

## АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ТРУДОВИХ МІГРАЦІЙНИХ ПОТОКІВ У СУМСЬКІЙ ОБЛАСТІ ТА НАПРЯМИ ЇХ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Міграція робочої сили як складний соціально-економічний процес визначається різними об'єктивними і суб'єктивними чинниками. Серед цих чинників можна виділити природно-кліматичні, демографічні, етнічні, соціальні та економічні. При всій важливості кожного з перелічених, вирішальну роль все-таки відіграють соціальні та економічні чинники, а відповідно – і основні функції міграції — соціальна та економічна. 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 з 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 в 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 і якісні зміни на ринках праці, у чисельності та структурі складу населення, коливанні демоекономічного навантаження, попиті населення на ті чи інші товари чи послуги та інше.

Одночасно треба відзначити, що рівень досліджень міграційних процесів досить низький. Особливої гостроти набувають проблеми визначення реальних масштабів трудової міграції, налагодження повноцінного дослідження цього явища, визначення 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 детальніше вивчити ці об'єктивні процеси хоча б в масштабах окремого регіону.

У травні-грудні 2008 р. проблемною лабораторією «Центр соціально-гуманітарних аспектів регіональних досліджень» Сумського державного університету спільно з 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». В ході реалізації проекту було проведено соціологічне дослідження, результати якого визначають основні аспекти трудової міграції у Сумській області.

1. Трудова міграція зачіпає практично **кожну другу родину, яка проживає на Сумщині** – більше 54% опитаних зазначають, що або вони самі, або ж їх родичі виїжджають на заробітки за межі області. При цьому 42% тих, хто виїжджає, роблять це постійно і виїжджають на тривалий час.

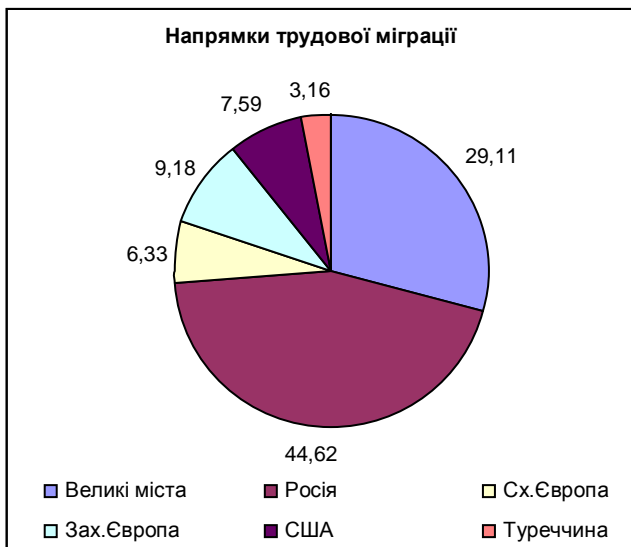


2. Серед тих, хто виїжджає на заробітки за межі області **переважає найбільш активне населення** віком від 25 до 40 років (55,7%).

3. **Основною причиною** виїзду на заробітки є **незадовільне матеріальне становище** людей. Лише біля 20% працюючих задоволені сьогодні своїм матеріальним становищем, а переважна більшість хотіли б його покращити. В той же час 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 у пошуках більшого заробітку, аніж мають його тут. Серед поширених і значимих причин можна зазначити також бажання заробити гроші на конкретні потреби – на житло, освіту, придбання машини тощо.

