

УДК 331.556.4

Деркач К. І.

Інститут регіональних досліджень НАН України

СУТЬ ТА ПРОБЛЕМИ СТАНОВЛЕННЯ ТРАНСКОРДОННОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

Проаналізовано теоретичні підходи до визначення поняття транскордонної трудової міграції, сформульовано основні чинники, що впливають на міграційні процеси, а також описано процес інформаційної підтримки, що повинен бути наданий трудовому мігрантові.

Ключові слова: транскордонне співробітництво, транскордонний ринок праці, трудова міграція, комутант, міжрегіональна міграційна рівновага.

Більше третини населення Європейського Союзу, близько 200 мільйонів громадян, а також мешканці сусідніх регіонів на зовнішніх кордонах ЄС, живуть в прикордонних районах. Перетин кордону по роботі чи для відпочинку є частиною їх повсякденного життя. Наймання персоналу чи пошук роботи через кордони відкриває нові можливості для роботодавців та працівників у сфері обміну досвідом, новими технологіями та знаннями між сусідніми регіонами. Іншою важливою причиною необхідності високого рівня мобільності робочої сили у транскордонних регіонах є можливість подолання кризових ситуацій з нестачею працівників певного фаху чи кваліфікації через залучення працівників з прикордонних областей сусідніх держав. Крім того, в умовах негативних демографічних змін та їх очікуваного впливу на національні ринки праці, транскордонне співробітництво у цій сфері може допомогти в розробці нових, більш широких регіональних стратегій.

Постановка проблеми. Важливість ролі транскордонної трудової міграції важко переоцінити, проте вивчення даного питання досі залишається другорядним завданням, а побудова ефективної системи подібного роду ринку – далекою перспективою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання міграції розглядається у працях таких зарубіжних та вітчизняних науковців як: Р. Е. Білборроу, І. В. Івахнюк, М. Г. Колосницина, І. К. Суворова, П. Стокер, В.А. Іонцев та ін. Що ж до теоретичного вивчення питань транскордонних міграційних процесів, то їх дослідженню приділено дуже мало уваги як за кордоном, так і в нас. Серед вчених, що розглядали цю тему, можна виділити: С.Стіллера, Дж. Шілдса, А. Окейна, К. Лехбергера та ін.

Проте, незважаючи на значення цього питання для українських реалій, транскордонна міграція все ж залишається не достатньо розвинутою темою як в теоретичному так і в практичному аспекті.

Мета статті. Стаття покликана дати аналіз теоретичних засад в питаннях трудової міграції та транскордонних ринків праці, а також сформулювати основні практичні рекомендації щодо підвищення рівня мобільності трудових ресурсів на транскордонних ринках праці.

Виклад основного матеріалу. Розглядаючи питання мобільності та міграції на транскордонному ринку праці, необхідно перш за все звернутися до основних суб'єктів даного ринку – працівників. У роботі австрійських дослідників Петера Хубера та Клауса Новотного «Регіональні ефекти трудової мобільності» [1] визначається та аналізується різниця між міграційними потоками та транскордонними комутуючими потоками. Комутер, згідно законодавства ЄС, – це працівник, який працює в одній країні, але живе в іншій і повертається туди

щодня, або принаймні раз на тиждень. Така особа визначається прикордонним або транскордонним працівником. Згідно з дослідженням Хубера-Новотного, основними відмінностями між міграційними та комутуючими потоками є [1]:

- мігранти концентруються в центральних районах країни, комутери в прикордонних. Це пов'язано, перш за все з витратами часу на переїзд з дому на роботу, і навпаки. Для мігрантів такої проблеми немає, тому вони концентруються у великих містах з вищою заробітною платою та можливостями працевлаштування;

- серед комутерів переважають чоловіки. Для цього є дві основні причини: по-перше, вищі альтернативні втрати часу у дорозі для жінок, що пов'язані з додатковими обов'язками домашнього господарства та догляду за дітьми; по-друге, серед жіночих вакансій переважають робочі місця з погодинною оплатою, що збільшує витрати на переїзд відносно години роботи;

- високоосвічені працівники мають більше шансів бути комутерами на транскордонному ринку праці, ніж менш освічені.

