

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Тернопільський національний економічний університет
Навчально-науковий інститут міжнародних економічних відносин
ім. Б. Д. Гаврилишина
Кафедра міжнародної економіки

Яремчук Мар'яна Володимирівна

Трудова міграція в Європейському Союзі / Labour Migration in the
European Union

спеціальність: 8.03050301 – Міжнародна економіка
магістерська програма – Європейська економіка

Виконав студент групи
МЕЄМ-11
М. В. Яремчук

Науковий керівник
к.е.н., доцент
Г. Ф. Смалюк

Дипломну роботу допущено до захисту

«_____» _____ 20____ р.

Завідувач кафедри

_____ Є.В. Савельєв

Тернопіль – 2017 р.

ВСТУП

Актуальність теми. На початку ХХІ ст. міжнародна трудова міграція перетворилася на невід'ємну складову міжнародних економічних відносин і впливовий фактор світового розвитку. Глобалізація світової економіки створює нові умови для інтенсифікації міграційних процесів і сприяє глибоким перетворенням у структурі міграційних зв'язків країн та регіонів світу.

Міграційні процеси стають значущим чинником розвитку окремих національних економік. Це зумовлює необхідність ґрунтовної оцінки причин і закономірностей розвитку явища, визначення характеру змін у підходах до стимулювання або протидії міграції, а також постійного вдосконалення системи регулювання міжнародних міграційних процесів на глобальному і національному рівнях.

Україна є одним із найбільш активних учасників міжнародних міграційних процесів. Ураховуючи неоднозначність і загрозовий характер впливу стрімкого зростання трудової міграції на економіку країни, у національну міграційну політику необхідно внести істотні корективи. Регулювання міграційних процесів має стати невід'ємною складовою національної стратегії розвитку та сприяти розв'язанню демографічних і економічних проблем.

Істотний внесок у формування теоретико-методологічних основ дослідження міжнародної трудової міграції зробили роботи: І. Абрамової, А. Аллахвердієвої, Т. Гнатюка, Ф. Док'є, І. Іонцева, О. Кириченко, Є. Левчука, С. Лейснея, Д. Массея, В. Новицького, В. Переведенцева, М. Піоре, Н. Преображенської, І. Прибиткової, О. Резнікової, Л. Руденко, О. Старка, Я. Столярчук, Я. Стрельцової, М. Тодаро, Б. Томаса, О. Хомри, І. Цапенко, О. Шампури та ін.

Проблемам регулювання міжнародних міграційних процесів в умовах глобалізації присвячені роботи: А. Барвинського, П. Валленстайна, А. Гайдуцького, Ю. Гуменюка, В. Євтуха, Л. Карачуріної, Ю. Макогона,

Ф. Моллера, М. Оберга, І. Ольшевської, В. Опалько, Ю. Пахомова, Т. Петрової, О. Потьомкіної, І. Романова, Г. Сапего, А. Седлова, Н. Сорокіної, Н. Тиндика, В. Федотова, Т. Цуркан, О. Чернеги, К. Шереметьєвої та ін.

Проте слід зазначити, що, незважаючи на велику увагу до проблем міжнародної трудової міграції, залишається невирішеною низка важливих науково-практичних завдань у сфері оцінки закономірностей розвитку міграційних процесів, визначення особливостей їх поширення в умовах глобалізації. В Україні відсутня цілісна концепція державної міграційної політики, не сформовано ефективної моделі стратегічного управління міжнародними міграційними потоками з урахуванням впливу глобалізації. Усе вищезазначене обумовило вибір теми дисертації, визначило її мету і спектр завдань.

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є поглиблення теоретичних положень щодо особливостей міжнародної трудової міграції в умовах глобалізації, установлення тенденцій розвитку цього процесу й розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення міграційної політики України.

Для досягнення мети поставлено й вирішено такі завдання:

уточнити сутність і визначити основні рушійні сили міжнародної трудової міграції в умовах глобалізації;

узагальнити й систематизувати теоретичні засади дослідження міжнародної трудової міграції;

виокремити складові механізму регулювання міжнародної трудової міграції на глобальному та національному рівнях;

обґрунтувати закономірності розвитку міжнародної трудової міграції на сучасному етапі глобалізації;

визначити особливості міграційних процесів і формування міграційної політики розвинених країн в умовах глобалізації;

установити специфіку міграційних процесів на просторі СНД;

оцінити тенденції розвитку міграційних зв'язків України та якість їх

регулювання;

розробити концепцію міграційної політики України;

розробити й обґрунтувати модель стратегічного управління міжнародними міграційними потоками України в умовах глобалізації.

Об'єктом дослідження є міжнародна трудова міграція.

Предметом дослідження є закономірності та рушійні сили розвитку міжнародної трудової міграції.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дослідження є положення сучасної економічної теорії, роботи провідних вітчизняних і зарубіжних учених у сфері дослідження міжнародної трудової міграції. Методологія дослідження базується на діалектичному методі наукового пізнання і загальнонаукових методах гносеології: теоретичного узагальнення, індукції та дедукції (для дослідження сутності, факторів і функцій міжнародної трудової міграції в умовах глобалізації), графічному й історичному методі (для оцінки закономірностей розвитку міграційних процесів), системного аналізу і синтезу (для виявлення складових регулювання міжнародної трудової міграції на глобальному і національному рівнях), аналогії (для розробки моделі стратегічного управління міжнародними міграційними потоками), групування і класифікації (для розробки класифікації видів міжнародної трудової міграції та методів державної міграційної політики), моделювання й абстрагування (для розробки комплексної моделі міграційного процесу); аналітичних методів: статистичного і структурного аналізу (для дослідження причин і параметрів процесів міжнародної трудової міграції та розвитку міграційних зв'язків окремих країн), компаративного аналізу (для дослідження особливостей національних міграційних політик). При виконанні дослідження використано системний підхід та ідеї ієрархічного розвитку економічних систем.

Інформаційною базою дисертації стали звіти й аналітичні публікації міжнародних організацій, законодавчі та нормативно-правові акти України, інформація Державного комітету статистики України, нормативно-правові

акти й офіційні статистичні матеріали інших країн, міжнародні угоди і конвенції у сфері трудової міграції, вітчизняні та зарубіжні періодичні видання, наукова література, інформаційні ресурси мережі Інтернет.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає в поглибленні теорії міграції та встановленні закономірностей розвитку міжнародної трудової міграції в умовах глобалізації, а також розробці науково-практичних рекомендацій щодо регулювання міграційних процесів.

Практичне значення одержаних результатів полягає у визначенні тенденцій і закономірностей розвитку міжнародної трудової міграції в умовах глобалізації, розробці практичних рекомендацій щодо вдосконалення міграційної політики України.

Практичне значення мають такі результати дослідження: визначення факторів розвитку міжнародної трудової міграції; класифікація її видів; визначення особливостей впливу міжнародних міграційних процесів на національну економіку; комплексна модель міграційного процесу; визначення елементів глобальної системи регулювання міжнародної міграції та напрямів її вдосконалення; виявлення закономірностей розвитку міжнародної трудової міграції; оцінка тенденцій розвитку міграційних зв'язків України; концепція міграційної політики України та модель стратегічного управління міграційними потоками в умовах глобалізації. Практичні рекомендації щодо вдосконалення міграційної політики можуть бути використані органами державної влади на національному та регіональному рівнях для оптимізації параметрів міграційних процесів.

Особистий внесок здобувача. Автором самостійно сформульовано й обґрунтовано наукові положення, висновки та рекомендації, подані в роботі. Усі результати дослідження одержані безпосередньо здобувачем і знайшли відображення в опублікованих працях.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В СИСТЕМІ ПЕРЕРОЗПОДІЛУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

1.1. Трудова міграція: суть, види та причини

Характерним явищем другої половини ХХ – початком ХХІ ст. є масова міграція робітників, що набула нових форм і причин виникнення, а також стала важливою частиною інтернаціоналізації міжнародного економічного життя. Оскільки людські ресурси є найважливішим фактором виробництва, ефективність їхнього використання повинно бути досягнуто не лише в рамках національної економіки, а й також у контексті міжнародної економіки. Домінуючою тенденцією розвитку міжнародної економіки є посилення взаємозалежності країн, що проявляється у вільному переливанні капіталу і трудових ресурсів. Трудова міграція є одним з найскладніших елементів міжнародних економічних відносин. Це пов'язано з тим, що, на відмінну від переміщення інших факторів виробництва, в даному випадку справа стосується безпосередньо людей.

Як слушно зауважив Л. Гальків, «не існує держави, яка б на різних етапах свого розвитку тією чи іншою мірою не була задіяна у світових міграційних процесах» [9, с. 125]. Багато вчених досліджували сутність міграції, що відобразилось на розмаїтті трактування цього явища.

Економічна енциклопедія визначає міграцію як «переміщення людей, етносів, їхніх частин або окремих представників, пов'язане із зміною постійного місця проживання або з поверненням до нього» [15, с. 385].

У виданні Міжнародної організації з міграції «Migration for Development: Within and Beyond Frontiers» дане таке визначення: «Міграція – процес переміщення населення через міжнародний кордон або в межах країни; вона охоплює будь-який вид переміщень незалежно від їх тривалості,

складу чи причин; міграція включає пересування біженців, переміщених осіб, виселених людей та економічних мігрантів» [80, с. 15].

За визначенням ООН, мігрант — це людина іноземного походження, що проживає за межами країни свого народження або громадянства протягом мінімум одного року.

Глобалізаційні процеси у поєднанні з бурхливими змінами в політичних і економічних системах сприяли інтенсифікації світових міграційних потоків, зумовили формування принципово нової міграційної ситуації у світі з такими найважливішими ознаками (рис. 1.1.):

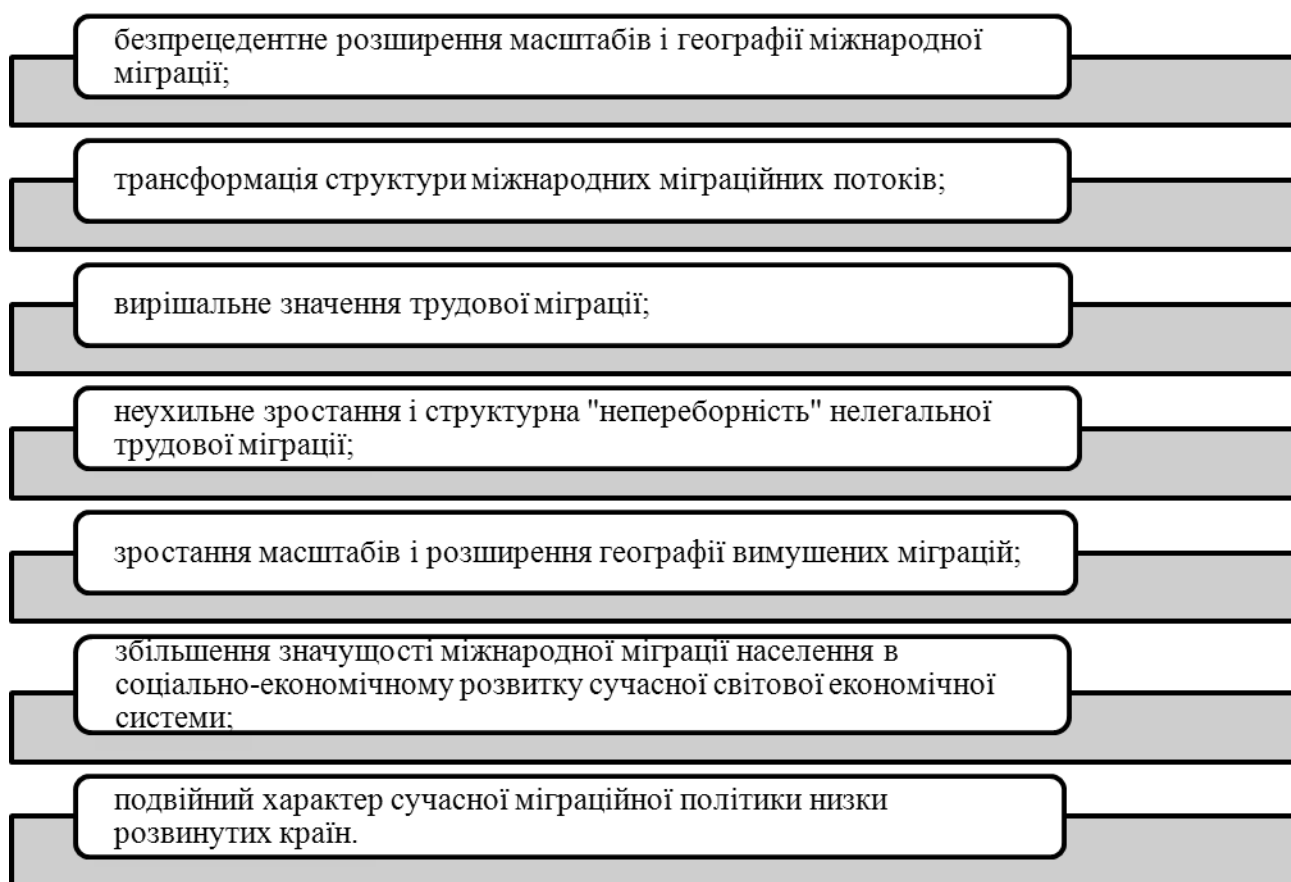


Рис. 1.1. Найважливіші ознаки міграційної ситуації

Примітка: складено автором на основі [2, с. 79-85].

Міжнародна міграція робочої сили є переміщенням працездатного населення з однієї країни в іншу в пошуках роботи, вищої заробітної плати, кращих умов життя, в процесі якого відбувається формування її інтернаціональної вартості [15, с. 387].

Переміщення трудових мігрантів за кордон відображає процес пересування, що зумовлений розвитком продуктивних сил і виробничих відносин, дією економічних законів і пов'язаний з виходом індивідів із однієї географічної (територіальної) спільноти та включенням в іншу в якості виробника або споживача матеріальних благ на достатньо тривалий термін з метою підвищення рівня свого життя на основі більш раціонального використання робочої сили.

В умовах поглиблення процесів інтеграції міжнародну міграцію робочої сили можна вважати комплексним глобальним явищем, яке торкається інтересів усіх держав світу: як країн походження, так і країн призначення міграційних потоків. Чинниками вибору країни призначення виступають:

- високий рівень життя і можливість працевлаштування;
- наявність родичів та друзів у країні призначення;
- верховенство закону і демократії у країні призначення;
- високий рівень соціальних стандартів;
- сприятливі можливості в'їзду в країну.

Деякі країни ЄС, наприклад, Німеччину, Францію, Велику Британію, прийнято традиційно відносити до країн-призначення трудових мігрантів, в той самий час країни, які вважалися протягом значного часу еміграційними країнами, наприклад, Іспанія, Ірландія та Італія, останнім часом привернули великомасштабні імміграції як з боку країн ЄС, так і з третіх країн.

