

4. С 2004 г. туристические предприятия Большой Ялты трансформировались из нетто-импортеров в нетто-экспортеров, следовательно, девальвация курса национальной валюты будет сказываться положительно, по крайней мере, на их операционной деятельности.

Литература

1. Вітлінський В.В., Великоіваненко Г.І. Ризикологія в економіці та підприємстві: Монографія. – К.: КНЕУ, 2004. – 480 с.
2. Рэдхэд К., Хьюс С. Управление финансовыми рисками. Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 288 с.
3. Энциклопедия финансового риск-менеджмента /Под ред. А.А. Лобанова и А.В. Чугунова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 875 с.
4. Платіжний баланс України за 2003 рік // Щоквартальне аналітично-статистичне видання Національного банку України. – К., 2004. – 69 с.
5. Платіжний баланс України за 2004 рік // Щоквартальне аналітично-статистичне видання Національного банку України. – К., 2005. – 96 с.
6. Платіжний баланс України за 2005 рік // Щоквартальне аналітично-статистичне видання Національного банку України. – К., 2006. – 89 с.
7. Платіжний баланс України за 2006 рік // Щоквартальне аналітично-статистичне видання Національного банку України. – К., 2007. – 91 с.

УДК 331.556.46

В.Ю. Оська, магистрант,
ТНУ им. В.И. Вернадского

МЕЖДУНАРОДНАЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ КАК ЧАСТЬ МЕЖДУНАРОДНОГО РЫНКА РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Наряду с международным рынком товаров и услуг, рынком капиталов все большую силу обретает и международный рынок рабочей силы, который является не просто суммой национальных рынков, а представляет собой новое качественное развитие рынка рабочей силы в условиях усиливающихся процессов интернационализации производства и роста общения между народами [1, с. 24]. В последнее время в Украине все острее начал подниматься вопрос о демографической ситуации и связанных с ней миграционных процессах. Проблема заключается в том, что в действительности и по возрастной структуре, и по "суженному" типу воспроизводства населения Украина сегодня близка к странам Западной Европы, однако при этом в большей степени является миграционным донором, а не миграционным реципиентом. Чтобы привлечь мигрантов, страна, а точнее ее экономика, должна иметь избыток рабочих мест и недостаток рабочих рук (или мозгов), чего в Украине на сегодняшний день не наблюдается.

В своих трудах Финогеев Б.Л. рассматривает миграцию населения как «пространственное перемещение, сопровождающееся сменой постоянного места жительства человека» [2, с. 18]. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. определяют миграцию как «перемещение людей, работников, связанное, преимущественным образом, с изменением места жительства и места работы» [3, с. 230]. Международная трудовая миграция – это перемещение трудоспособного населения между государствами под влиянием сугубо экономических причин, то есть в поисках заработка. В отличие от переселенческой миграции, она предполагает сохранение постоянной связи мигранта со своей родиной [4, с. 43–54]. Таким образом, нельзя уменьшать роли миграции населения, что обуславливает актуальность темы.

Экспорт рабочей силы – общепринятое и широко распространенное явление в мировой практике, один из наиболее действенных факторов формирования мирового рынка труда. Обычно трудовая миграция за пределы страны развивается на основе: межправительственных соглашений, индивидуальной инициативы самого работника, рекомендаций посреднических коммерческих фирм, нелегальных каналов.

Однако процесс миграции из Украины развивается в большей степени стихийно, в меньшей – организовано, и, естественно, каждая из этих форм трудовой миграции предопределяет неравные стартовые возможности для их участников, а значит разные социальные и социально-

психологические последствия. И тем не менее, в настоящее время трудовая миграция из Украины принимает все более широкие масштабы. Так, по оценкам западных специалистов, в ближайшие годы от 2 до 9 млн. украинских граждан захотят выехать на работу за рубеж. Рабочие и специалисты из Украины работают сегодня во Франции, Германии, Австрии, Дании, Канаде, некоторых странах Латинской Америки. В перспективе Латинская Америка (прежде всего Аргентина, Уругвай, Чили) обещает стать важным центром восточноевропейской эмиграции, в том числе – из Украины [5, с.18]. Международный рынок рабочей силы характеризуется постоянным ростом спроса и предложения иностранной рабочей силы.