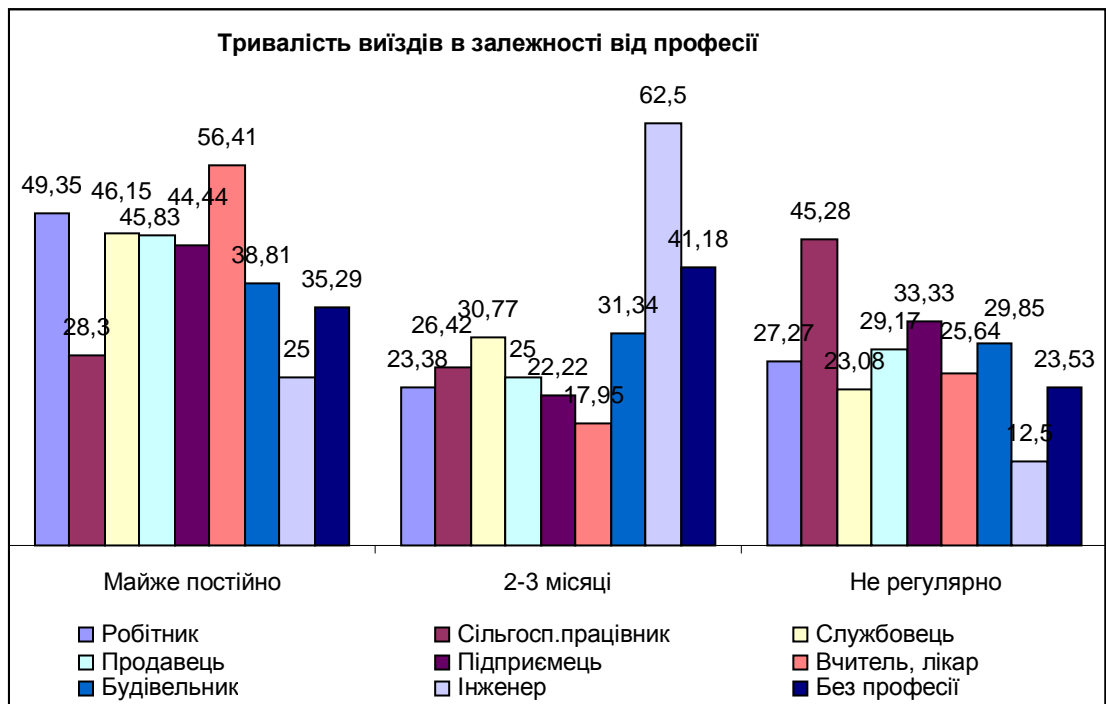
4. Два основні й визначальні напрямки відтоку робочої сили з області – це **великі міста України** (в основному Київ та Харків), куди виїжджають біля 30% опитаних, і **Росія**, яка приймає біля 45% всіх, хто виїжджає. В далеке зарубіжжя на заробітки виїжджають біля 25%. Найбільшу ж тривогу викликає те, що серед мігрантів у **країни**

дальнього зарубіжжя переважають молоді люди до 25 років, які виїжджають на тривалий час і з метою влаштуватись там назавжди.



5. Симптоматичним (і тривожним) можна вважати найвищий по масиву показник людей з **вищою освітою** серед тих, хто виїжджає на заробітки **на тривалий час** і працює за межами області майже постійно (54,76%).

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



7. Лише **дві категорії** фахівців, що виїжджають на заробітки, влаштовуються переважно за **спеціальністю**. Це працівники **сфери обслуговування** (54,17%) та **будівельники** (понад 82%). Лише 25% інженерів та 7,69% вчителів, викладачів, лікарів працюють за межами області за своєю спеціальністю (при цьому вдвічі більше їх працює будівельниками). Переважно на будівництві працюють і ті, хто виїжджає на заробітки, не маючи професії (58,82%).

8. При загальному переважанні міграційних потоків до Росії, лише 6,96% опитаних зазначають, що їм подобається жити в Росії і вони хотіли б залишитись там на постійне проживання. Цей показник є досить суттєвим для розуміння перспектив розвитку міграційних процесів: з врахуванням того, наскільки поширеними є виїзди до Росії і їх порівняно доступний характер (безвізовий режим, відсутність мовних та культурних бар'єрів), визначальними є економічні чинники, і при покращенні ситуації цей напрямок міграції буде скорочуватись.