Міжнародна трудова міграція є однією з об'єктивних підстав становлення цілісної світогосподарської системи. Постійне зростання масштабів та інтенсивності міжнародної міграції робочої сили, залучення до неї нових верств населення та країн збільшує її вплив на соціально-економічний розвиток світового господарства.

Розумінню сутності будь-якого явища сприяє його класифікація. У науковій літературі наведено безліч різноманітних класифікацій видів міжнародної трудової міграції. Іноді вони суперечать одна одній, що вносить

суттєві труднощі у розуміння такого складного соціально-економічного явища, як трудова міграція. Саме тому зазначимо лише основні види міжнародної трудової міграції (рис. 1.2).

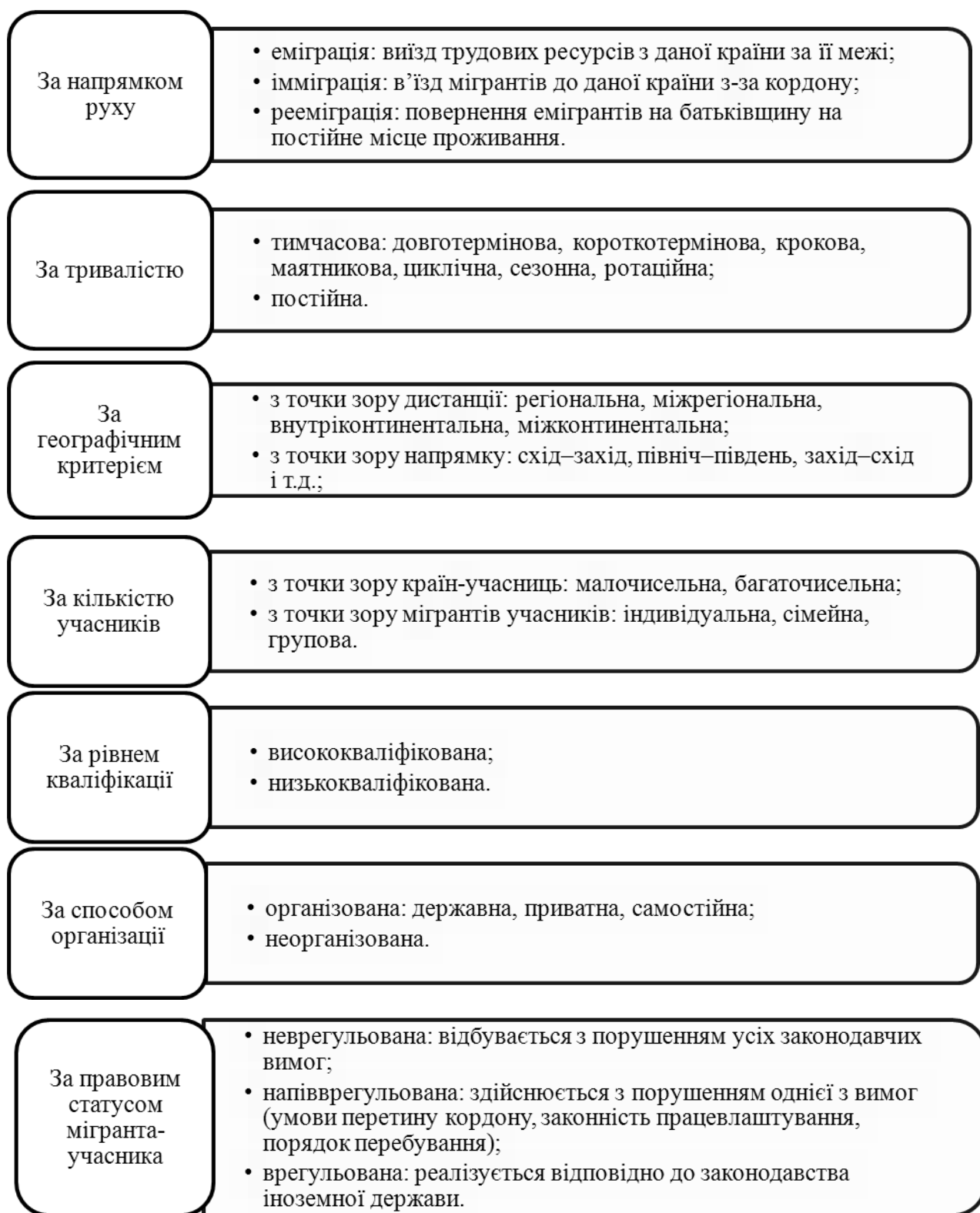


Рис. 1.2. Види міжнародної трудової міграції

Примітка: складено автором на основі [33, с. 31-32].

Тимчасова трудова міграція – міграція працівників, що переїжджають в іншу країну на визначений обмежений період часу [93, с. 499]. Трудова міграція розглядається багатьма науковцями виключно як тимчасова, проте зараз усе частіше можна спостерігати випадки неповернення мігрантів на батьківщину. Отже, тимчасова трудова міграція набуває форми постійної, тобто безповоротної трудової міграції [33, с. 31].

Тимчасову міграцію поділяють на: довготривалу (терміном понад один рік), короткотривалу (терміном до одного року, але не менше, ніж на три місяця), крокову, маятникову, циклічну, сезонну (міграція з метою або на період виконання сезонних робіт), ротаційну.

Крокова міграція (англ. – step migration) – переміщення працівника спочатку в одну країну, потім в іншу або в межах цієї країни, потім в остаточне місце міграції [93, с. 498]. Маятникова міграція (англ. – pendular migration) – щоденна або щотижнева міграція населення з місць безпосереднього проживання до місця роботи та у зворотному напрямі [33, с.31]. Циклічна міграція – добровільне переміщення осіб між країнами, включаючи тимчасові або довготривалі міграційні рухи, що є взаємовигідними як для країни-донора, так і країни-реципієнта, а також пов'язані із задоволенням їх трудових потреб [93, с. 498].

Ротаційна трудова міграція – почергове переміщення мігрантів на одне й те саме робоче місце, яке заздалегідь розподіляється між кількома мігрантами [33, с. 32]. Даний вид міграції прирівнюється до циклічної з точки зору впливу на економіку як приймаючої країни, так і країни походження мігрантів.

Під організованою трудовою міграцією розуміють зазвичай переміщення державних посадових осіб на роботу в інші країни. В разі неорганізованої міжнародної міграції працевлаштування робочої сили покладається на комерційні фірми-посередники чи іноземні представництва в країні-донорі.

Міграція може бути суверенною і вимушеною, тобто такою, що відбувається з примусу. У випадку суверенної міграції, мігрант самостійно вирішує переїхати в іншу країну, виходячи з власного інтересу та бажання.

Беручи до уваги кількість мігрантів, можна простежити різний вплив на економіку країн-походження і країн-призначення мігрантів. Відповідно до цього міграція може бути масова, в якій бере участь велика кількість населення, та індивідуальна або сімейна, простежити вплив яких на економіку країн є непростим завданням через різні зовнішні економічні ефекти.

Відповідно до класифікації Міжнародної організації праці виділяють п'ять основних видів міграції:

1) робота за контрактом, враховуючи тривалість перебування в приймаючій країні. В основному це сезонні робітники, а також некваліфіковані або малокваліфіковані працівники;

2) міграція висококваліфікованих робітників, які мають вищу освіту, особливі фахові навички або значний міжнародний досвід. Прикладом цього є конкуренція серед науково-дослідних університетів за провідних вчених;

3) нелегальна міграція, іноземці з простроченим терміном туристичної візи задіяні в трудовій діяльності. Мільйони представників цієї групи осідають в США, Європі, Японії, Південній Америці та навіть в Африці;

4) міграція на постійне місце проживання. Переселенці здебільшого концентруються в промислово розвинених країнах;

5) міграція біженців – людей, які змушені емігрувати зі своїх країн через небезпеку для їхнього життя та діяльності.

Дана класифікація є найбільш зручною для законодавців та урядовців, тому, у більшості випадках, береться за основу при розробці міграційної політики країн, яка визначає підходи до регулювання міграції населення щодо кожної з груп.

Основні типи міграції можна визначити беручи за основу причини міграції. Трудова імміграція може бути дозволена або заохочена країною-призначення робітників, як спосіб усунення прогалин в національних ринках праці, наприклад, залучення робочих з особливими навичками.

Міжнародний рух робочої сили залежить як від економічного розвитку країни, так і від зовнішніх чинників. З огляду на це виокремлюють економічні (див. рис. 1.3) та неекономічні причини, що впливають на міжнародну трудову міграцію. До другої групи належать політико-правові, релігійно-етнічні, природні та екологічні, соціально-культурні, інформаційні та психологічні чинники.

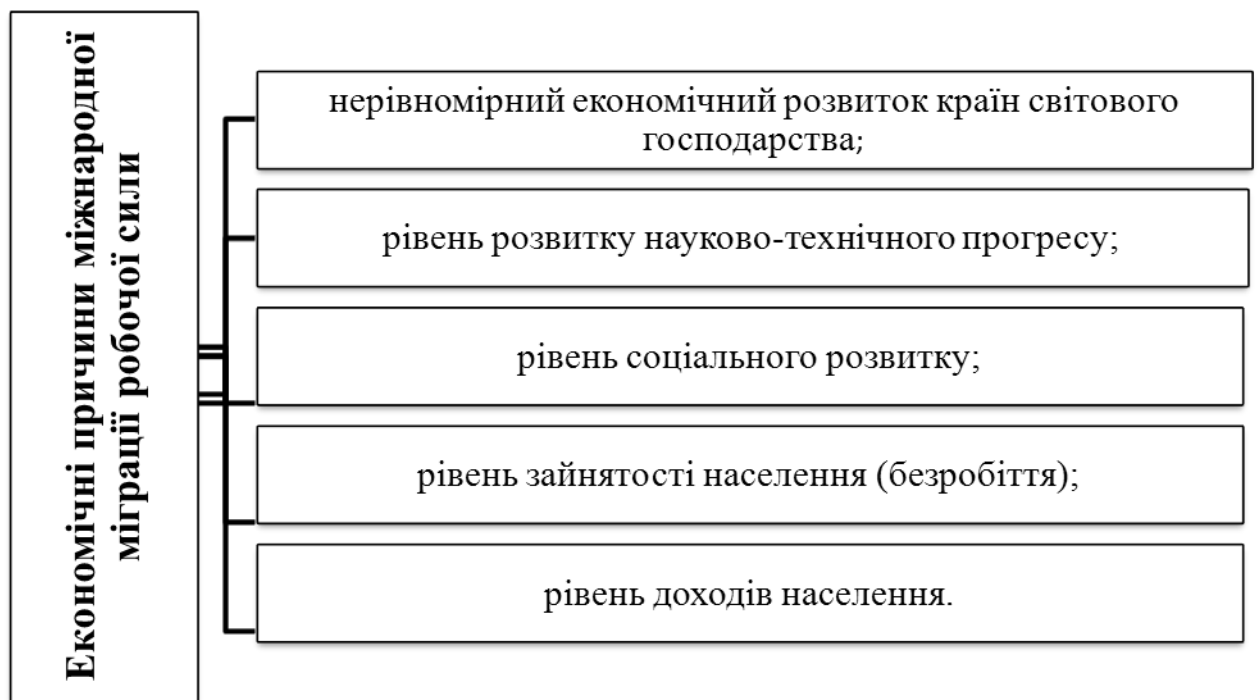


Рис. 1.3. Економічні причини міжнародної міграції робочої сили

Примітка: складено автором на основі [30, с. 66-77].

Процесам міжнародної трудової міграції притаманний здебільшого економічний характер. Основною причиною, яка спонукає людей працездатного віку переміщатися з однієї країни в іншу в пошуках роботи, є різниця в рівнях життя та економічних можливостях у різних регіонах світу,

які пов'язанні у більшості випадків з темпами та структурою накопичення капіталу.

Дуже часто серед причин трудової міграції виділяють відмінність у заробітній платі для працівників певної професії у залежності від розвитку окремих галузей економіки. Значним фактором трудової міграції є вивіз капіталу і функціонування міжнародних корпорацій. Транснаціональні корпорації впливають на переміщення робочої сили через рух капіталу. Основу міграційних потоків становлять робітники, меншою мірою, службовці, фахівці та науковці.

Внаслідок науково-технічного прогресу відбулися значні зміни у структурі міжнародної трудової міграції, суть яких полягає в збільшенні кількості висококваліфікованих фахівців, які через наведенні вище причини змушені реалізувати свої здібності в інших країнах. У науковій літературі даний вид міграції трактують як «brain drain», або «відплив інтелекту», «викрадення розумів». Прикладом такого явища є Китай та Індія, які займають перші місця серед постачальників висококваліфікованої робочої сили на міжнародний ринок праці.

Причини міграції висококваліфікованих працівників:

- 1) ринки праці деяких економічно розвинутих країн не здатні поглинути всіх випускників з вищою освітою;
- 2) різниця в оплаті праці та в кар'єрних можливостях;
- 3) привабливе політичне та соціальне становище в країнах призначення;
- 4) розвиненні програми підтримки даного виду міграції у більшості промислово розвинених країнах;
- 5) демографічні зміни спричиненні старінням суспільства зумовлюють необхідність залучення висококваліфікованої робочої сили з інших країн.

В значній мірі від залучення висококваліфікованих робітників з міжнародним досвідом роботи та знанням декількох мов залежать великі міжнародні корпорації та наукові установи.

Згадуваний тип міграції притаманний також менш розвиненим країнам з перехідною економікою до економічно розвинутих країн. Це зумовлено кращими можливостями працевлаштування та, як наслідок, покращення матеріального становища, отримання кращих умов життя тощо. Так, ринки праці Північної Америки та Японії потребують значно більшої кількості висококваліфікованих фахівців, ніж їх можуть підготувати освітні системи цих країн. Внаслідок постійного розвитку інформаційних технологій, зростає попит на більш освічених та обізнаних у різних галузях робітників, інтеграційні процеси, в свою чергу, вимагають нових можливостей людського фактору.

Міграція висококваліфікованих робітників може приносити вигоди одночасно двом країнам. Прикладом цього є міграція індійських ІТ-фахівців. Так з середини 80-х років 20-го століття багато добре підготовлених в індійських вузах спеціалістів емігрували до США, де у Силіконовій долині досягли професійного росту та досвіду. Пізніше, багато з цих працівників повернулися на батьківщину і посприяли розвитку ІТ-індустрії в своїй країні.

Рушійними силами міжнародних трудових міграційних процесів можуть бути також політико-правові, військові, релігійно-етнічні, расові, культурні, інформаційні, екологічні та інші чинники неекономічного характеру (див. рис. 1.4).