Такі відмінності є досить відносними та відрізняються залежно від регіонів, кон'юнктури ринку праці, а також індивідуальних особливостей комутера, проте загалом досить чітко вказують на різницю між мігрантом і комутером, а отже і між явищем міграції та транскордонним ринком праці.

Рівень транскордонної мобільності робочої сили залежить від багатьох факторів. Різниця у заробітній платі та кращі можливості в плані пошуку та умов праці є найважливішими мотивами, що спонукають громадян однієї країни шукати роботу по іншу сторону кордону.

Згідно неокласичної моделі, різниця у величині заробітної плати та відсотку безробіття є тими рушійними силами, що спричиняють появу такого явища, як мобільність робочої сили. Лібералізація процесів мобільності призведе до переміщення факторів виробництва між регіонами позначеними нерівністю в кон'юнктурі на ринку праці. Трудові ресурси будуть переміщатись з регіонів з низькою заробітною платою до більш високооплачуваних зон. Таке переміщення з часом приведе до вирівнювання фактору винагороди [2].

Згідно з традиційною неокласичною моделлю, міграційна рівновага встановиться, якщо зникне різниця у заробітній платі для працівників з однаковою кваліфікацією у сусідніх регіонах А і В.

Міжрегіональна міграційна рівновага: $w_A = w_B$

Таким чином, в процесі міжрегіональної інтеграції та формування транскордонного ринку праці, трудові ресурси будуть рухатися до регіону з вищою заробітною платою до тих пір, поки, по причині насичення ринку працівниками певної кваліфікації, заробітна плата в цьому регіоні не почне падати. Натомість у регіоні-донорі, навпаки

нестача працівників певної кваліфікації призведе до зростання оплати праці.

Недосконалість неокласичних теорії полягає в тому, що вони не враховують значну кількість факторів, що впливають на прийняття рішення про пошук роботи у сусідній країні. Теорія людського капіталу розглядає міграцію як спосіб інвестицій в людський капітал, якщо переваги перевищать втрати від міграції, тобто людина переїде працювати туди, де очікує отримати максимальний дохід. В рамках даної теорії аналізуються причини міграції на мікрорівні, причому розглядаються всілякі вигоди і витрати як економічного, так і психологічного нематеріального характеру (втрати друзів, клімат, звикання до нових умов життя, мови і т. п.) [3].

Існують три основні чинники, які впливають на прийняття рішення про міграцію, у нашому випадку транскордонне працевлаштування: умови зайнятості в рідній країні і потенційній країні призначення, вік і витрати переїзду.

Головну роль в умовах зайнятості відіграє заробітна плата. Другий фактор – вік комутера – «визначає період, протягом якого працівник зможе отримувати вигоди від інвестицій в свій людський капітал, реалізованих у формі міграції» [4]. Посилаючись на емпіричні дослідження, проведені Р. Еренбергом та Р. Смітом, М. Г. Колосніцина і І. К. Суворова констатують, що «більша схильність до міграції спостерігається у молоді у віці від 20 до 24 років, майже 13% представників цієї вікової групи щороку приймають рішення про внутрішню або міжнародну міграцію» [4]. Така ж ситуація спостерігається і на транскордонному ринку праці – молодші працівники характеризуються вищою мобільністю.

До витрат переїзду відносять витрати на пошук інформації, нової роботи, транспортне сполучення між сусідніми регіонами та витрати на проїзд, житло, вивчення або вдосконалення іноземної мови і т. п.

Психологічні витрати будуть тим більше, чим більше культурних відмінностей у країнах перебування і призначення.

М. Г. Колосніцина і І. К. Суворова стверджують, що «саме психологічні витрати відрізняють переміщення робочої сили від руху капіталу і товарів, вони доповнюють економічний вимір виміром соціальним і психологічним». І на підтвердження своїх слів наводять думку Л. Сжаастада, що «якби психологічних витрат не існувало, то число мігрантів було б значно більше, і в світі досконалих знань саме необхідність рахуватися зі значенням цих витрат в більшій мірі буде визначати різницю в оплаті праці в різних країнах, ніж монетарні та альтернативні витрати міграції» [4].