Целью исследования является рассмотрение и проведение анализа процессов международной трудовой миграции, которые представляют собой основу формирования международного рынка рабочей силы.

В целом ряде случаев выезд работников за границу объясняется чисто экономическими причинами. Расчеты экономистов показывают, что эффективность экспорта рабочей силы в 5 раз превышает эффективность экспорта товаров. В некоторых арабских странах, например, доходы от экспорта рабочей силы составляют 20–30% общей суммы валютных поступлений по национальному платежному балансу. Экономическая выгода заключается в том, что эмигранты отправляют переводы, привозят валюту, ценные бумаги, технику бытового и производственного назначения. Многие государства–экспортеры рабочей силы вошли в группу среднеразвитых стран именно благодаря вывозу рабочей силы (Египет, Турция, Пакистан и др.) [6, с.212–222]. Более того, за счет эмиграции людей страна получает дополнительную выгоду, так как при этом в какой-то мере решается проблема занятости, безработицы, осуществляется экономия на затратах на подготовку и переподготовку персонала, повышения квалификации работников.

Сегодня для граждан Украины западные страны остаются самым привлекательным для проживания и трудоустройства. Однако, существующее в этих странах законодательство неохотно дает всем иностранцам, в том числе и украинцам, право на жительство и на работу. Такое право пока предоставляется лишь высококвалифицированным специалистам, ученым, артистам и отдельным спортсменам. Представители таких профессий, как программисты, электронщики, врачи, работники культуры и искусства способны, как правило, выдерживать конкуренцию на мировом рынке труда. Немаловажную роль здесь играет отсутствие у значительной части украинской рабочей силы профессиональной подготовки международного уровня, навыков конкурентной борьбы и неудовлетворительное состояние здоровья. Предпочтение пока отдается тем категориям работников, которые обладают опытом работы в совместных предприятиях и международных организациях, или же приглашаются жители приграничных районов, близкие по своему духу и поведению жителям приглашающей страны. Например, Финляндия охотнее приглашает на работу жителей приграничных с ней районов – Мурманской, Архангельской областей, а также Карелии [7, с.67–68].

Западные страны в основном используют рабочих и специалистов из Украины на малоквалифицированных видах работ, на предприятиях с вредными условиями труда, в добывающей и обрабатывающей промышленности, а также в торговле, обслуживании, в качестве младшего медицинского персонала, домашних работниц и нянь. Спрос на неквалифицированную рабочую силу из Украины устойчив, но и здесь предложение подчас превышает спрос. В своем большинстве выезжающие за границу для поиска работы обладают недостаточной подготовкой и часто не способны пройти систему соответствующих тестов.

В настоящее время Украина выступает, в основном, в качестве поставщиков дешевой рабочей силы. Многие страны Азии, Латинской Америки, Ближнего и Среднего Востока, Западной Европы проявляют интерес к строителям, лесорубам, сварщикам, медицинским сестрам. Официальные учреждения имеют сведения только о фактах официальных пересечений границы, а также об определенной категории граждан, выезжающих официально. Согласно их статистике, ежегодные потоки трудовой миграции украинцев исчисляются в несколько сот тысяч человек. Большинство же украинцев едут за границу с целью туризма, посещения родственников и т. п. Во многих случаях за этим, несомненно, кроется трудовая деятельность

Украинских трудовых мигрантов по способу заработка условно можно разделить на две большие группы. К первой относятся люди, которые продают свой труд работодателю за рубежом. На родину они, как правило, везут валюту. Вторую группу составляют «челноки». Домой они, как правило, привозят товар и уже тут превращают его в деньги.