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

## **I. Рекомендації, пропонувані для центральних органів влади.**

### **1. Вдосконалення 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 та створення сприятливого підприємницького середовища для використання досвіду та здібностей тих, хто повертається.

1.2. Держава має вдосконалити існуючу законодавчу та нормативно-правову базу та визначити власну міграційну політику з урахуванням досвіду інших країн та сучасних вимог (зокрема загрози поширення тероризму, торгівлі людьми). Доопрацювання, у першу чергу, потребують такі закони України як “Про правовий статус іноземців”, “Про імміграцію”.

1.3. Аналіз існуючої ситуації та 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, в яких працевлаштування не значиться в якості задекларованої послуги.

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

1.5. На державному, а потім і на регіональному рівні доцільно запровадити систему економічних пільг підприємствам, що самі створюють у себе додаткові робочі місця і працевлаштовують працівників, що звільняються, перенавчають їх. Для заохочення такі підприємства можуть звільнятися від 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 шести - дванадцятимісячного утримання повинна вноситися в казну муніципальних органів 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. Вдосконалення системи підготовки фахівців за державні кошти.**

2.1. При визначенні кількості місць бюджетного замовлення за окремими спеціальностями для регіональних ВНЗ обов'язково враховувати наявний стан та потреби місцевого ринку праці. При цьому державні МОН, ВНЗ, ОДА та ОЦЗ мають спільно визначати показники потреби та наявності фахівців.

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

2.3. Перехід до більш активного використання ресурсів та можливостей ВНЗ 1-2 рівня акредитації, підвищення їх технічної та інформаційної оснащеності, оскільки саме фахівці цього рівня найбільше відповідають потребам сучасної економіки України й більш активно реагують на потреби та можливості перекваліфікації, аніж випускники ВНЗ 3-4 рівня.

### **3. Розвиток міського та сільськогосподарського підприємництва**

3.1. Загальнодержавна система податків має стати більш сприятливою для заняття саме малим бізнесом як найбільш оперативним, швидко адаптованим до змін, а головне – здатним створювати насправді велику кількість робочих місць, - більшу, аніж великі підприємства.

3.2. Економічний та правовий всеобуч для сільського населення за місцем проживання, який би включав фахове інформування щодо основ земельного та фінансового законодавства, підприємництва, захисту власних прав, можливостей перепідготовки та допомогу у 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 помітне технічне відставання, людям, що займаються сільськогосподарським бізнесом, потрібно надавати помітно більші як за розміром, так і за диференційованістю податкові та кредитні пільги.

Крім того, варто відродити різні форми кооперації виробників сільськогосподарської продукції, щоби вони могли знаходити найвигідніші для себе, а отже - 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 має бути не одноразовим явищем, а системою, що має на меті створення нових робочих місць,

надання послуг на рівні дрібних адміністративно-територіальних одиниць та створення соціальної інфраструктури. Така практика створить також можливості надання допомоги найбільш соціально-вразливим групам населення, сприятиме зниженню безробіття, підвищенню зайнятості населення.

## **5. Імплементация зарубіжного досвіду в подоланні негативних наслідків трудової міграції та зниженні її темпів**

5.1. Створення «інвестиційних зон» для розвитку місцевих інвестиційних проектів та збільшення інвестиційної привабливості найбільш проблемних регіонів. У цьому напрямку для України дуже цікавим є досвід найближчого сусіда-члена ЄС – Польщі.

Зокрема, з метою залучення інвестицій місцева влада створює там так звані «інвестиційні зони», здає в оренду земельні ділянки для побудови на них підприємств, при цьому новостворене підприємство звільнене від податку на нерухомість протягом 5 років. Таким чином вирішується цілий ряд соціально-економічних проблем.

5.2. Адаптувати законодавство 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 органи місцевого самоврядування в Україні не мають можливостей надавати пільги чи звільняти від податків ті підприємства, які знаходяться на території місцевої громади.