Переміщення на транскордонному рівні значно зменшує психологічні витрати на переїзд, адже культурні і мовні бар'єри у сусідніх регіонів значно нижчі, ніж у віддалених країнах, а постійне повернення додому практично зовсім нівелює витрати психологічного характеру. А формування адекватної інфраструктури транскордонного ринку праці дозволить зменшити і прямі міграційні витрати на пошук інформації, пошук житла, витрати на переїзд.

З останнього твердження випливає ще одна міграційна теорія, що найкращим чином характеризує переваги переміщення трудових ресурсів на транскордонному рівні. Інституційна теорія фокусується на формуванні міграційної політики та міграційних потоків і ролі міжнародних організацій

[3]. Напрями міграційних потоків багато в чому обумовлюють ступінь інтеграції країни у світове господарство і різні міжнародні та регіональні угруповання, блоки, угоди, асоціації. Наявність спільних сусідських угод та проектів співробітництва підвищує рівень переміщення трудових ресурсів. Окрім того, розвиток агентств і різного роду інститутів, що надають сприяння в отриманні необхідної інформації та мовної підтримки, також сприяє направленню комутуючих потоків.

Окрім зазначених, існує також безліч факторів, що здійснюють вплив на розвиток транскордонної трудової мобільності. Так, у Берлінській декларації «Транскордонна мобільність – досвід, проблеми, виклики», укладеній Асоціацією Європейських Прикордонних регіонів у листопаді 2012 року [5], зазначено, що у зв'язку з ускладненим доступом до достовірної інформації про можливості та умови отримання роботи по іншій бік кордону, у багатьох випадках громадяни в прикордонних регіонах не беруть до уваги пропозиції ринку праці у сусідній країні. Вони побоюються, що не будуть мати такі ж права, як у себе вдома, відчуваючи значно вище бюрократичне навантаження. Крім того, є ще багато практичних перешкод на шляху транскордонної мобільності робочої сили, які ще досі не вирішені і вимагають значних зусиль відповідальних державних органів. Ці перешкоди в основному пов'язані з відмінностями між національними системами соціального забезпечення і оподаткування, що не завжди сумісні. Всередині Європейського Союзу вже розпочалися процеси формування спільних правових основ, метою яких є сприяння мобільності робочої сили, проте вони поки що поодинокі та характерні для внутрішніх кордонів ЄС. Окрім того, у багатьох прикордонних районах, а також транскордонних регіонах, засновано спеціальні програми, що об'єднують усі зацікавлені сторони по обидві сторони кордону з метою подолання перешкод, що стоять на шляху мобільності робочої сили (наприклад, EURES, Т-мережі або мережі окремих євро-регіонів з питань мобільності трудових ресурсів). Важливими завданнями цих організацій є надання всієї необхідної інформації щодо умов праці, соціального забезпечення, правил оподаткування, вакансій у сусідніх державах, двомовної професійної підготовки, а також інших цільових рішень для існуючих бар'єрів в рамках інфраструктури, громадського транспорту і т. д. для працівників та роботодавців у прикордонних регіонах.

Практика країн ЄС щодо вдосконалення функціонування транскордонного ринку праці може бути поширена і в Україні. Так, беручи до уваги інтенсивний рух робочої сили на українсько-польському кордоні та виходячи з можливостей та перспектив транскордонного співробітництва в рамках мережі EURES, Львівський міський центр зайнятості з організаціями Підкарпатського воєводства, що працюють у сфері працевлаштування, розпочали роботу над урегулюванням цих процесів шляхом створення форми партнерства EURES-T (партнерство між прикордонними територіями).

З огляду на особливості територіального розташування, трудовій міграції економічно активного населення з української сторони Карпатського Євро-регіону сприяє лібералізація умов перетину кордону та інституційні переваги працевлаштування в ЄС саме для жителів західних прикордонних територій України, що полягає у наступному [6]:

- Запровадження режиму малого прикордонного руху (МІП) між Україною, Угорщиною, Сло-

ваччиною і Польщею. Форма малого прикордонного руху передбачає можливість перебування у 30-50 км прикордонній зоні без візи. Період дії дозволу від 2 до 5 років, а термін перебування не має перевищувати 30 днів протягом одного візиту та загалом не перевищувати 90 днів упродовж 6 місяців.