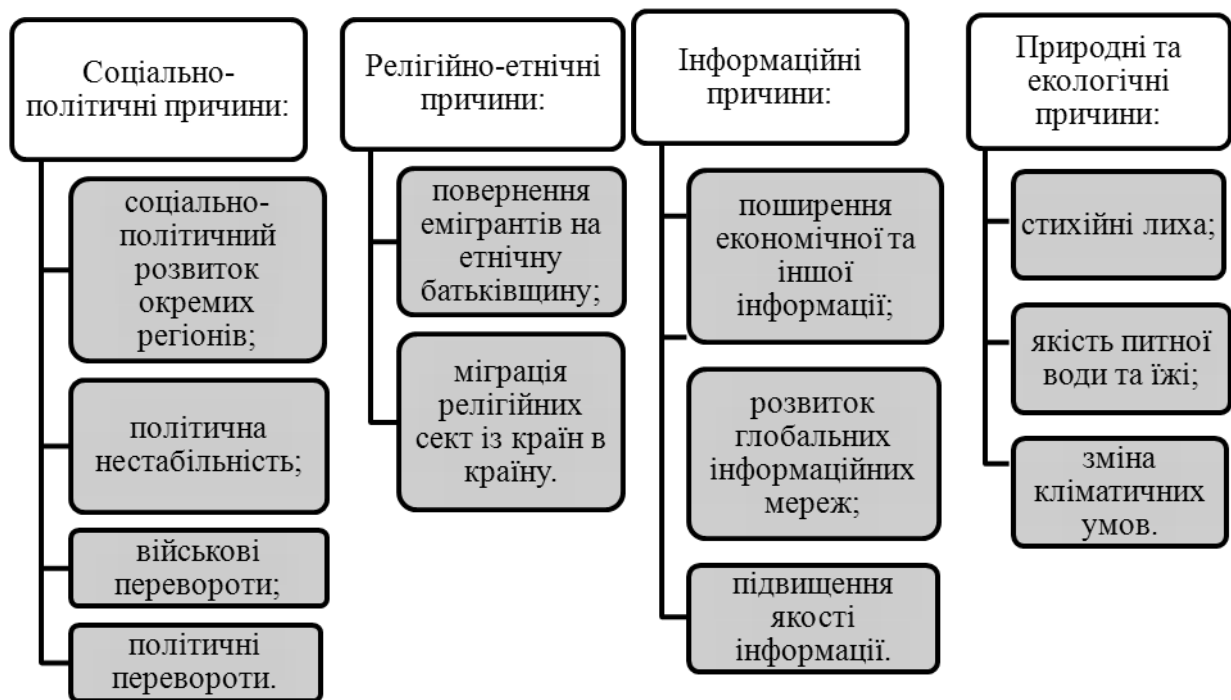


Рис. 1.4. Класифікація неекономічних причин міжнародної трудової міграції

Примітка: складено автором на основі [35, с. 70-71].

З розвитком міжнародної торгівлі та посиленням залежності між країнами на прискорення процесів міжнародної міграції робочої сили значно вплинули поширення інформаційно-комунікаційних технологій, засобів зв'язку і транспорту, зміна навколишнього середовища. Таким чином, важливе значення серед причин міжнародної трудової міграції належить якості екологічної ситуації, що у більшій мірі визначає рівень життя і стан здоров'я людей. Численні дослідження підтверджують тісний кореляційний зв'язок захворюваності з забрудненням природного середовища і вплив останнього на територіальні переміщення населення.

Позитивне чи негативне сальдо трудової міграції залежить, перш за все, від того, чи економіка країни походження може поглинути робітників з інших країн. Для промислово розвинених країн, таких як Німеччина, трудова міграція є необхідним явищем на тлі демографічного старіння нації, оскільки потрібно зберегти чисельність населення і забезпечитись стабільною кількістю молодих працівників. Незважаючи на це, громадська думка розглядає економіку та ринок праці як гру з нульовою сумою. Населення

країн-реципієнтів робочої сили зазвичай відноситься до трудових мігрантів як до конкурентів, які збільшують тиск на ринку праці, внаслідок чого зменшується заробітна плата і посилюється тягар соціальної системи.

1.2. Етапи розвитку міграції робочої сили та становлення спільної міграційної політики ЄС

Передумовами поширення міжнародної трудової міграції є швидкий розвиток міжнародної торгівлі та міжнародного руху капіталу. Інтенсивно цей процес відбувався наприкінці XVIII – на початку XIX ст. із здійсненням промислової революції та формуванням технологічного способу виробництва, заснованого на машинній праці. Тобто трудова міграція є формою руху відносно зайвого населення з одного центру нагромадження капіталу до іншого. Оскільки робоча сила, яка наявна на міжнародному ринку праці, походить у своїй більшості з країн з відносно низьким рівнем економічного розвитку і зайнятості населення, то міжнародна міграція робочої сили є також чинником вирівнювання економічних умов господарювання.

Міграція робочої сили як економічна категорія і як соціально-економічне явище відома з стародавніх часів. Саме тоді почав формуватися міжнародний ринок праці, а недостача робочої сили в деяких країнах компенсувалася ввезенням рабів з колоній. Поштовхом для масового переміщення населення стали перш за все, великі географічні відкриття, а згодом - рух капіталу. На основі систематизації фактів міжнародного переміщення населення протягом тривалого часу виокремлюють дев'ять етапів міграції робочої сили (див. табл. 1.1).

Етапи міжнародної міграції робочої сили [47]

Етап міграції	Особливості міграційних процесів
1	2
<i>Перший етап</i> (Стародавні цивілізації)	Примусове переміщення трудових ресурсів для досягнення економічної могутності стародавніх цивілізацій.
<i>Другий етап</i> (Середні віки)	Поширення найманої військової служби в Європі: - експортери найманих військових: окремі германські князівства і кантони Центральної Швейцарії; - імпортери: королі Франції, Швеції, Польщі.
<i>Третій етап</i> (з 1650 до 1850 рр.) – «стара» міграція	Великі географічні відкриття. Основні міграційні потоки: 1) із Старого Світу до Нового (Північна та Південна Америка, Вест-Індія); 2) примусовий вивіз рабів з Африки до Америки.
<i>Четвертий етап</i> (з кінця XIX - початку XX ст.)	Імміграція з Європи у країни Америки, Австралію, Нову Зеландію. Зменшення кількості емігрантів з Англії, Іспанії, Нідерландів, Португалії і стрімке зростання – з Австро-Угорщини, Росії, Німеччини, Італії. Масова еміграція національних меншин з Росії до США, Канади, Австралії, Нової Зеландії, Південної Африки і Аргентини; офіцерів Білої Армії, дворян та інтелігенції після більшовицької революції 1917 року і громадянської війни в Росії.
<i>П'ятий етап</i> (кінець I Світової війни – початок II Світової війни)	Внаслідок світової економічної кризи 1929-1933 рр. та замкнутості розвитку Радянського Союзу послабилась міжнародна міграція робочої сили.
<i>Шостий етап</i> (II Світова війна)	Насильницьке переміщення військовополонених, численні потоки біженців.

Продовження табл. 1.1.

Етап міграції	Особливості міграційних процесів
1	2
<i>Сьомий етап</i> (після II Світової війни до кінця 80-х р.)	Зростання масштабів міжнародної міграції внаслідок політичних і економічних причин. Зворотні потоки мігрантів із числа інтелігенції з метрополій до колишніх колоній і домініонів. Створення, становлення і ліквідація так званої “системи гостьових робітників”, яка в найбільш організованому класичному вигляді була

	впроваджена у Німеччині (ФРН): Федеральний Офіс Праці здійснював організований набір робочої сили, перевіряв виробничі навички робітників, здійснював медичні експертизи тощо. В 1956 р. європейці вперше з часів II світової війни знов зіткнулись з таким явищем, як біженці з Угорщини, а в 1968 році – з Чехословаччини.
<i>Восьмий етап</i> (з 1990-х р. до 2000 р.)	Збільшення трудової міграції у країни Північної і Південної Америки, Австралії, та її скорочення у Західну Європу. Трансформація країн Південної Європи з еміграційних в імміграційні. Стрімка імміграція у нафтодобувні країни Близького Сходу. Нова геополітична ситуація в Європі, викликана колапсом Радянського Союзу, зумовила появу нових незалежних країн і призвела в 90-і роки до нової хвилі мігрантів, насамперед, до Західної Європи, а також до США, Ізраїлю, Аргентини, Австралії, Канади та в інші.
<i>Дев'ятий етап</i> (з 2000 р. і до сьогодні - етап трансміграції)	Масові міграційні процеси; зростання міграції висококваліфікованих кадрів; виникнення соціальних зв'язків, які поєднують країни еміграції та імміграції, що сприяє обміну ідеями та соціальним досвідом; розвиток мережевої міграції, яка являє собою рух молодих людей та є першою хвилею еміграції, що робить процес міграції більш захищеним, регульованим та безпечним; зростаюча потреба в міжнародному регулюванні процесів міграції.

Хіжний Е. К. окреслює чотири етапи міграції, що відбувалися на Європейському континенті в контексті історичного розвитку, і які вплинули на європейські ринки праці (див. рис. 1.5).

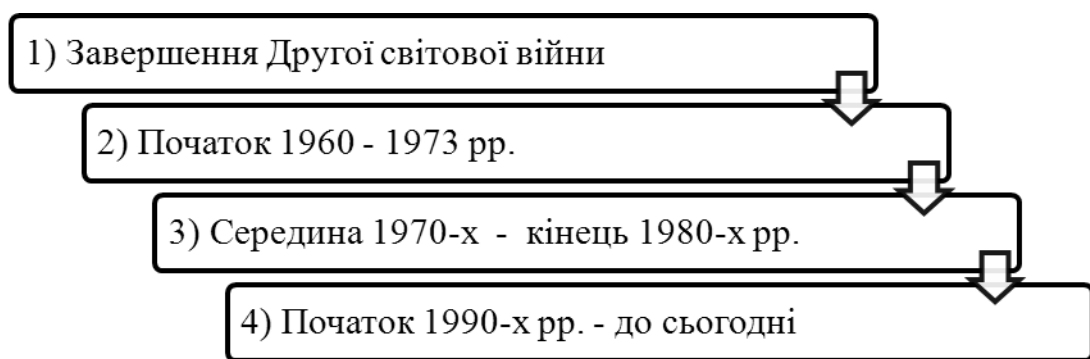


Рис. 1.5. Етапи міграції на Європейському континенті за Е. К. Хіжним

Примітка: складено автором на основі [49, с. 69-71].

Перша хвиля масової трудової міграції у країни Західної Європи, спричинена відновленням економіки, почалася після Другої світової війни і тривала до початку 60-х років ХХ-го століття. За допомогою міграції робочої

сили в даний період були створенні деякі галузі промисловості, як наприклад, автомобілебудування у Франції. У більшості випадків трудові мігранти були вихідцями із менш розвинутих європейських країн, таких як Португалія, Іспанія, Італія, Греція, а також із Туреччини і країн Північної Африки, які отримали статус асоційованих членів ЄС. Ріст міграції з периферійних регіонів Європи до її індустріального північно-західного центру, так само, як і міграція із третіх країн, були необхідними для компенсації скорочення чисельності корінного населення цих країн і забезпечення економічного зростання. У Францію та Велику Британію потік трудових мігрантів надходив із колишніх колоній, що зберегли традиційні економічні та культурні зв'язки. Німеччина, що майже не мала колоній, в 1961 році підписала договір з Туреччиною про найм робочої сили. Такої ж позиції дотримувалися Нідерланди.

У цей період із колишніх колоній у метрополії переїхало близько 6,5 млн. осіб. В основному трудові іммігранти використовувалися як малокваліфікована робоча сила в гірничодобувній промисловості, сільському господарстві та сфері послуг. Так звані “гостьові” робітники отримували короткострокові візи і не мали можливості отримати дозвіл на проживання своїх сімей, тобто трудова міграція носила короткостроковий характер.

Наступний етап міграції трудових ресурсів у країни ЄС тривав з початку 60-х рр. до 1973 р. 20-го століття. Упродовж 1960-х рр. міграційна політика країн Західної Європи зазнала змін: покращення економічної ситуації та політичного середовища у більшості європейських країн, візовий режим був спрощений, також дозволено перебування членів родин трудових мігрантів на території приймаючих країн [21, с. 338].

Третій етап, що співпав з початком нафтової кризи 1973 р., характеризується сповільненням притоку робочої сили із третіх країн, імміграційна політика стала більш жорсткішою, проте були прийняті заходи з приводу полегшення процесу об'єднання сімей та утворення етнічних

діаспор в країнах ЄС. Країни Південної Європи поступово перетворились із країн постачальників робочої сили у країни отримувачі трудових мігрантів.

Внутрішня міграція трудових ресурсів являлась у цей період важливим елементом оптимізації соціально-економічного розвитку, сприяла зниженню асиметрії розміщення робочої сили та населення країн Західної Європи у цілому. Цьому сприяла подальша лібералізація імміграційного законодавства для країн членів ЄС, поява «прозорих кордонів» у рамках угруповання.

Важливим кроком стало підписання у 1985 році Шенгенської угоди, яка усунула бар'єри на шляху руху капіталу, товарів і людей. У 1999 році лише 0,2 % всього населення ЄС брало участь у внутрішній міграції. Проте у 1990-2005 рр. частка мігрантів із країн-членів ЄС у загальному потоці імміграції складала, наприклад, більше 80 % у Люксембурзі і більше 50 % у Бельгії.

До кінця 80-х рр. ХХ ст. напрямки міграційних потоків також зазнали змін, переважаючим стало переміщення населення між Європейськими країнами, в основному зі Сходу на Захід. З розвитком економік Південних Європейських країн, таких як Італія, Іспанія, Португалія та ін., вони набули статус приймаючих [78, с. 4].

У зв'язку із кардинальними політичними і економічними змінами в країнах Центральної і Східної Європи наприкінці 1980-х – початку 1990-х рр., такими як падіння залізної завіси, посилення інтеграційних процесів, війни і етнічні конфлікти, притік мігрантів в країни ЄС різко збільшився [71, с. 6]. З 1988 р. до 1992 р. щорічний притік мігрантів подвоївся з 622 тис. осіб до 1,3 млн. осіб, а число негромадян ЄС виросло із 7,9 млн. осіб у 1988 р. до 12,3 млн. осіб у 1993 р. У 90-х рр. потік іммігрантів із країн Центральної та Східної Європи зріс після об'єднання Німеччини, відкриття кордонів Угорщини та Австрії в кінці 1989 р.

Після підписання Маастрихтського договору в 1992 були прийняті перші кроки по законодавчому оформленню єдиного економічного і політичного простору та контролю за внутрішньою міграцією. Були

відмічені так звані «буферні зони», які об'єднали в основному країни Центральної і Східної Європи з країнами Південної Європи, що очікували на приєднання до ЄС та були віднесені у режим контролюючої міграції. Також був посилений прикордонний нагляд і розроблена система співпраці з транзитними країнами, до яких відносились країни колишнього СРСР, Туреччину і країни Магрибу. Важливим напрямком міграційної політики стала боротьба з нелегальною міграцією в країнах ЄС, яка складала приблизно 10 % від потоку легальних мігрантів.

