у повномасштабну економічну кризу. Тому у будь-якому разі ситуація із зайнятістю і доходами в Україні буде набагато гіршою, ніж у країнах ЄС. При цьому по більшості нових країн ЄС, що є сусідами України, макроекономічні прогнози доволі сприятливі, зокрема щодо збереження відносно високих темпів економічного зростання [8].

Скорочення може відбутися лише в частині легальних трудових міграцій, де заробітчани працювали на підприємствах і у тих видах діяльності, що найбільш постраждали (постраждають) від фінансової кризи, зокрема у будівництві та автомобілебудуванні. Тобто зменшиться саме частка найблагополучніших у соціальному відношенні трудових міграцій, що здійснювалися з належним оформленням трудових відносин та дають можливість накопичувати страховий стаж. Натомість слід очікувати збільшення масштабів “експорту” неформальної зайнятості, у кращому випадку на полулегальній основі і без жодних соціальних гарантій. Ймовірно зайнятість трудових мігрантів й надалі переміщуватиметься у сектор домашніх господарств та сферу малого бізнесу, де значно слабший контроль за додержанням трудового та податкового законодавства.

Фінансові наслідки неучасті трудових мігрантів у системі соціального страхування виявляються, з одного боку, через втрату частини надходжень страхових внесків. Оскільки середня тривалість однієї поїздки за кордон становить близько 6 місяців, припускаючи, що, працюючи цей час в Україні, 1,3 млн. трудових мігрантів сплачували б хоч мінімальний внесок, обсяг таких втрат можна оцінити щонайменше в 1,6 млрд. грн. (у 2008 р.). Хоча, звісно, не можна стверджувати, що, залишаючись в Україні, ці люди були б зайняті або сплачували б внески.

З іншого боку, значно масштабніші втрати (які до того ж постійно зростатимуть, якщо ситуація зі страхуванням трудових мігрантів не поліпшиться) несуть не лише фонди соціального страхування, а й все суспільство. Оскільки переважна більшість мігрантів не набирають необхідної тривалості стажу для одержання страхових виплат (або через нелегальний статус, або через відсутність відповідної міжнародної угоди), вони та їхні сім’ї потребують різних видів соціальної допомоги, дотацій та субсидій, що надаються з коштів державного бюджету.

Висновки. Проблеми соціального забезпечення українських трудових мігрантів пов'язані з двома основними чинниками:

1) дуже вузька “географія” укладених Україною двосторонніх угод у сфері соціального забезпечення, заснованих на пропорційному принципі урахування та накопичення страхового стажу;

2) поширеність нелегальних та напівлегальних трудових міграцій, що унеможлиблює або істотно обмежує адекватний соціальний захист працівників-мігрантів та членів їхніх сімей як під час роботи за кордоном, так і після повернення на батьківщину.

Для вирішення цих проблем потрібна чітка й активна позиція держави у міжнародній співпраці з питань трудових міграцій. Роботу з укладання двосторонніх угод про соціальне забезпечення необхідно вести з усіма країнами—партнерами по міграційному обміну, тобто не лише з країнами, куди найчастіше виїждять українські громадяни, а й з країнами, звідки прибувають трудові мігранти в Україну.

Надзвичайно важливе значення має також посилення мотивації населення до участі у системі соціального страхування, подолання утриманських настроїв з боку громадян та проявів патерналізму — з боку держави.

Джерела

1. *ILOLEX*: База даних Міжнародної організації праці [Електронний ресурс]. — < <http://www.ilo.org/ilolex> >

2. *Офіційний веб-сайт Пенсійного фонду України* [Електронний ресурс]. — < <http://www.pfu.gov.ua/pfu> >

3. *Міграція населення України у 2007 році*: Стат. зб. — К.: Держкомстат України, 2008. — 100 с.

4. *Офіційний веб-сайт Верховної Ради України* [Електронний ресурс]. — < <http://zakon1.rada.gov.ua> >

5. *Зовнішня трудова міграція населення України*: Стат. зб. — К.: Укр. центр соціальних реформ, Держкомстат, 2009.

6. *Малиновська О.А.* Міграції населення країн Центральної Європи та Балтії після розширення ЄС // Демографія та соціальна політика. — 2007. — №2. — С. 56–68.

7. *Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір* (колективна монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. — К.: ІДСД НАН України, 2008. — 316 с.

8. *Офіційний веб-сайт Статистичного офісу Європейської співдружності* [Електронний ресурс]. — ds < <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> >

Аннотація. Аналізуються проблеми соціальної захисти трудових мігрантів з України, в частині недостатнього законодавчого супроводження. Відсутність необхідних міжнародних угод або їх невідповідність страховим принципам, поширеність нелегальних і напівлегальних форм міграцій приводять до порушення соціальних прав працівників-мігрантів.

Summary. The problems of social security of Ukraine's labour migrants are analysed, in particular insufficient legislative base. Absence of necessary international agreements or their gap to insurance principles, prevalence over of illegal migrations is brought to violation of social rights for migrant workers.

Стаття надійшла до редакції журналу 27.03.2009 р.