- Наявність преференцій, що надаються власникам карти поляка і карти угорця. Карта поляка та карта угорця дають можливість безкоштовно отримати візу на довготермінове перебування у Польщі, Угорщині з можливістю багаторазового перетину кордону, а також право на легальну працю на території цих країн, на заняття підприємницькою діяльністю на таких же умовах, як і громадяни країн ЄС. Власник карти поляка і карти угорця має першочергове право на отримання фінансової підтримки, призначеної на допомогу полякам, угорцям з-за кордону, з державного бюджету або з бюджетів місцевих органів влади.

- Наявність особливих умов працевлаштування для сезонних працівників. Так, у Польщі діє регламент сезонного працевлаштування для українців, що дає їм можливість працювати сезонно, зокрема у сфері аграрного виробництва, без додаткових бюрократичних процедур оформлення офіційного дозволу на працю.

У зв'язку з цим довготривалу трудову еміграцію до країн далекого зарубіжжя (Італії, Португалії, Греції) у західних областях України почала замінювати сезонна транскордонна міграція заробітчач до країн-сусідів (Польщі, Словаччини, Угорщини).

Учасниками Єврорегіону Буг у цьому році представлено проект «Створення транскордонної інфраструктури ефективного управління процесами трудової міграції».

Відповідно до визначених факторів мобільності та інформаційних і сервісних потреб, визначаються наступні ефективні інструменти інтенсифікації транскордонної мобільності [7]:

- забезпечення достатньої фінансової підтримки для подальшого функціонування існуючих інформаційних центрів;

- забезпечення чіткості і достовірності інформації, що надається одним уповноваженим органом – інформаційним центром, з метою уникнення явища «зіпсованого телефону»;

- крім Інтернет-порталів, посібників та брошур повинні бути доступні і індивідуальні консультації. Стандарти рішення часто не можуть бути застосовані до конкретних ситуацій окремих транскордонних працівників;

- здійсненню адміністративних процедур електронним шляхом не повинен перешкоджати недостатній доступ до інформації, наприклад, відсутність доступу до Інтернету окремих верств населення, або незнання мови;

- інформаційні центри повинні бути доступні для потенційних користувачів, а отже мають розміщуватися якомога ближче до кордону. Формування спільної інформаційної інфраструктури між двома і більше сусідніми державами дозволить

пропонувати більш якісні інформаційні послуги, а також обмінюватися досвідом у певних питаннях;

- організація консультативних днів, ярмарок професій, конференцій самим інформаційним центром, а також участь на подібних заходах, організованих іншими структурами, радників з питань транскордонного працевлаштування, дозволить популяризувати пошук роботи у сусідніх країнах та зменшить рівень недовіри та забобонів з приводу транскордонного ринку праці;

- проведення «круглих столів», конференцій та інших спільних ініціатив для пошуку вирішення питання правового врегулювання транскордонного ринку праці;

- транскордонне співробітництво на політичному рівні є важливою умовою для залучення уваги національних органів до проблеми перешкод, що обмежують мобільність і спроби їх подолання;

- двосторонні угоди допоможуть створити спеціальні і унікальні правила, застосовні до ситуації транскордонних робітників без необхідності уніфікації нормативних правових рішень у відповідних країнах;

- спеціальні рекламні кампанії можуть допомогти зробити вивчення мови сусідньої країни більш привабливим;

- вивчення мови сусідніх країн має бути доступним на всіх рівнях, від дитячого садка і до спеціальних курсів для потенційних транскордонних працівників;

- транскордонні освітні програми та професійна підготовка кадрів дозволить уникнути бар'єрів, пов'язаних з невідповідністю знань, навичок та вмій по різні боки кордону;

- оптимізація транскордонного транспорту та побудова ефективних систем сполучення. Вирішення питання перетину кордону;

- загальний моніторинг ринку праці та збір надійних статистичних матеріалів послужить основою для розробки комплексних стратегій на ринку праці. Наявність відповідних даних дозволить вчасно відреагувати на виникаючі тенденції у кон'юнктурі.