Кінець 90-х рр. пов'язаний із скороченням народжуваності у країнах ЄС, нестачею робочої сили в окремих галузях економіки, у тому числі і у високотехнологічних, кризою пенсійної системи у багатьох країнах ЄС і зростанням нелегальної імміграції. У цей період були розроблені інтеграційні програми для включення трудових мігрантів не тільки в економічне життя європейських країн, а і в соціальне середовище приймаючих країн, що були змушені рахуватися з виниклими національними меншинами на своїй території. Відбулася лібералізація процесів отримання громадянства, прийняті міри з приводу інтеграції мігрантів у освітню галузь, забезпечено доступ до системи охорони здоров'я.

Окремими етапами, що вплинули на розмір трудової міграції, можна, на нашу думку, виділити розширення ЄС у 2004 і 2007 рр. та період економічної кризи 2008-2009 рр.

Після розширення ЄС у 2004 і 2007 рр. майже половина всіх іммігрантів припадала на вихідців із нових країн-членів. Для 10 країн Центральної і Східної Європи був передбачений перехідний період на термін 7 років, розділений на 3 фази (2+3+2), протягом кожної фази діяли свої обмеження для вільного переміщення робочої сили із ЄС-10. Цей період пов'язаний у більшій мірі не із можливим масштабним припливом іммігрантів із ЄС-10, а із ймовірністю використання території нових країн для транзиту нелегальних мігрантів із інших регіонів.

Згідно «Договору про приєднання» (англ. «Accession Treaty»), до нових країн-членів були запроваджені міграційні режими чотирьох типів [89, с. 7-9]:

- обмежувальний (був введений Бельгією, Данією, Німеччиною, Грецією, Фінляндією, Францією, Люксембургом, Іспанією) – вимагав від іммігранта отримати дозвіл на працю, який видавався лише за умови, що на певну вакансію не претендують громадяни ЄС-15;

- обмежувальний з певною квотою працівників з ЄС-8 (був введений в Австрії, Італії, Нідерландах, Португалії);

- загальний доступ до ринку праці з обмеженими вигодами (запровадили Ірландія і Велика Британія);

- вільне переміщення працівників було введено тільки Швецією.

Новою тенденцією стало зростання міграції висококваліфікованої робочої сили, що було спричинено нестачею висококваліфікованих робітників серед місцевого населення.

Різноманітні потоки мігрантів у ЄС можна розділити на три основні типи:

- 1) масова традиційна етнічна міграція із третіх країн в Європейський Союз;

- 2) незначна за чисельністю, але важлива за значенням внутрішньоєвропейська міграція громадян ЄС, які мають право на вільне переміщення всередині угруповання;

- 3) нові хвилі іммігрантів із сходу на захід після розширення ЄС в 2004 і 2007 рр.

Дослідження міжнародної організації з міграції показують, що трудові мігранти, як правило, займають ті робочі місця, які не користуються популярністю корінними жителями. Основну частину своїх доходів вони витрачають в приймаючих країнах і тільки незначну частину (до 10 %) відправляють у свої країни.

В жовтні 2006 року Комісія Європейського Союзу погодила два проекти директив ЄС, що стосувалися економічної міграції. Перший – передбачає допуск висококваліфікованих спеціалістів в ЄС і створення Синьої карти. Ціль введення цієї карти – вирішити проблему дефіциту підготовлених кадрів. Її власник може працювати на території ЄС, має право користуватися рядом соціально-економічних прав і сприятливі можливості для возз'єднання сім'ї. Проте цей документ не дає право на постійне проживання в ЄС і на необмежений часовими рамками робочий контракт. Перевагою Синьої карти є те, що вона діє протягом 5 років після повернення спеціаліста на батьківщину і він у будь-який момент може повернутися в ЄС на роботу при наявності вакансії. Цілю таких заходів служить стимулювання залучення професіоналів із третіх країн.

Друга директива Євросоюзу стосується єдиної процедури для отримання дозволів на роботу і віз на проживання, а також прав для легальних мігрантів із третіх країн. Вона вирівнює трудові права іноземних працівників і корінних жителів ЄС: однакові умови праці, рівень її оплати, доступ до освіти, права на соціальне забезпечення.

Фінансова і економічна криза 2008-2009 рр. спричинила найглибшу за останні 13 років рецесію в Європі, що призвела до падіння ВВП та інвестицій, росту інфляції та безробіття. У грудні 2008 року Єврокомісія запропонувала план європейського відновлення, в якому зазначила комплекс заходів по створенню робочих місць і запропонувала шляхи по виходу із економічної кризи. Крім того, в березні 2009 року на зустрічі міністрів праці та соціального захисту ЄС було запропоновано збільшити частку Євросоюзу в субсидіях так званого фонду глобалізації з 50 до 75 %, а тривалість наданої допомоги – від одного до двох років. Цей фонд був створений для надання допомоги громадянам ЄС, які залишилися без роботи внаслідок переведення виробництва в країни з більш дешевою робочою силою.

Останні економічні потрясіння призвели до переоцінки наслідків впливу кризи на трудових мігрантів, що являються важливим елементом

ринку праці. У дослідженнях німецького відділення фонду Маршалла (США) про проблеми трудової мобільності після розширення ЄС відмічалось, що діяльність трудових мігрантів привела до росту ВВП у країнах-членах на 0,2 %, особливо у країнах із гнучким ринком праці. Що стосується впливу міграції на рівень безробіття, то в країнах із гнучким ринком праці притік мігрантів не призводить до росту безробіття, а у країнах із регульованим ринком рівень безробіття внаслідок використання іноземної робочої сили може вирости на 0,1 - 0,2 %. Причому, чим вищий рівень підготовки трудових мігрантів, тим менше він впливає на рівень безробіття.

У 2008 році про прийняття жорстких правил для мігрантів об'явила Англія. У Чехії, де частка іноземних мігрантів не велика, був розроблений план вимушеного виселення мігрантів, в першу чергу із В'єтнаму і Монголії. Їм оплачувалась допомога у розмірі 500 євро і квиток додому. Іспанія, яка завжди славилась своєю толерантністю до іммігрантів, у вересні 2008 року запропонувала іноземним працівникам виплату допомоги по безробіттю, щоб вони змогли повернутися до себе на батьківщину.

У доповіді Єврокомісії по моніторингу ринка праці в ЄС від 17 лютого 2009 року відмічалось, що до грудня 2008 року різке сповільнення економіки не сильно вплинуло на показник рівня безробіття в ЄС. Незначний вплив кризи на ринок праці з початку 2008 року частково пояснюється тим, що рівень зайнятості реагує на економічну активність, як правило, із запізненням на 3 квартали. Першими ріст безробіття в ЄС відчули на собі молодь і робітники за тимчасовими контрактами, у т.ч. і трудові мігранти із третіх країн.

З огляду на масштаб міграційної кризи роль та значення спільної міграційної політики ЄС у регіоні зростає. Х. Фогел підкреслює, що питання управління міграцією і захист внутрішніх кордонів безпосередньо стосуються інтересів усіх країн-членів ЄС, однак їм нелегко відмовитися від певних норм національного законодавства та надати компетенцію з

регулювання цих питань наднаціональним інститутом ЄС (Європейській Комісії, Європейській Раді, Раді ЄС, Європейському парламенту) [48, с. 352].

Потреба у загальноєвропейській міграційній політиці давно обговорюється. У листопаді 2014 року почала функціонувати нова Європейська комісія, яку очолив Жан-Клод Юнкер та відніс до числа десяти політичних пріоритетів сприяння покращення міграційної політики з метою подолання демографічних проблем. Як перший крок на шляху розв'язання проблем став перегляд законодавства з приводу надання Синьої карти ЄС. Також було призначено Дімітріса Аврамопулоса Європейським комісаром з міграції.

Розробка більш комплексної міграційної політики ЄС зумовлена наступними причинами:

1) Необхідність більш вдосконаленого регулювання потоків робітників з третіх країн, які отримують дозвіл на проживання та працевлаштування в ЄС. Це пов'язано також із тим, що значна частина іммігрантів, які в'їжджають в ЄС з інших причин, наприклад, возз'єднання сім'ї чи навчання, врешті в тій чи іншій формі отримують доступ до ринку праці ЄС. Тому політика трудової міграції ЄС не повинна ігнорувати мігрантів з третіх країн світу та враховувати їх кількість та кваліфікацію в рамках планування міграційної політики та визначенні потреби в робочій силі на ринках ЄС.

2) Спільний ринок праці ЄС охоплює 28 окремих ринків, які залишаються в значній мірі сегментовані внаслідок регулювання умов праці та заробітної плати. Для вирішення прогалин з приводу зайнятості на ринках праці ЄС потрібно полегшити доступ трудових мігрантів та сприяти їхній інтеграції в спільний ринок.

3) Для полегшення узгодження попиту та пропозиції праці необхідною умовою є налагодження посередницького механізму, зокрема служби зайнятості, між країнами-членами ЄС та третіми країнами. Важливим шляхом у цьому напрямку стало б розширення діяльності Європейського

порталу мобільності робочої сили, EURES, в третіх країнах, особливо в країнах, які співпрацюють з ЄС. Це дало б змогу країнам-партнерам отримувати актуальну інформацію про вакансії в Європі, а роботодавцям ефективно оцінювати потенційну робочу силу. В якості альтернативи, EURES, яка працює як мережа державної служби зайнятості ЄС, може співпрацювати з інформаційними державними системами зайнятості у країнах-партнерах.

4) Визнання дипломів, отриманих в ЄС громадянами третіх країн. Це, перш за все, говорить про однакові права громадян ЄС, аніж про економічну ефективність. Дипломи, сертифікати та інші підтвердження кваліфікації громадян ЄС визнаються в інших країнах-членах. Це стосується і громадянина третіх країн у випадку, якщо він є членом сім'ї громадянина ЄС або має спеціальний акт про визнання диплома та/або інших сертифікатів. Проте навіть у цих випадках існують обмеження: довгострокове перебування, статус біженця, наявність Синьої карти. Ці та інші перешкоди з приводу визнання дипломів працівників із третіх країн служать перепорою в досягненні цілей в галузі трудової міграції і політики на ринку праці ЄС.

5) З метою розвитку гнучкого та ефективного ринку праці ЄС розглядається варіант надання окремим категоріям робітників із третіх країн візи на певний період (в межах 6 місяців) для пошуку роботи. Якщо власник цієї візи отримає пропозицію по працевлаштуванню в одній із держав-членів ЄС, то саме вона в межах національного регулювання вирішуватиме питання з надання дозволу на роботу. Громадянин третьої країни змушений покинути територію ЄС, якщо не отримав пропозицію роботи, а також у випадку закінчення терміну візи. Існує ризик збільшення нелегальних іммігрантів, які скориставшись можливістю залишаться на території ЄС.

Сучасні тенденції міграційної політики ЄС «відбивають суперечливу природу сучасної демократії. Вона, як відомо, намагається поєднати два протилежні та часто взаємовиключні принципи: універсальний і територіальний, права людини та суверенітет народу» [7].

Отже, кількість міграційних потоків може збільшуватися або зменшуватися залежно від впливу економічного зростання чи рецесії. Міграційні процеси пройшли декілька етапів на Європейському континенті, серед яких необхідно виділити процес розширення ЄС та впровадження безвізового режиму між державами-членами, що суттєво вплинуло на напрямки міграційних потоків та кількість мігрантів.

1.3. Теорії та моделі дослідження трудової міграції

Одним із першим почав досліджувати міграційні процеси в 19 ст. британський економіст Ернест Равенштейн, який узагальнив свої здобутки в одинадцятьох законах міграції:

- Дослідник вперше поєднав міграцію із відстанню, відмітивши, що більшість міграцій здійснюється на короткі відстані.
- Міграція має покроковий характер. Таким чином, на місце периферійної території прибувають мігранти із більш віддаленої території, які згодом переміщуються до центру. На основі даного твердження зародились різноманітні міграційні концепції. Найбільш відомою є модель Філдінга ('escalator region'), яка описала міграцію, беручи за проміжок часу, життєвий цикл людини.
- Міграція в промислові та комерційні центри здебільшого характерна для мігрантів, які переміщуються на великі відстані.
- Кожен потік мігрантів може стати причиною міграції в протилежному напрямку. Проте вони не в повній мірі можуть компенсувати втрат від міграції.
- Міські жителі меншим чином схильні до міграції у порівнянні з сільськими.
- Домінуюча тенденція міграції на невеликі відстані належить жінкам. Це парадоксальне, на перший погляд, припущення підтверджується практично на всіх емпіричних даних.

- Більшість мігрантів – люди працездатного віку: сім'ї мігрують рідко.
- Трудова міграція сприяє швидкому зростанню та розвитку великих міст у більшій мірі, ніж природний приріст населення.
- Кількість мігрантів пропорційно зростає із розвитком промисловості, торгівлі та транспорту.
- Переважна більшість мігрантів рухається із сільських районів до промислових центрів.
- Серед причин міграції домінують економічні [91, с. 267].

Потрібно відмітити, що Равенштейн розглядав лише внутрішні міграції, тому саме до них необхідно віднести виділенні ним закони. З цієї причини дані закони не можна назвати універсальними, деякі з них застаріли і потребують повторної перевірки. Тим не менш, багато науковців в своїх дослідженнях використовують за основу вчення Равенштейна.

Крім визначення даних постулатів, Равенштейн поділив мігрантів залежно від відстані пересування на три групи: 1) мігрант в межах міста чи області; 2) мігрант від регіону походження до прилеглої території; 3) мігрант, який пересувається в іншу країну.

Більш складною є типологія міграції за Петерсеном, що враховує тип взаємодії (людини з природою, людини і країни, людини з власними переконаннями, колективну поведінку), причини (екологія, міграційна політика, вищі потреби, соціальна необхідність), клас міграції (примітивна, вимушена, добровільна, масова) і тип міграції (консервативний чи інноваційний). За консервативного типу фермер, який переїжджає в іншу місцевість продовжує працювати в якості незалежного фермера і жити в сільській місцевості. Якщо мова йде про інноваційний тип, то в даному разі фермер переїде до міста і почне займатися новою справою.

Інший вчений, який вніс свій вклад у дослідження міграції – американський соціолог Самуель Стоффер. Вчений стверджував, що кількість людей, які переміщуються на певну відстань, прямо пропорційна

новим перспективам і обернено пропорційна кількості проміжних обставин. Під проміжними обставинами (intervening opportunities) вчений виділяв все, що заважає міграційному процесу. Це можуть бути витрати на транспорт, місцеве законодавство, недостатня проінформованість мігранта, негативне відношення місцевого населення тощо.