## **II. Рекомендації, пропонувані для органів місцевої влади та самоврядування.**

### **1. Створення територіального інформаційного центру для моніторингу та аналізу інформації щодо процесів 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 щодо руху робочої сили та трудової міграції зокрема,
- підвищення інформативності існуючих інформаційних систем та запровадження нових методик обстеження та аналізу регіональних ринків праці.

Створення такого інформаційного центру зможе вивести на новий рівень діяльність усіх управлінських структур місцевої влади та самоврядування, оскільки їх робота буде більш ефективною, програми – більш обґрунтованими і цілеспрямованими, а кроки по їх реалізації – більш мобільними. До того ж володіння інформацією зможе забезпечити і принципово новий рівень взаємодії цих 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 комплексного аналізу робочої сили.

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

1.3. Ініціація і підтримка органами місцевої влади молодіжних бізнес-проектів. Одним з нагальних кроків має бути впровадження в області системи щорічних регіональних конкурсів молодіжних бізнес-проектів серед студентів, учнів, молодих підприємців з обов'язковим матеріальним заохоченням авторів кращих проектів. У обласному, міських та районних бюджетах слід передбачити кошти як на заохочення переможців, так і на створення стартових умов для реалізації кращих проектів. 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 до створення в ході реалізації бізнес-проектів нових напрямків розвитку підприємництва і, відповідно, нових робочих місць.

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

2.1. Вкрай нагальною для ринку праці області є питання активізації розвитку приватного бізнесу та різних форм самозайнятості населення як реальний шлях зменшення тиску на ринок праці та підвищення якості працівників з точки зору їх мобільності та конкурентоздатності. При цьому одним із можливих шляхів розв'язання цієї проблеми є активна і цілеспрямована (під окремі проекти і галузі) робота по підготовці та перепідготовці кадрів для сфери підприємництва.

2.2. Передбачити при формуванні обласного, районних та міських бюджетів виділення коштів для організації роботи бізнес-інкубаторів або схожих форм підготовки кадрів для розвитку приватного бізнесу. Таким навчанням (за кошти держави або місцевої громади) має бути охоплено максимально велике коло людей, – набагато, в декілька разів більше, ніж реально потрібно підприємців. 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 і зникати. І тим не менш ефект для господарства області від їх роботи повністю окупить витрати на це, начебто надмірне за обсягом учнів навчання.

2.3. Для Сумщини доцільно зосередити подібну роботу саме в районних центрах чи інших невеликих містах, оскільки саме в цих містах сьогодні спостерігається найбільші проблеми із працевлаштуванням і саме із них відбувається найбільший відтік працездатного населення, в результаті чого значно погіршується як економічна, так і демографічна ситуація. У якості необхідного кроку має бути посилення відповідальності з боку керівництва районів, районних центрів зайнятості (за конкретними показниками – безробіття, міграція, демографічні показники, рівень поінформованості про реальний стан справ на ринку праці) та стимулювання ініціативи з боку цих структур, спрямованої на посилення інформаційної роботи та покращення існуючої ситуації, зокрема у сфері розвитку приватного бізнесу.

### **3. Реалізація механізмів протидії росту безробіття та відтоку кваліфікованої робочої сили за межі області.**

3.1. На рівні області (і держави взагалі) відсутні механізми, які передбачали б відповідальність роботодавців за масові звільнення працівників, подальшу відповідальність за долю яких має брати на себе держава. В якості одного з таких механізмів можна запропонувати на рівні області прийняти рішення щодо обов'язкового відшкодування таких витрат на перепідготовку та подальше працевлаштування фахівців: якщо підприємство (будь-якої форми власності) „виштовхує” зайву робочу силу, то сума її шести - дванадцятимісячного утримання повинна вноситися в казну муніципальних органів для подальшого працевлаштування і перепідготовки звільнених людей. Таке рішення буде ставити роботодавця перед альтернативою: створювати нові робочі місця на власному підприємстві, шукати для цих працівників нові місця роботи на власному підприємстві чи оплачувати утримання своїх колишніх робітників.