Рабочие биографии трудовых мигрантов и их статусы на отечественном рынке труда характеризуются заметными различиями. Опыт работы за рубежом уже приобрели и счастливые обладатели постоянных рабочих мест на родине, и лица, временно подрабатывающие там, где

придется, и не имеющие занятий граждане, пенсионеры и домохозяйки. Из их числа каждый четвертый занимается индивидуальной трудовой деятельностью, либо является представителем свободной профессии. Большинство же (70,8%) идентифицируют себя в качестве наемных работников. Лишь немногие трудовые мигранты выступают на рынке труда как работодатели, использующие наемный труд своих сограждан (5,8%). Четверо из каждых десяти индивидов, уже посетивших зарубежные страны с трудовыми целями, в настоящее время нигде не работают, каждый четвертый занят в государственном или коммунальном секторе, каждый десятый нашел свою нишу в малом или среднем бизнесе, трудоустроиться в большом бизнесе удалось лишь немногим (1,7%). Так что уровень капитализации отечественного рынка труда в Украине весьма невысок.

Дополнительный приработок доступен далеко не всем трудоспособным гражданам Украины. Четверо из десяти респондентов, временно работавших за рубежом, утверждают, что на родине они лишены возможности подрабатывать, а каждый второй из их числа отмечает, что гарантии занятости в Украине за последние 12 месяцев в той или иной степени ухудшились (значительно – 27,1%, незначительно – 21,5%). Большинство респондентов (71,2%) в ходе опроса указали на отсутствие у них в течение последних 12 месяцев дополнительной работы. Лишь немногим нашим согражданам посчастливилось найти альтернативный источник доходов в сфере малого бизнеса (6,2%), на уровне индивидуальной предпринимательской деятельности (4,9%), а также в акционерных обществах различного типа (1,8%). Таким образом, обеспечить дополнительные доходы на родине удастся среднестатистическому трудоспособному жителю Украины наиболее часто в частном секторе занятости. Только 3,1% респондентов – трудовых мигрантов работают по совместительству в государственном либо коммунальном секторах.

Ситуация на отечественном рынке труда в оценках наших сограждан, никогда не работавших за рубежом, выглядит еще пессимистичнее. На отсутствие возможностей подзаработать сетует каждый второй, а на значительное ухудшение гарантий занятости на родине указывают более одной трети респондентов (37,2%). Не могут найти работу по совместительству в течение последнего года 85,7% лиц, никогда не искавших заработков за пределами Украины. Среди них существенно больше таких, кто называет себя наемными работниками (83,5%), заметно реже встречаются занятые индивидуальной трудовой деятельностью и представители свободных профессий (14,3% против 23,3%) и совсем редко – работодатели, использующие наемный труд других (2,2%). Соответственно, эти люди чаще других являются членами трудовых коллективов государственного или коммунального сектора занятости (27,2% против 22,4%) [8, с.55–78].

Приобретенный за рубежом опыт трудовых отношений, несомненно, влияет на оценки отечественного рынка труда и его возможностей обеспечить трудовых мигрантов по возвращении в Украину рабочими местами, отвечающими их требованиям. Оценке подвергаются самые разнообразные параметры: должность и размеры заработной платы, содержание труда и его санитарно-гигиенические условия, гарантии социальной помощи и защита от травм и несчастных случаев, характер отношений с руководством и коллегами. Однако в первую очередь оценивается все же общая ситуация на рынке труда: перспективы найти работу, отвечающую предпочтениям соискателей, их квалификации и обеспечивающую достаточный заработок.

На сегодняшний день миграция охватила все континенты, весь мир и обрела поистине глобальный характер. На начало последнего десятилетия XX в. в мире уже насчитывалось более 45 млн. трудящихся-мигрантов.

Миграции трудовых ресурсов способствуют и современные технологии производства, основанные на принципах международного разделения труда. Это связано, прежде всего, с деятельностью транснациональных компаний, организующих производство в системе мирового хозяйства. На современном этапе развития значительно увеличилась нелегальная миграция рабочей силы, которая стала мировой проблемой. В начале 90-х гг. в Европе находилось примерно 2 млн. нелегалов. В США их 6 млн., а по некоторым источникам – 13 млн. Это в основном мексиканцы, работающие в сельскохозяйственном секторе. В Японии таковых менее 300 тыс., в Малайзии около 500 тыс., в России от 500 тыс. до 1 млн. чел. [9].

Важным является и то, что в международной миграции происходят качественные изменения, обусловленные НТР, суть которых состоит в значительном увеличении среди мигрирующих доли квалифицированных специалистов.