Питання, на яку відстань здатні переміщатися мігранти, залишалось актуальним у всіх класичних міграційних теоріях з часів законів міграції Равенштейна, які визначили відстань основним фактором міграції. Американський лінгвіст і філолог Джордж Кінгслі Зіпф, спираючись на закони Равенштейна, у 1946 р. опублікував роботу в журналі *American Sociological Review* «The Hypothesis: On the Intercity Movement of Persons», в якій розглянув вплив відстані на міграцію між містами [96]. Вчений намагався пояснити такі міграції принципом найменших зусиль, або найменшої противаги. Цей принцип полягає у тому, що люди при досягненні результату завжди вибирають дії, що потребують від них найменших зусиль. У відповідності з теорією Зіпфа, величина міграційного потоку із одного міста в інше залежить від відстані між ними, оскільки витрачені грошові кошти, затратені зусилля і перенесенні труднощі збільшуються з відстанню. На основі цієї теорії у 1949 р. вчений у книзі «Людська поведінка і принцип найменших зусиль» («Human behavior and the principle of least effort») запропонував гравітаційну модель міграції [97]. Ця модель отримала широке розповсюдження і використовується багатьма дослідниками при аналізі міграції. Інтенсивність міграційного потоку між двома об'єктами у гравітаційній моделі буде залежати від відстані між ними і деякої міри їх важливості. За міру важливості зазвичай беруться показники чисельності населення. Гравітаційна модель відрізняється від моделі Стоуффера тим, що враховує лише два конкретні фактори, один із яких є сталим, на противагу значної кількості проміжних обставин.

Після робіт Стоуффера і Зіпфа математичне моделювання стало одним із основних методів вивчення міграції, хоча бере початок ще до XIX ст., коли

бельгійський вчений Ламберт Кетле у книзі «On Man and the Development of his Faculties: An Essay in Social Physics» вказав на зв'язок соціальних і фізичних явищ, зачепивши моделювання міграційних процесів.

Значний внесок у вивчення теорії міграції населення вніс американський соціолог Еверетт С. Лі. У 1966 р. у статті «Теорія міграції» («A theory of migration») він переформулював теорію Равенштейна, приділивши увагу факторам притягання і виштовхування [77]. Вчений наголошував на тому, що із місцем прибуття і вибуття незмінно пов'язані дві групи факторів, що впливають на мігранта – позитивні та негативні (наприклад, бажання жити поряд із близькими або труднощі, з якими доведеться зіштовхнутися при переїзді). Еверетт С. Лі також звернув увагу на вплив, який мають проміжні обставини (перешкоди) і різноманітні обмеження, що проявляються у пунктах прибуття і вибуття. Серед цих перешкод – відстань, вартість транспорту, доходи і витрати на новому місці, вартість житла, бар'єрний фактор кордону. Будучи незначною перешкодою для одних мігрантів, вони можуть бути непереборною обставиною для інших. Модель Лі враховує всі діючі на мігранта сили: економічні, політичні, соціальні, культурні та природні. Таким чином, для автора міграція є балансом факторів притягання і виштовхування у пунктах прибуття і вибуття. Лі не вказує, як у кінцевому випадку створюється цей баланс, але стверджує, що оцінка формується у результаті раціонального мислення.

Наведенні далі теорії міжнародної міграції або шукають першопричини міграції, що спонукають осіб, сімей чи домогосподарства переміщуватись, або досліджують механізми міграції на рівні держави загалом.

У другій половині ХХ ст. у вивченні міграції стала виділятися економічна наука. Міграційні теорії, які виникли у цей час, так чи інакше базуються на факторах притягання і виштовхування, що неминуче приводить нас до вчення Равенштейна. Класичні теорії міграції стараються дати відповідь, чому певні групи населення мігрують і яким чином це впливає на

країни-емігранти та країни-іммігранти. Також теорії описують інтеграцію мігранта в країну призначення і базуються на припущенні, що місце проживання змінювалося тільки раз або двічі. Основні теоретичні моделі, що пояснюють міграцію представлені на рис.1.6.

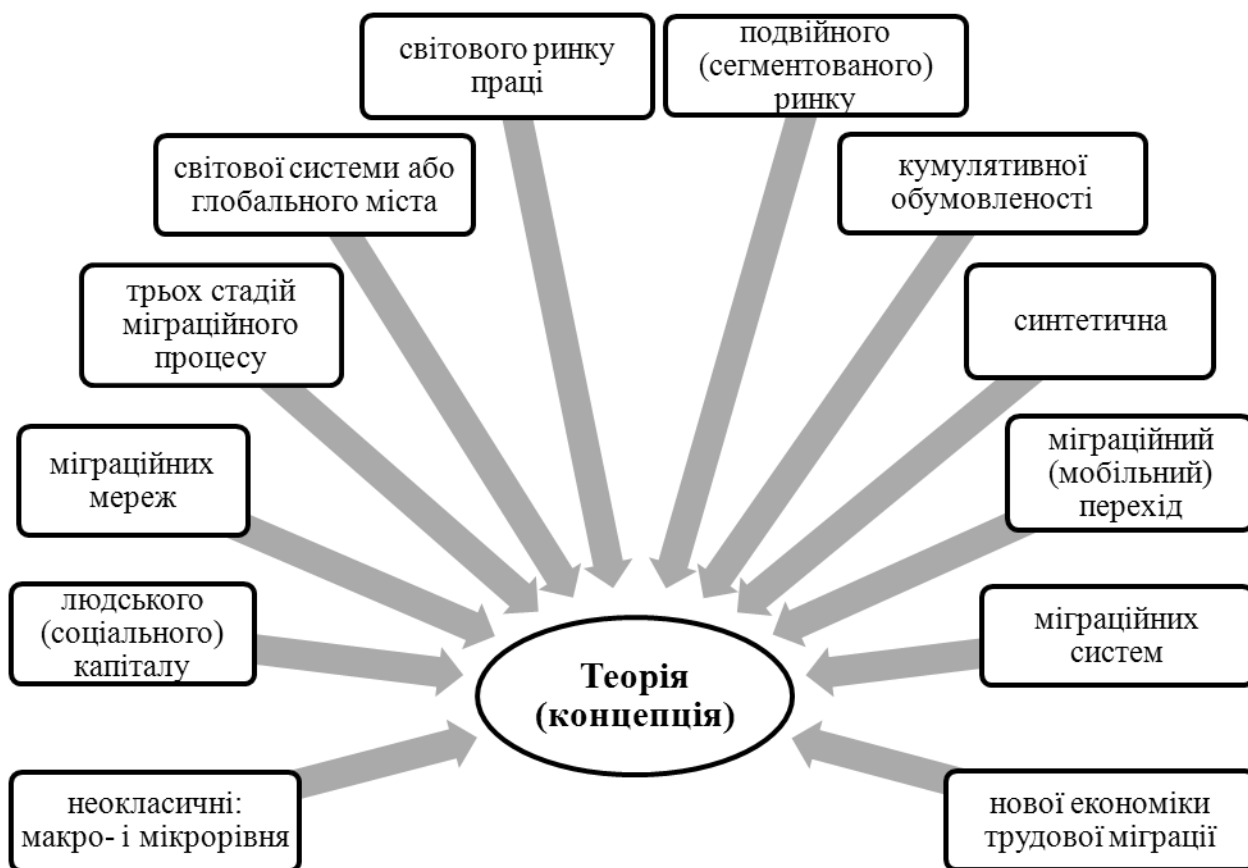


Рис. 1.6. Теорії (концепції) міграції населення

Примітка: складено автором на основі [50, с. 30-35; 63; 88, с. 431-462].

До класичних теорій належать неокласичні міграційні теорії та нова економічна теорія міграції.

Неокласичні теорії розглядають міграцію як особливу форму трудової міграції. Передбачається, що ринковий механізм напряму залежить від оптимального і рівномірного розподілення факторів виробництва. Для міграційних процесів це означає, що головною причиною зміни місця проживання людини є краща заробітна платня. Останнім часом дана теорія часто критикується. Справа у тому, що найбільша кількість мігрантів походить не із країн третього світу, а в основному здійснюється між країнами

з традиційними, історично складеними, політичними відносинами. Крім того, найбільша мобільність характерна для середнього класу. Усунення різниці у оплаті праці повинно було б призвести до припинення руху робітників, але міграція продовжує існувати навіть після ліквідації причин, що її породжують.

На відміну від потоків трудових мігрантів, інвестиції спрямовуються у протилежну сторону, тобто капітал рухається від багатих країн до бідних. Це стосується також і людського капіталу, так як, висококваліфіковані працівники часто їдуть працювати з багатих у бідні країни в надії отримати більші прибутки із своїх знань і вмінь у бідному на людський капітал середовищі.

Окремий індивід, приймаючи рішення про переміщення в іншу країну, здійснює підрахунки у системі “витрати-вигоди”. Такого положення притримується неокласична мікроекономічна теорія, відповідно до якої сума окремих переміщень складає міграційні потоки. Оцінювання “витрат-вигод” від міграції базується на аналізі монетарних та немонетарних компонентів. Серед немонетарних найбільш поширеними виступають: вивчення нової мови та необхідність отримання нових знань і вмінь, послаблення сімейних і дружніх зв’язків, інтеграція у нове культурне середовище тощо. Однак при оцінці чистої вигоди від міграції, зазвичай, враховуються лише монетарні компоненти, оскільки, по-перше, їх легше виміряти і, по-друге, згідно з поглядами класиків неокласичної мікроекономіки [88, с. 434] вони здійснюють більший вплив на прийняття рішення про міграцію, аніж немонетарні складові. Останнім часом дана теза критикується, оскільки посилилась увага до немонетарних компонентів.

Перш ніж оцінити переваги і витрати від міграції, індивід на основі наявної інформації ознайомлюється з країною потенційної міграції. Вигоди від міграції розраховуються шляхом множення ймовірності отримати роботу на величину заробітної плати відповідної професійної кваліфікації. Нелегальні мігранти здобуту величину повинні помножити на ймовірність

уникнути депортації. Отриманий результат порівнюється із заробітками у місці походження мігранта. Особа мігрує, якщо отримує позитивну різницю між очікуваними прибутками у країні-реципієнті та країні-донорі. Можливою є ситуація, коли очікуванні прибутки є рівними, тобто різниця дорівнює нулю, у цьому випадку мігрант має право власного вибору. Якщо маємо справу із сімейним переміщенням, відбувається оцінювання сукупної вигідності міграції в цілому для родини.

Даний теоретичний підхід не застосовується при недобровільних переміщеннях. Крім того, не у всіх випадках можливо оцінити вигоди і втрати від переміщення, так як, мігранти часто покладаються на перспективи, які відкриваються перед ними у іншому регіоні, тому часто діють імпульсивно, покладаючись на досвід інших осіб.

Критиками цієї теорії виступають вчені, які досліджують окремі міграційні історії. Відповідно до теорії мігрувати повинні найбільш вразливі люди у багатшій країні, проте насправді, як показують дослідження, це у більшості представники середнього класу із країн, що розвиваються [61]. Варто відмітити Вільяма Артура Льюїса, нобелівського лауреата, автора двосекторної моделі економіки, що передбачає виділення сільського і міського секторів. Особлива увага у цій моделі приділяється міграції із сільської місцевості у місто на фоні росту виробництва та зайнятості у країнах третього світу. Його теорія мала значну кількість послідовників, наприклад, Фей, Рані, Тодаро, Піоре, Штігліц, Харріс.

Інший відомий вчений, який вніс свій вклад у вивчення міграції – Вільбург Зелінскі, автор культурного районування США. Його концепція міграційного (мобільного) переходу була опублікована у журналі «Географічний огляд» (Geographical review) у 1971 р. [95]. Автор стверджує, що у часі та просторі існують чіткі структурні закономірності у рості персональної мобільності, і ці закономірності являються невід'ємною частиною процесу модернізації. Сам міграційний процес складається із 5 фаз:

1. Первісне традиційне суспільство. Мінімальна міграція з ціллю зміни місця проживання і обмежене переміщення, пов'язане з землекористуванням, торгівлею, військовими діями і релігійними звичаями.

2. Передчасно мобільне суспільство. Масові міграції з сільської місцевості у міста. Характерний рух сільських жителів із ціллю колонізації окраїн, якщо у країні наявні неосвоєні території. Масовий відтік мігрантів у доступні та привабливі країни. При певних обставинах незначна, але характерна імміграція кваліфікованих працівників, вчених із інших країн.

3. Пізнье мобільне суспільство. Послаблення міграції з сільської місцевості у міську. Скорочення міграції з ціллю колонізації окраїн. Зниження або відсутність еміграції.

4. Розвинуте суспільство. Мобільність громадян знижується і коливається на низькому рівні. Значні міграційні потоки «місто-місто» і у середині агломерацій. Якщо прикордонні поселення зберігаються, то вони знаходяться у стані застою або ізоляції. Значна імміграція некваліфікованої і середньокваліфікованої робочої сили із відносно доступних країн. Можливі значні міжнародні міграції або циркуляція кваліфікованих працівників і професіоналів, але напрямок і величина потоку залежить від певних обставин. У значній мірі зростає циркуляція населення, а особливо у економічній сфері та сфері розваг.

5. Над-розвинуте суспільство. Можливе зниження рівня міграції і сповільнення деяких форм циркуляції, пов'язане з розвитком комунікацій і пошти. Практично всі міграції здійснюються між містами або у середині агломерації. Можлива подальша міграція відносно некваліфікованої робочої сили із менш розвинутих регіонів.

Таким чином, автор доводить постійну історичну еволюцію у міграційному русі населення.

Аспекти людської поведінки при міграційних процесах досліджував Гарі Беккер, розробник концепції людського (соціального) капіталу. Для реалізації міграційних намірів потрібне не лише бажання індивіда, а й

різноманітні ресурси. Саме тому дослідники говорять про селективну природу міграцій, оскільки переміщення зазвичай здійснюють не найбільш бідні та знедолені верстви населення, а ті, хто володіє необхідним набором ресурсів. Одним з таких ресурсів виступає людський капітал, що включає в себе як вроджені здібності та таланти, так і накопичені знання, вміння, навички, досвід, освіту, кваліфікацію, інформацію, фізичне і психологічне здоров'я тощо [5, с. 769]. Дослідники міграцій вважають, що мігранти володіють більшим людським капіталом порівняно з тими, хто не наважується на переїзд [27, с. 128].

Теорія людського капіталу окреме значення приділяє грошовим переказам мігрантів, що слугують засобом перерозподілу доходів. Вагому роль цьому питанню приділяють країни-донори робочої сили, у тому числі й Україна. Грошові перекази мають неоднозначний вплив на соціально-економічний розвиток. З одного боку, відбувається інвестування у нерухомість та освіту, збільшується купівельна спроможність населення, частина грошових переказів спрямовується на заснування власного бізнесу, з іншого боку, посилюється соціальна напруга між населенням, оскільки не всі отримують надходження із-за кордону, зростають ціни.