3.2. Оскільки для області актуальним є збереження існуючого трудового потенціалу і скорочення обсягів відтоку кваліфікованої робочої сили із-за низького рівня заробітної плати, одним з можливих шляхів вирішення цієї проблеми є розвиток в області системи науково-промислово-фінансових груп (кластерів). Досвід інших країн переконливо показує, що створення кластерів дозволяє значно підвищити конкурентоспроможність підприємств на регіональному та національному рівні. До того ж кластери визнані ефективним засобом швидкого піднесення економіки на певній території тому, що дозволяють якнайповніше врахувати і використати природні, історичні особливості, технічний та кадровий їх 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, але й на виконання конкретних наукових досліджень, розробок, експериментів. Така діяльність, перш за все закладе підґрунтя для формування ефективних територіально-галузевих комплексів, а також буде сприяти формуванню економіки, що базується на знаннях, і яка здатна створити умови для рівноправного партнерства України з промислово розвинутими країнами.

#### **4. Вивчення досвіду інших регіонів України та інших країн.**

4.1. Вивчення досвіду інших регіонів України по протидії негативним наслідкам міграції та безробіттю, зокрема реалізовані в Західній та Південній Україні можливості розвитку туристичного бізнесу та народних промислів. На Сумщині сьогодні можливим було б відтворення промислових підприємств та прикладних мистецтв краю (вишивка, лозоплетіння, ткацтво, народні музичні інструменти та інші), відновлення та створення туристичних маршрутів та доступних (особливо в умовах фінансової кризи) форм активного відпочинку. Реалізація таких проектів забезпечила б не тільки певні економічні зрушення, але й подальше вдосконалення державної системи використання природних ресурсів та охорони довкілля, а також сприяла б інвестиційній привабливості регіону.

4.2. Вивчення та використання досвіду заробітчан, які тривалий час працювали за кордоном і мають відповідні навички підприємливості та відповідну культуру. Адже ця частина працівників, окрім певного негативного досвіду, отримали під час роботи за межами області і країни і досить цінні нові знання та навички, не тільки у професійній діяльності, але 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, шляхом зустрічей під егідою центрів зайнятості, через підготовку тематичних публікацій у ЗМІ та зустрічей-інтерв'ю на телебаченні. Важливо, щоб ця робота велась цілеспрямовано і без односторонності.

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

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

## **5. Активізація інформаційної діяльності.**

5.1. Ініціювання відповідними службами ОДА та органами місцевого самоврядування обговорення та висвітлення на рівні області проблем, які характерні і актуальні для розвитку економіки і які сприяли б зменшенню негативних наслідків трудової міграції та вирішенню 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 підприємництва;
- ресурсне та інформаційне забезпечення розвитку малого підприємництва;
- опрацювання і утвердження інноваційної моделі розвитку області та формування відповідної до цього системи підготовки кадрів.

В якості конкретних форм можна запропонувати „круглі столи”, громадські слухання, відкриті засідання колегії ОДА та окремих управлінь з залученням громадських організацій, науковців, експертів, прес-конференції. В якості обов'язкової умови їх ефективності має бути 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 з газет чи серії інтерв'ю на обласному телебаченні, створення спеціальних сторінок на вже існуючих або ж нового сайту.

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

Отже, проведена науково-дослідна робота дала можливість визначити не лише основні аспекти трудової міграції у Сумській області, але 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 в

сфері регулювання міграційних процесів та здійснення комплексного підходу до вирішення проблем у цьому напрямку, зокрема, запобігання нелегальної міграції.

Світайло, Н.Д. Аналіз сучасного стану трудових міграційних потоків у Сумській області та напрями їх державного регулювання [Текст] / Н.Д. Світайло, А.М. Костенко // Економічний часопис – XXI. – 2009. - №3-4. – С. 44-52.