Конкуренцию на мировом рынке выдерживают лишь наиболее квалифицированная часть выходцев из Украины: талантливые музыканты, ученые, спортсмены, певцы. Массовые профессии по существу не конкурентоспособны из-за своей недостаточной подготовки. Речь идет не только о специальной профессиональной подготовке в соответствии с международными требованиями, но и

формировании определенных навыков и качеств личности для успеха в конкурентной борьбе на мировом рынке труда. Для многих препятствием становится не владение английским языком (в Индии, например, даже грузчик обязан знать английский язык). Все эти обстоятельства порождают явление, известное в теории несовершенной конкуренции как барьер вхождения. Суть его заключается в необходимости произвести (не для всех) посильные затраты еще до вступления в реальные рыночные отношения. Для Украины таким барьером вхождения является проведение целой серии предварительных мероприятий затратного характера, прежде чем удастся с успехом выступить на мировом рынке труда. К числу таких мероприятий с успехом можно, например, отнести вопрос о признании дипломов о высшем образовании. Следует отметить, что на практике иерархия дипломов определяется исходя из престижности и репутации учебного заведения и зависит от того, как зарекомендовал себя его выпускник. Эмигрантам из Украины предстоит еще затратить немало усилий, чтобы преодолеть этот барьер вхождения, не говоря уже о других, не менее трудных барьерах [9, с. 169–170].

При анализе литературы можно сделать вывод, что для решения проблемы международной трудовой миграции украинцев, необходимо способствовать массовому возвращению трудовых мигрантов на родину – в первую очередь путем создания рабочих мест, в том числе и за счет бюджета; пропагандировать семейные ценности и бороться против всевозможных деструктивных явлений, разрушающих семью; обеспечить поддержку села и не допускать ликвидации «бесперспективных» деревень и сельсоветов; а также обеспечить поддержку традиций народа.

Таким образом, становление и развитие международного рынка рабочей силы – процесс сложный и многообразный. Ему обычно предшествуют, с одной стороны, постепенное образование региональных рынков труда, с другой стороны, – формирование отдельных специализированных сегментов мирового рынка труда, в которых выступают специфические виды рабочей силы – мигранты, высококвалифицированные специалисты информатизированной экономики и т. д. Но, главное, международный рынок формирует и шлифует особый тип универсальной и гибкой рабочей силы, сферой приложения которой становится уже все мировое хозяйство.

Если же говорить об Украине, то проблема занятости не может решаться в отрыве от общемировых процессов труда. Вхождение Украины в мировой рынок может смягчить удары безработицы в Украине. Кроме того, обмен трудовыми ресурсами Украины с другими странами мира может стать эффективным способом подъема страны до уровня развитых стран мира. Однако, присоединение к мировому рынку труда потребует преодолеть своего рода "барьер вхождения", чтобы сделать украинских работников конкурентоспособными на мировом рынке труда. Но для этого придется сформировать полноценный рынок труда в пределах самой Украины, который обеспечит необходимую мобильность рабочей силы.

Литература

1. Прибиткова І.М. Населення України та його трудовий потенціал // Українське суспільство: десять років незалежності. Соціологічний моніторинг та коментар науковців. – Київ, 2004. – 70 с.
2. Финогеев Б.Л. Вынужденные мигранты Крыма. Трудовой потенциал – пути реализации. – Симферополь: Таврия–Плюс, 2002. – 140 с.
3. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 495 с.
4. Борисов Е.Ф., Петров А.А., Стерликов Ф.Ф. Экономика: Справочник. – 2-е изд. – М.: Финансы и статистика, 1998. – 240 с.
5. Зайончковская Ж. Десять лет СНГ — десять лет миграций между странами-участниками // Отечественные записки. – 2003. – № 3. – 35 с.
6. Экономика: Учебник / Под ред. А.С. Булатова. – М.: Юристъ, 2004. – 380 с.
7. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Алексеева Л.Н. – К.: Либідь, 2007. – 335 с.
8. Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. – М.: Трудовая миграция в странах СНГ в постсоветский период, 2002. – 124 с.
9. Пристанцева Е.А. Рынок труда: занятость и безработица. – Киев, 2006. – 248 с.