В основу прийняття рішення про міграцію, відповідно до концепції соціального капіталу, так само як до неокласичної мікроекономічної теорії, покладено економічну ефективність міграції, розрахунок якої здійснюється шляхом співставлення витрат на переїзд та вигоди від нього. Однак Гарі Беккер зауважує, що такий економічний підхід до аналізу міграційних процесів зокрема (а саме, прийняття рішення про переміщення) та соціальних явищ загалом не означає, що в основі мотивації індивіда лежить егоїзм або матеріальна вигода. Це лише метод аналізу, а не припущення відносно конкретної мотивації [27, с. 124].

Окремою теорією виділяють концепцію міграційних мереж, розроблену Ф. Х'юго, Д. Массеєм, Е. Тайлором, відповідно до якої вагому роль при прийнятті рішення з приводу міграції мають соціальні зв'язки особи, до яких

відносять родинні, дружні, міжособистісні зв'язки між мігрантами тощо. Наявність таких зв'язків збільшує вигоду від міграції, тому що зростає ймовірність здійснення переміщення і зменшуються ризики. Такою перевагою не користуються перші мігранти, які переїжджаючи в іншу країну не мають соціальних зв'язків. У разі наступної міграції їх родичів, друзів чи знайомих, витрати на їх потенційне переміщення знижуються, до уваги беруться, перш за все, монетарні компоненти, витрати на переїзд та облаштування, інформаційні та пошукові (час, гроші та зусилля, що витрачаються на пошук та отримання роботи), альтернативні витрати (заробітки, що могли б здобути мігранти протягом часу подорожі та пошуку роботи у місці призначення), психологічні (пов'язані зі зміною оточення та навколишнього середовища). Згадані витрати наявні у всіх міграційних переміщеннях, вони зростають прямо пропорційно до збільшення відстані переїзду і значно підвищуються, коли йдеться про перетин державних кордонів, тобто про зовнішню міграцію [79, с. 397].

Прибічники даної теорії наголошують на тому, що перші мігранти походять із вищих прошарків населення, мають вищий рівень освіти та підвищену стійкість до стресів. Згодом, коли відбувається розростання міграційних мереж, зменшення витрат на переміщення, міграційні потоки починають представляти суспільство, з якого походять мігранти в цілому. Тому урядам приймаючих країн незалежно від політичного режиму важко управляти мігрантами, які пов'язані міграційними зв'язками.

Міграцію з точки зору учасників переміщення розглядає у своїй концепції трьох стадій міграційного процесу Л.Л. Рибаківський. Будь-який завершений міграційний процес, згідно з поглядами науковця, складається з трьох основних стадій, що тісно пов'язані між собою (рис. 1.7).

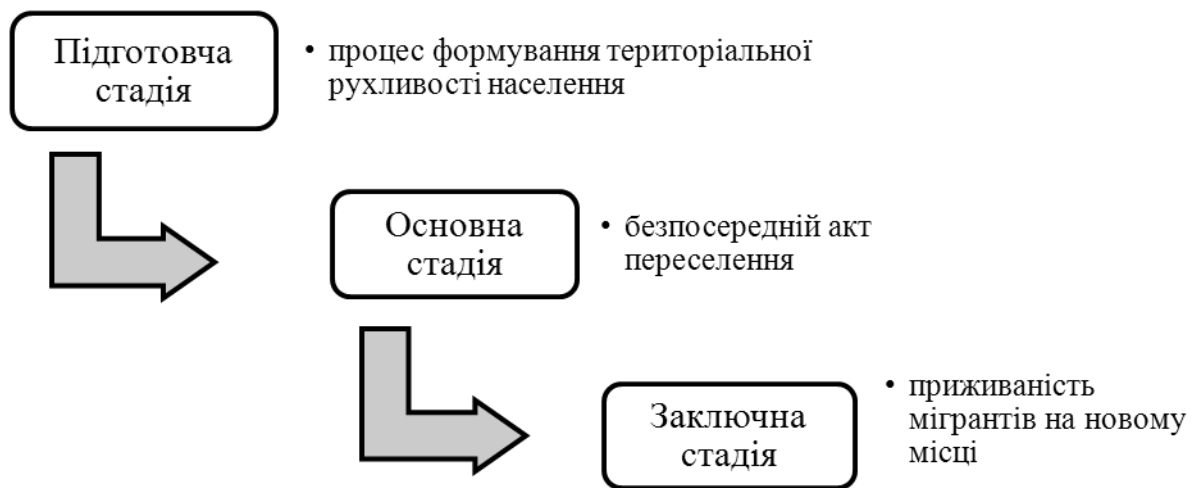


Рис. 1.7. Три стадії міграційного процесу за Л. Л. Рибаківським

Примітка: складено автором на основі [38, с. 26].

Приживаність, за Л. Л. Рибаківським, виступає як діалектична єдність процесів адаптації та облаштування [37, с. 116]. Облаштування передбачає пристосування зовнішніх умов до потреб окремого суб'єкта. Тільки той процес, який завершився приживаністю вважається завершеним.

З точки зору марксистських ідей міграційні процеси пояснює теорія світового ринку праці, що розглядає міграцію як засіб розподілу вільної робочої сили. До вільної робочої сили враховуються, окрім безробітних, працівники, які мають намір працевлаштуватися більш перспективно в іншій країні. Варто зауважити, що не всіх безробітних варто відносити до вільної робочої сили, оскільки частина із них прагне працювати у власній країні. Дана теорія досліджує також і взаємозалежність між трудовою міграцією і розвитком морського та залізничного транспорту, промисловості, сільського господарства.

Подібною до теорії міжнародного ринку праці є концепція світової системи або глобального міста, що побудована на роботах Уолерстайна. В основі даної теорії також лежить поняття світового ринку праці. Управління світовою економікою здійснюється з невеликої кількості економічно та політично розвинутих урбанізованих центрів (глобальних міст), до яких можна віднести у США – Нью-Йорк, Чикаго, Лос-Анджелес, а в Європі – Лондон, Париж, Мілан. Всі інші регіони світової системи утворюють

периферію, що надає світовому господарству сировину, земельні та трудові ресурси і розвивається в залежності від центру [70, с. 595].

У роботах М. Пайора у другій половині ХХ ст. були закладені основи для теорії подвійного (сегментованого) ринку праці, яка активно використовується для аналізу трудової міграції.

У рамках даної концепції ринок праці розглядається як такий, що складається з окремих секторів або сегментів. У науці існує декілька сегментаційних моделей ринку праці [34, с. 108]:

1. Поділ його на первинний та вторинний;
2. Поділ його на внутрішній та зовнішній;
3. Поділ його на формальний та неформальний.

У першому випадку розглядаємо ринки висококваліфікованих і малокваліфікованих працівників. Значна частина трудових мігрантів працює на вторинному ринку праці. Існує також думка, що мігранти формують третій сегмент, власний ринок праці. Існування такого сегменту проявляється в двох формах: 1) концентрація прийдешньої робочої сили в певних галузях виробництва (що є характерним для сучасної трудової міграції з України); 2) існування етнічних підприємств, переважно дрібних, де власник і робоча сила, як правило, мають однакове етнічне походження [16, с. 37].

При поділі ринку праці на внутрішній та зовнішній за основу береться підприємство, де основний кадровий склад формує ядро – внутрішній ринок, а працівники, що, при можливості, можуть працювати на підприємстві відносяться до зовнішнього ринку.

Особливу увагу приділяють третьому варіанту сегментації ринку праці, що пов'язано із масштабною нелегальною трудовою міграцією. Неформальний сектор позбавлений соціального захисту, а його доходи залежать від випадкових обставин та ступеня ризику, у його рамках виділяють світлу і темну сторони. Світла частина охоплює діяльність не заборонену законом, наприклад, робота на будівництві, у сфері послуг, торгівлі. Темна частина складається із сірого та чорного секторів. До сірого

сектору відносять діяльність, що заборонена законом, проте не наносить збитки певній особі. Сюди можна віднести валютно-фінансові махінації. Чорний сектор пов'язаний із торгівлею людьми, пограбуваннями, рекетом тощо.

Представники даної теорії ставлять перед собою на перший план дослідження факторів, на основі яких відбувається розподіл мігрантів по відповідним секторам. С. Ліберзон та М. Хехтер схиляються до думки, що вирішальне значення належить культурно-психологічній схильності робітників до певного виду діяльності. М. Пайор концентрацію робітників на вторинному ринку пояснює із соціально-економічними умовами та відношенням правлячого кола до прийдешньої робочої сили.

Країни походження і призначення мігрантів поєднує концепція міграційних систем, що включає ядро і периферію. Ядром виступає одна країна або їх група, а до периферії відносять держави, що мають зв'язки з ядром у вигляді масштабних потоків мігрантів. Ядро і периферія пов'язані швидше економічними, історичними та політичними взаємовідносинами, аніж географічною близькістю. Крім того, держава може належати до декількох міграційних систем. У першу чергу це стосується країн-донорів.

Основу для розвитку наступної концепції дав Гунар Мірдал, який ввів поняття кумулятивної обумовленості у науковий обіг. Д. Массей вніс у розробку концепції кумулятивної обумовленості не менш значний вклад. Суть теорії полягає у тому, що кожне міграційне переміщення сприяє зміні соціального контексту, що згодом впливає на прийняття рішень з приводу наступних міграцій. Соціальне значення роботи проявляється у тому, що робочі місця, які займають мігранти поступово перестають бути конкурентними серед місцевих жителів, отримуючи ярлик "іммігрантських".

Прибічники нової економіки трудової міграції на чолі з О. Старком схиляються до думки, що рішення щодо міграції приймається не окремими індивідами, а невідривно пов'язанні з сімейним станом. Має місце зниження ризику скорочення доходу домогосподарств в разі непередбачуваних

обставин, оскільки присутня диверсифікація власних ресурсів. Таким чином, грошові перекази мігрантів усувають ризик втрати належних доходів членами їхніх сімей. Ризик втрати доходу в розвинутих країнах зменшується через діяльність страхового ринку чи урядових програм. Таким чином, уряди мають змогу впливати на ринок праці через покращення кредитування та страхування.

Іншим фактором, який спричиняє трудову міграцію, є незручне соціальне становище у порівнянні з друзями та знайомими, які мають вищі прибутки. Дана теорія описує також ситуацію, при якій знання про продуктивність праці є обмеженими, тобто роботодавець орієнтується, здебільшого, на середній рівень іноземних працівників і здійснює оплату праці відповідно до цього, в результаті некваліфікований працівник може отримати вищу заробітну плату.

Проаналізувавши основні теоретичні підходи до вивчення міграцій, зіставивши їх твердження з результатами емпіричних досліджень, група науковців на чолі з Д. Массеєм сформулювала основні положення синтетичної теорії міграцій [25]. Міграцію породжують економічні, соціальні та політичні трансформації, що відбуваються внаслідок поширення капіталістичних ринкових відносин на неринкові суспільства. Глобалізаційні процеси призводять до руйнування звичних соціальних та економічних зв'язків. Як наслідок, виникають нові групи населення, що прагнуть досягти економічного добробуту новими шляхами, здебільшого через працевлаштування на міжнародних ринках праці. Синтетична теорія на противагу неокласичній теорії не розглядає заробітну плату як вирішальний фактор для міграції. Трудова міграція одного чи декількох членів сім'ї захищає домогосподарства від безробіття. Мобільне населення, яке готове взяти участь у трудовій міграції, виникає здебільшого у країнах, що розвиваються. Ринки праці у розвинутих країнах поділяються на первинний і вторинний сектори. На останньому існують невеликі можливості кар'єрного росту, низька заробітна плата, слабка стабільність, що відштовхує місцеву

робочу силу і породжує попит на працю мігрантів. Таке роздвоєння особливо актуальне для світових мегаполісів, де високий попит на дешеві послуги.

Отже, теорії міграції дають змогу пояснити міграційні процеси на різних рівнях аналізу та пропонують різноманітні висновки щодо вдосконалення заходів міграційної політики. У результаті цього важливим завданням суспільних наук виступає прийняття управлінських рішень щодо регулювання міграції.

Висновки до розділу 1

У сучасних умовах міжнародна міграція робочої сили є багатограним явищем у світовій економіці, що впливає на процес розвитку людства. З розвитком світового господарства трудова міграція охопила всі континенти і набула глобального характеру та нових рис. Уникнути даного явища можливо лише за умов вирівнювання меж продуктивності праці, заробітної плати.

Вітчизняні та іноземні вчені приділяють велику увагу дослідженню причин, видів та етапів міжнародної трудової міграції, існують різноманітні визначення понять та процесів, пов'язаних із міжнародною міграцією. У роботі здійснений систематизований теоретичний та емпіричний аналіз, що дозволяє комплексно вивчити таке багатовимірне явище, як трудова міграція. Проведено аналіз історичних періодів у розвитку міграційних процесів і розглянуто чотири етапи міграції на Європейському континенті. Автором запропоновано виділення ще двох етапів міжнародної міграції, на які припало розширення ЄС у 2004 та 2007 рр. та економічна криза 2008-2009 рр. У розділі наведено причини, що спонукають до розробки більш комплексної міграційної політики ЄС.

Зважаючи на зростаючі масштаби міжнародної міграції виключне значення починає займати якість трудових ресурсів на ринку робочої сили для функціонування та розвитку світової економіки в цілому та національної економіки зокрема. Під впливом наростаючої інформаційної економіки міжнародна міграція також видозмінюється, починають домінувати форми і види, що були доповняльними у попередньому не інформаційному середовищі. Дослідження процесів міжнародної міграції робочої сили у ситуації нової економіки є достатньо новим напрямом для вітчизняної теорії та практики аналізу і прогнозування процесів міжнародної міграції робочої сили.

Протягом останніх століть міграція населення завжди залишалася у фокусі дослідження західних вчених, у результаті чого виникло багато теорій. Постійна зацікавленість у вивченні даного явища говорить про зростаючу роль міграції у житті суспільства. У теоріях прослідковується певна закономірність – більшість авторів у своїх дослідженнях спираються на досвід попередніх вчених, багато хто бере за основу фактори притягання і виштовхування Равенштейна і його закони. У роботі проведений поділ теорій на такі, що визначають відстань основним фактором міграції, і на ті, що пояснюють першопричини міграції.

Протягом свого розвитку західна міграційна теорія слідує всезагальним процесам – математичним моделям 1960-х рр., глобалізації, гендеризації і т.д. З кожним роком мобільність населення зростає, збільшується масштаб міграції, що створює передумови для їх вивчення і появи нових міграційних теорій.