Висновки та пропозиції. Таким чином, дослідивши теоретичні та практичні засади формування ефективного транскордонного ринку праці, можна дійти висновку, що існує значна різниця між поняттями трудової міграції загалом та транскордонної трудової міграції зокрема. Формуючи ефективну систему транскордонного ринку праці необхідно звертати увагу перш за все на чинники, що спонукають трудового мігранта до пошуку роботи за кордоном, адже задоволення базових потреб та нівелювання негативних наслідків від трудової міграції виступають першочерговими завданнями служб зайнятості та інших інфраструктурних одиниць транскордонного ринку праці. Процес його розбудови знаходиться у зародковому стані та потребує залучення наднаціональних, національних та місцевих органів влади, а також зацікавлених недержавних організацій та структур для вирішення питань бар'єрів на шляху працівника до роботи у сусідній країні.

Список літератури:

1. Peter Huber and Klaus Nowotny / Regional effects of labour mobility [Електронний ресурс] / Peter Huber and Klaus Nowotny// Austrian Institute of Economic Research (WIFO). – 2007. – 132 p. – Режим доступу : http://doku.iab.de/grauepap/2009/LM_Deliverable_7.pdf.
2. Annekatrin Niebuhr, Silvia Stiller / Integration and Labour Markets in European Border Regions : (HWWA Discussion Paper 284) [Електронний ресурс] / Annekatrin Niebuhr, Silvia Stiller//Hamburg Institute of International Economics (HWWA). – 2004. – 29 p. – Режим доступу : <http://ageconsearch.umn.edu/bitstream/26188/1/dp040284.pdf>.

3. Нестерова А. Ретроспективный взгляд на теории международной миграции рабочей силы [Электронный ресурс] / А. Нестерова // Журнал Международного права и международных отношений. – 2010. – № 1. – Режим доступа : <http://evolutio.info/content/view/1671/232/>.
4. Колосницына М. Г. Международная трудовая миграция: теоретические основы и политика регулирования / М. Г. Колосницына, И. К. Суворова [Электронный ресурс] // Экономический журнал ВШЭ. 2005. № 4. Режим доступа : http://library.hse.ru/e-resources/HSE_economic_journal/articles/09_04_05.pdf.
5. Cross Border Labour Market Mobility – experiences, problems, challenges. Berlin Declaration [Электронный ресурс] / The Association of European Border Regions. – Berlin, November 2012. – Режим доступа : http://www.aebr.eu/pdf/fmanager//events/MGV/2012_Berlin/Final_Declaration/121109_Final_Declaration_EN.pdf.
6. В. В. Засадко. Щодо мінімізації негативних наслідків трудової міграції в Карпатському Євросередині. Аналітична записка [Электронный ресурс] / В. В. Засадко // Режим доступа : <http://www.niss.gov.ua/articles/1179/>.
7. Information services for cross-border workers in European border regions. Overall report [Электронный ресурс] / The Association of European Border Regions. – Gronau, October 2012. – 41 p. – Режим доступа : http://www.aebr.eu/files/publications/121030_Final_Report_EN_clean.pdf.

Деркач К. И.

Институт региональных исследований НАН Украины

СУТЬ И ПРОБЛЕМЫ СТАНОВЛЕНИЯ ТРАНСГРАНИЧНОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Резюме

Проанализированы теоретические подходы к определению понятия трансграничной трудовой миграции, сформулированы основные факторы, влияющие на миграционные процессы, а также описан процесс информационной поддержки, который должен быть предоставлен трудовому мигранту.

Ключевые слова: трансграничное сотрудничество, трансграничный рынок труда, трудовая миграция, коммутант, межрегиональное миграционное равновесие.

Derkach K. I.

Institute for Regional Studies of NAS of Ukraine

NATURE AND FORMATION OF CROSS-BORDER ISSUES LABOUR MIGRATION

Summary

Theoretical approaches to the definition of cross-border migration analyzed, formulated the main factors affecting the migration and describes the informational support that should be provided to migrant workers.

Key words: cross-border cooperation, cross-border labor market, labor migration, commutator, interregional migration balance.