У теоріях міжнародної міграції подані різні чинники, що здійснюють вплив на рішення робочої сили мігрувати. Економічні теорії схиляються до монетарних компонентів, припускаючи превалювання раціональної поведінки індивідів, а тому не враховують всіх факторів, зокрема, соціальних. Найбільш поширеною залишається неокласична теорія, що аналізує міграційні процеси, як на мікро-, так і на макрорівні. Основними чинниками при дослідженні міграційних процесів виступає різниця у оплаті праці в країнах-донорах і країнах-реципієнтах та співвідношення попиту і пропозиції робочої сили. При аналізі виявлено, що на даний час не має єдиної теорії міжнародної міграції, яка б врахувала всі аспекти даного явища. Серед підходів найбільш узагальнюючою є синтетична теорія. Сучасні теорії міграції все частіше доводять існування “інтелектуального” чи ”людського” капіталу, що приносить особі вигоди від інвестування у власну освіту.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ РУХУ РОБОЧОЇ СИЛИ В ЄС

2.1. Ефективні форми руху робочої сили

Формування глобальної економіки, поява нових засобів інтернет-комунікацій, виникнення нових технологій і, як результат, нових професій і ринків спричиняє поглиблення науково-технічного обміну і зумовлює виокремлення ефективних форм руху робочої сили.

Питання мобільності трудових ресурсів у межах ЄС розглядається з трьох позицій. По-перше, вільний рух трудових ресурсів є пріоритетом зростання ефективності ринку робочої сили. По-друге, визнається доцільність міграції трудових ресурсів з метою формування у громадян різних національностей європейської ідентичності. По-третє, виходячи з правових норм ЄС, усі громадяни країн-членів ЄС повинні мати однаковий бездискримінаційний доступ до робочих місць у будь-якій іншій країні ЄС [32].

Міжнародний ринок робочої сили розвивається внаслідок зростання мобільності двох факторів виробництва – капіталу і праці. Рух робочої сили виступає у різних формах: природний, територіальний, соціальний, галузевий, кваліфікаційний та професійний. Територіальний рух трудових ресурсів має найбільшу вагу, хоч і посилюється значення інших форм у міру еволюції світового ринку праці.

Для Європейського Союзу вільне пересування робочої сили є важливим аспектом поряд із вільним рухом товарів, послуг і капіталу. Зростання мобільності капіталу призводить до формування попиту на іноземну робочу силу, яка часто має суттєві переваги порівняно з національними працівниками. Виникнення зростаючого попиту на іноземних працівників зумовлено у значній мірі експортом приватного виробничого капіталу, що посприяв створенню підприємств з використанням праці місцевих працівників. Таким чином, міжнародний рух робочої сили поряд із

рухом капіталу і торгівлею стає важливим елементом, що забезпечує становлення єдиного світового циклу. Як рух робочої сили, так і спричинені ним грошові перекази вносять значні корективи у економічну ситуацію окремих країн.

Особливу увагу заслуговує внутрішньокорпоративне переміщення робочої сили. Транснаціональний підхід пропонує розгляд феномену міграції як соціального процесу, що поєднує країни походження і призначення мігрантів. Сучасні мігранти визначаються як «трансмігранти», оскільки вони підтримують сімейні, економічні, політичні, організаційні та релігійні відносини, а центр їхнього економічного інтересу знаходиться як у країні призначення, так і у країні походження.

Можливість руху працівників від одного представництва ТНК до іншого передбачена Генеральною угодою про торгівлю послугами у рамках діяльності СОТ. Виникнення і розвиток ТНК пов'язаний із залучення приватного капіталу, що став причиною руху робочої сили різної національної належності. Як наслідок, розгорнулось міжнародне виробництво з ієрархічним поділом праці. У межах ТНК працівники з різних країн інтегруються в єдину виробничу систему приватної корпорації, формуючи цим самим власний внутрішній ринок праці, характерною рисою якого є часті переміщення різних ланок працівників з однієї країни в іншу.

Особливістю робочої сили, яка бере участь у транснаціональних переміщеннях є те, що вона не задіяна у боротьбі за робоче місце у приймаючій країні, оскільки забезпечує попит на свої вміння у іноземній філії цієї ж самої транснаціональної компанії.

У працівника, який виходить на міжнародний ринок праці формується універсальна здібність до праці, тобто він починає виступати багатогранним носієм загальнолюдських норм життя, традицій та культур. Робоча сила стає більш гнучкою, тобто може швидше пристосовуватися до наростаючих вимог виробництва, з більшою легкістю пересуватися між країнами та наводити нові контакти. Працівники, які повертаються з-за кордону, прагнуть

отримати на батьківщині вищу заробітну плату, кращі умови праці, можливості для відповідної професійної реалізації та перспективи для розвитку кар'єри. Саме такі особливості виділяють інтегрованого працівника на міжнародному ринку праці, що під впливом економічних і політичних чинників безперервно розвивається.

Важливим етапом кінця ХХ – початку ХХІ ст. є виділення нової ознаки міжнародної трудової міграції – рівня інтелектуального капіталу. Ю. Гуменюк вводить поняття унікальної робочої сили і розглядає особливості її міжнародної міграції. Однак автор відносить до неї спортсменів, артистів, тобто тих, чия діяльність у сфері послуг ґрунтується на унікальних здібностях [12, с. 323]. Хоча ці поняття не є тотожними, що і зазначає Ю. Гуменюк, розвинуті країни в однаковій мірі ставляться, як до носіїв інтелектуального капіталу, так і до носіїв універсальних здібностей. Одним з базових принципів міграційної політики ЄС проголошено відповідність мігрантів потребам ринку праці ЄС, причому не лише за кількістю, а й за якістю, тобто за професійно-кваліфікаційним складом [61].

До міграційних процесів все частіше долучаються висококваліфіковані працівники і виникає так звана «втеча умів». При цьому високорозвинуті країни під впливом глобалізаційних процесів прагнуть отримати іноземний інтелектуальний капітал ще до того моменту, як він перейде у стан робочої сили. Тому не менш важливою в деяких країнах ЄС вважають міграцію студентів, які переїжджають з метою навчання, участі в курсах та отриманні інших освітніх переваг.

Країнами-лідерами, які приймають найбільшу кількість іноземних студентів у абсолютному вираженні, є Франція, Німеччина, Італія, Австрія та Нідерланди (див. табл. 2.1). Хоча студентську міграцію зазвичай розглядають як тимчасову, значна частка мігрантів залишається в країні-призначення після закінчення навчання чи дослідження в якості трудового мігранта або внаслідок утворення сім'ї з резидентом країни-призначення.

**Топ-10 країн ЄС, куди / з яких країн їдуть навчатися студенти
2013 р.**

№	Країни, куди їдуть навчатися студенти	Кількість студентів, тис. чол.	З яких країн їдуть навчатися студенти	Кількість студентів, тис. чол.
1	Франція	228 639	Німеччина	119 123
2	Німеччина	196 619	Франція	84 059
3	Італія	82 450	Італія	47 998
4	Австрія	70 852	Греція	34 029
5	Нідерланди	68 943	Словаччина	33 105
6	Іспанія	56 361	Румунія	31 109
7	Чехія	40 138	Іспанія	28 640
8	Данія	29 480	Кіпр	26 233
9	Польща	27 770	Польща	23 044
10	Греція	27 600	Швеція	17 685

Примітка: складено автором на основі [81].

Багато європейських країн мають або мали в різний період часу спеціальні програми, що надають студентам-мігрантам, які успішно закінчили свою освіту, можливість працевлаштуватися. Такі програми є особливо привабливими, оскільки дають можливість залучити до національної робочої сили кваліфікованих молодих працівників, які пройшли мовну та культурну інтеграцію.

Міграційна ситуація набуває нових рис із розвитком мережі телекомунікацій, адже тепер інтелектуальні працівники можуть бути задіяні у виробничий процес, незалежно від того, в якій країні проживають чи знаходяться. Таким чином, компанії, що працюють у високотехнологічних галузях, більшою мірою прагнуть накопичити інтелектуальні ресурси, без яких важко конкурувати на міжнародних ринках. Тому постійно росте попит

на спеціалістів, які здатні засвоїти значні обсяги інформації та володіють технікою її обробки.

Міграція висококваліфікованих працівників має позитивний ефект, як для країн-реципієнтів, так і для країн-донорів. Це пояснюється тим, що науковці, які працюють у країні-реципієнті, підтримують зв'язки зі своїми колегами у країні-донорі. У певній мірі таким чином повертається інтелектуальний капітал до країни-донора висококваліфікованого працівника. За даними М. Ріджетс (Regets), існує майже лінійна залежність між кількістю науковців, які виїхали з країни, і кількістю наукових праць, написаних ними у співавторстві з колегами країни-донора [83].

Незважаючи на те, що визначення цільових груп мігрантів відрізняється між країнами, політика залучення освічених працівників спостерігалася в ряді національних програм таких країн, як Данія, Німеччина, Швеція та Велика Британія, і на даний час є основною метою надання Синьої Карти ЄС. На відміну від міграції низькокваліфікованих працівників, що пов'язана із зустрічним рухом капіталу, так звана «втеча умів» регулюється попитом економічних систем приймаючих країн і не потребує зустрічного руху виробничого капіталу.

С. Е. Сардак та А. О. Самойленко виділяють чотири форми міжнародного руху людських ресурсів (див. рис. 2.1).

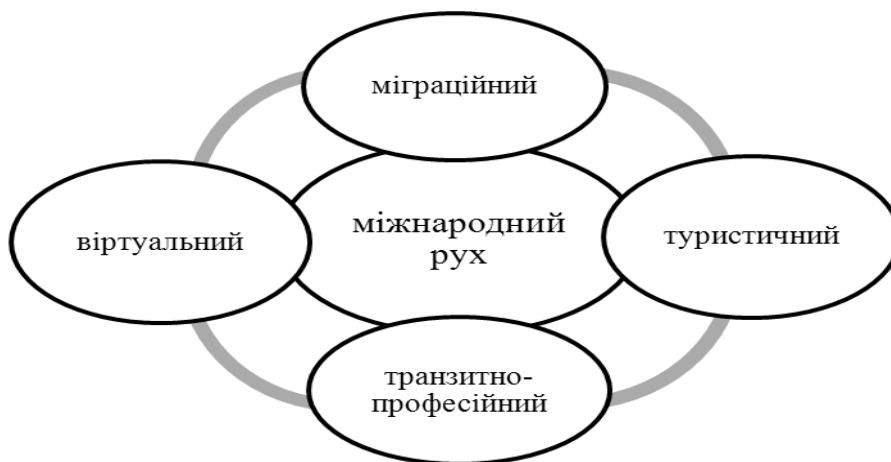


Рис. 2.1. Форми міжнародного руху людських ресурсів

Примітка: складено автором на основі [43, с. 12-13].

Країни ЄС можна поділити на дві групи в залежності від того, який вклад має трудова міграція у забезпеченні робочою силою національних економік. Міжнародна міграція відіграє вагомий, але не визначальний роль у зростанні кількості робочої сили у Німеччині, Франції, Угорщині та Нідерландах. Внесок трудової міграції у зростанні робочої сили у цих країнах складає менше 50 %.

Проте все ж таки переважають країни, в яких міжнародна міграція виступає основним чинником забезпечення кадрового потенціалу економік країн. До них належать Люксембург, Велика Британія, Чехія, Фінляндія, Італія та Данія.

Трудова міграція в деяких випадках є наслідком туризму, що є традиційною формою руху людських ресурсів. Часто мігранти тимчасово виїжджають з постійного місця проживання з метою задоволення професійно-ділових, навчальних, культурно-пізнавальних, комерційних чи інших потреб. Туризм належить до одних із перспективних напрямків соціально-економічного розвитку країн. Розвиток туристичної галузі сприяє зростанню рівня зайнятості населення, розвитку ринкових відносин, міжнародному співробітництву.

Характерною ознакою ХХІ ст. є зростання переміщень людських ресурсів, спричинених транзитно-професійною діяльністю осіб. У даному випадку робоча сила перетинає межі державних кордонів суто технічно, і вона не належить ні до мігрантів, ні до туристів.

Враховуючи це, С. Е. Сардак здійснює виокремлення третьої форми міжнародного руху – транзитно-професійної діяльності працівників, яка трактується як тимчасове переміщення людських ресурсів з місця свого проживання, що викликано суто виробничими вимогами їхнього місця праці [41; с. 9]. Сюди належать переміщення працівників консульських служб, дипломатичних відомств, урядовців, які здійснюють офіційні візити у інші країни, перекладачів, журналістів, охоронців, водіїв, моряків, військових тощо.

Як зазначає С. Е. Сардак, у процесі міжнародного руху ця категорія осіб отримує нові професійні знання, вони розповсюджують та приймають інформацію, збагачують свій людський капітал, підвищують свою конкурентоспроможність на ринку праці [41, с. 9].

Виникають складнощі при підрахунку обсягу даної форми руху робочої сили, їх кількісне співвідношення за країнами залежить від ваги держави у міжнародному поділі праці.

Новою формою міжнародного руху людських ресурсів, як зазначає А. О. Самойленко є віртуальна, що виникла внаслідок розвитку засобів ділової комунікації, техніки, комп'ютерних технологій. Все частіше відбувається передача інформації та знань за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. На нашу думку, у ХХІ ст. четвертою формою міжнародного руху людських ресурсів можна вважати нову «приховану» форму - віртуальний міжнародний рух людських ресурсів – як тимчасове транскордонне використання результатів праці людських ресурсів і їх умовне віртуальне переміщення за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій [42, с. 47].

Практично кожну людину, яка користується інформаційними технологіями, у т.ч. Інтернетом, у широкому розумінні, можна віднести до даної форми руху людських ресурсів. У вузькому розумінню в цій формі руху беруть участь особи, які проживають в одній країні, проте обслуговують кол-центри, віртуальні офіси та веб-сайти в інших країнах.

Розвиток даної форми руху робочої сили спричинить зміни у характері міжнародної трудової міграції, яка набуде таких рис, як короткостроковість, зворотність, різноспрямованість тощо. Чим більше осіб долучатиметься до віртуального руху в міру удосконалення науково-виробничих технологій, тим меншою ставатиме чисельність транзитно-професійних переміщень персоналу.

2.2. Кількісні тенденції руху людського капіталу в ЄС

Структура та масштаби міграційних потоків в європейських країнах змінюються протягом часу, що має як короткостроковий, так і довгостроковий вплив на розмір та структуру загальної чисельності населення.

За підрахунками деяких міжнародних організацій офіційно у світі нараховується близько 100 млн. трудових мігрантів. Завдяки міжнародним мігрантам, як свідчить статистика, у середньому на 1,5 млн. осіб зростає щорічно населення ЄС [67, с. 171]. А загальна кількість офіційно працевлаштованих трудових мігрантів у ЄС становить приблизно 17-21 млн. осіб.

Трудова міграція є могутнім чинником європейської інтеграції. Опитування показують, що 10 % європейців працездатного віку в якийсь період свого життя працювали в інших, ніж власна, країнах Європи. Причому серед громадян, які мають такий досвід, європейська ідентичність виражена яскравіше.

Особливу увагу дослідженням тенденцій трудової міграції в країнах ЄС почали надавати наприкінці 1990-х років, оскільки на той період припала активізація міграційних переміщень робочої сили на території ЄС. Іншою причиною, що посприяла аналізу міграційних потоків, стала доступність статистичних даних щодо руху мігрантів. Дослідження на тему трудових міграцій в ЄС проводяться у значній кількості на вимогу Європейської Комісії та Організації економічного розвитку та співробітництва.

У період часу з 1991 по 2000 рік відбувалося зростання трудової міграції у країнах ЄС. Протягом даного проміжку часу зросла чисельність трудових мігрантів у Італії на 565,4 тис. осіб, Великій Британії – на 404 тис. осіб, Франції – на 71,6 тис. осіб, Бельгії – на 83,2 тис. осіб. Якщо розглядати зростання частки робітників-мігрантів у загальній чисельності робочої сили, то вона була найбільшою у Люксембурзі (9,8 %), Італії (2,3 %) та Австрії (1,8

%). З 1991 по 2000 рік єдиною країною ЄС, в якій спостерігалось скорочення іноземних трудових мігрантів (на 19 тис. осіб) була Швеція. Трудові мігранти становили 57,3 % робочої сили Люксембургу, 10,5 % - Австрії, 8,9 % - Бельгії, 8,8 % - Німеччини. Практично 74 % іноземної робочої сили Люксембургу становили французькі, бельгійські та португальські робітники. Найменша частка робітників-іммігрантів була характерною для Фінляндії (1,5 % робочої сили – трудові мігранти), Іспанії (1,2 %) та Португалії (2,0 %).

Близько 2,7 млн. громадян ЄС, що складало 1,8 % зайнятого населення, у 1999 році працювали у інших країнах ЄС. Наприклад, 13 % ірландської робочої сили, 8 % португальської, 7 % люксембурзької працювало та проживало в інших країнах-членах ЄС. Найбільша кількість робітників-іммігрантів за походженням з країн-членів ЄС притаманна Люксембургу, Бельгії та Ірландії, а найменша – Німеччині, Данії, Італії та Португалії.

У 2000 році у ЄС працювало приблизно 300 тис. чоловік (0,2 % робочої сили ЄС) із країн-кандидатів. Значними були потоки трудових мігрантів із Нідерландів до Німеччини, а робітники Люксембургу, Бельгії та Нідерландів пересувались переважно в межах Бенілюксу. Схожа ситуація була і серед північних країн ЄС, тобто трудові міграції здійснювалися між Швецією, Фінляндією та Данією. Таким чином, важливою особливістю трудових міграцій даного періоду є рух робочої сили між країнами, що мають довготривалі історичні та економічні зв'язки. У Франції та Великій Британії переважали трудові мігранти з колишніх колоній.

У 2000-2006 рр. у країни «старої» Європи із ЄС-10 прибуло 600 тис. легальних трудових мігрантів, 2/3 з них – у перші два роки після розширення. У 2000 р. 70 % цих мігрантів осіли у Німеччині та Австрії, у 2006 р. їх частка знизилась до 43 %.

2006 рік був офіційно названий роком трудової мобільності. Єврокомісія підготувала спеціальну доповідь, що оцінила вплив трудової міграції із країн ЄС-10, що вступили в ЄС 1 травня 2004 року. Не дивлячись на те, що всі країни крім Англії, Ірландія і Швеції впровадили лише незначні

обмеження на трудову міграцію із нових країн-членів, частка прибулих на роботу після розширення союзу була незначна. Найбільший притік із ЄС-10 був у Нідерланди – 3,8 % від загальної чисельності економічно активного населення в 2005 р.

Більшість трудових мігрантів із країн ЄС-10 мали середню і професійно-технічну освіту, а також вищу, а саме таких фахівців не вистачає у «старій» Європі. Низькокваліфіковані робочі склали в 2004-2006 рр. 21 % від усіх трудових мігрантів із ЄС-10 в ЄС-15, особи із середньою і професійно-технічною освітою – 57 %, частка висококваліфікованих спеціалістів – 22 %. При цьому, проведенні статистичні дослідження стверджують, що частка висококваліфікованих мігрантів із ЄС-10 в спільному потоці трудової міграції у Європейському Союзі перевищує частку спеціалістів із ЄС-15. Більша частина робочої сили із нових країн прибувала на роботу в ЄС з допомогою короткострокових контрактів і на малокваліфіковані посади, не забираючи при цьому робочі місця у місцевого населення, а заповнюючи існуючі вакансії. Короткострокова міграція вигідна для сфери соціального і пенсійного забезпечення країн ЄС і не створює проблем з інтеграцією мігрантів.

У 2008 році приблизно 4 % громадян ЄС-27 проживало у інших країнах ЄС, у 2000 р. – 1,6 %. Із них більше 30 % громадян інших країн ЄС були зосереджені у Німеччині, 20 % - у Франції, 15 % - у Великій Британії. В основному це були громадяни Італії та Португалії. Кількість нерезидентів-вихідців із 10 країн, які стали членами ЄС у 2004 р., зросла у 2003-2007 рр. з 0,2 % до 0,5 % економічно активного населення ЄС, а із Румунії та Болгарії – з 0,1 % до 0,4 %). Міграційна хвиля із «нових» країн до «старої» Європи досягнула свого піку в 2006 році, згодом ця тенденція змінилась, і трудові мігранти із ЄС-10 почали повертатися до себе на батьківщину у зв'язку з покращенням економічного становища та зниження безробіття у цих країнах. В цілому, притік трудових мігрантів із нових країн-членів був нижчий, ніж притік мігрантів із третіх країн.

Необхідно враховувати також і той фактор, що у нових країнах-членах ЄС теж спостерігається тенденція до старіння населення і відчувається нестача робочої сили, що стримує масовий відтік робочої сили у ЄС-15.

За період часу з 2008 по 2013 рік у таких країнах, як Велика Британія, Швеція, Нідерланди, Данія та Ірландія зменшилась кількість трудових мігрантів із Східної Європи, проте позитивна динаміка була притаманна країнам Південної Європи. Тобто спостерігається тенденція зниження міграційних потоків у напрямку Схід-Захід та їхнє збільшення з Півдня на Північ Європи. Зворотна міграція склала у 2013 році 25 % від імміграційних потоків у ЄС.

У багатьох державах-членах ЄС у період з 2008 по 2013 рік зростає кількість емігрантів. Особливо помітно це було в Угорщині, Португалії, Кіпрі та Ірландії. Рівень еміграції зріс, хоч і не настільки сильно, у Італії та Іспанії. Значно скоротилася еміграція румунів в основному у період 2008-2011 рр. Хоча рівень еміграції громадян Латвії, Ірландії та Литви також скоротився у період 2011-2013 рр., вони все ще мали найвищі показники по еміграції серед країн-членів ЄС.

У 2014 році близько 11,3 млн. осіб працездатного віку проживали у країні ЄС, відмінній від країни свого громадянства, що на 1,4 % більше у порівнянні з 2013 роком. Серед них майже 8,2 млн. осіб були або працевлаштованими, або знаходились у пошуку роботи (див. дод. А). Частка громадян ЄС-28 серед загальної чисельності мігрантів працездатного віку сильно варіює між державами-членами ЄС (див. рис. 2.2).

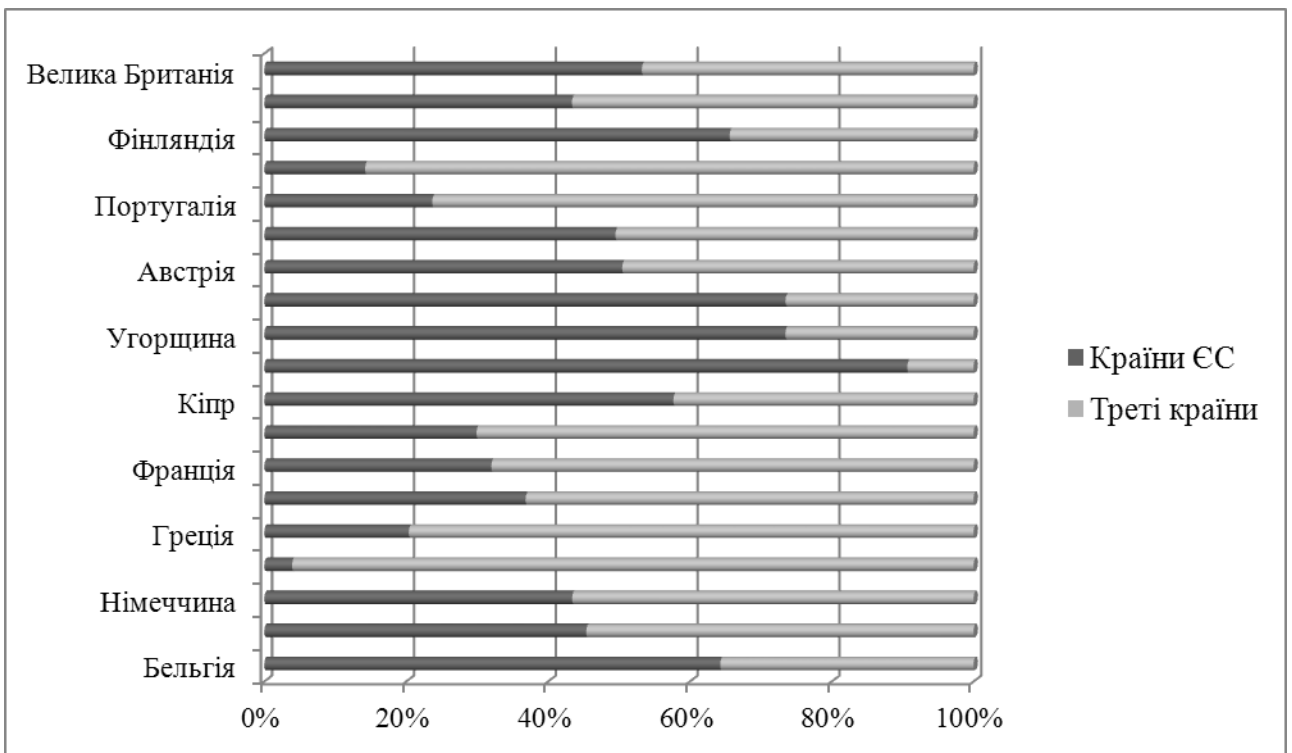


Рис. 2.2. Структура довгострокових іммігрантів працездатного віку за окремими країнами-членами ЄС, 2014 рік, %

Примітка: складено автором на основі [72].

В Люксембурзі близько 92 % від загальної чисельності мігрантів працездатного віку припадає на громадян інших країн ЄС. У Німеччині, Естонії, Греції, Іспанії, Італії, Португалії, Словенії та Франції перевагу складають громадяни третіх країн.

Основними країнами призначення робочої сили з інших країн ЄС у кількісному вираженні виступають Німеччина, Велика Британія, Іспанія, Італія та Франція (рис. 2.3).

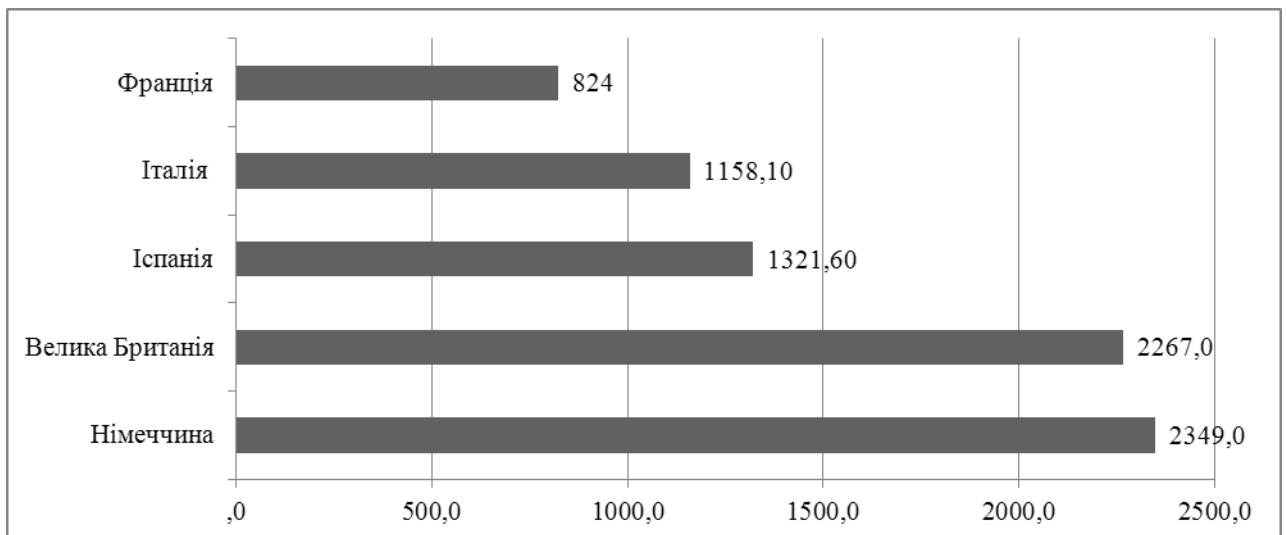


Рис. 2.3. Топ-5 країн-реципієнтів осіб працездатного віку, що проживають у країні ЄС, відмінній від країни власного громадянства, 2014 рік, тис. осіб

Примітка: складено автором на основі [72].

Близько 2,4 млн. осіб працездатного віку з інших країн-членів ЄС проживає у Німеччині, 2,2 млн. осіб – у Великій Британії, 1,3 млн. осіб – у Іспанії, 1,1 млн. осіб – у Італії, 824 тис. осіб – у Франції. У порівнянні з 2013 роком зменшилась їхня кількість в Німеччині та Іспанії на 4 %, а зросла у Франції, Італії та Великій Британії на 2 %, 14% та 5 % відповідно.

Понад 8 млн. трудових мігрантів (у т. ч. з третіх країн) знаходяться у Німеччині, що спричинено, вдалим географічним розташуванням, зокрема близькістю до Східної Європи, яка виступає одним із основних постачальників робочої сили. До інших причин, що сприяють руху працівників до цієї країни, віднесемо політичну стабільність та високий рівень соціального захисту легальних мігрантів.

У свою чергу, близько 250 тис. громадян Німеччини щорічно мігрує в Швецію, Швейцарію, Австрію, Бельгію, Норвегію та Нідерланди, так як не бачать перспектив кар'єрного росту у власній країні.

Іншою країною, яка зіткнулася із значною кількістю мігрантів є Швеція, де іноземці складають четверту частину населення. Раптовий приплив іноземців спричинив політичний та культурний спротив по відношенню до мігрантів.

Найчастіше переміщуються для працевлаштування по країнах ЄС громадяни Румунії, Польщі, Італії, Португалії та Німеччини (див. рис 2.4).

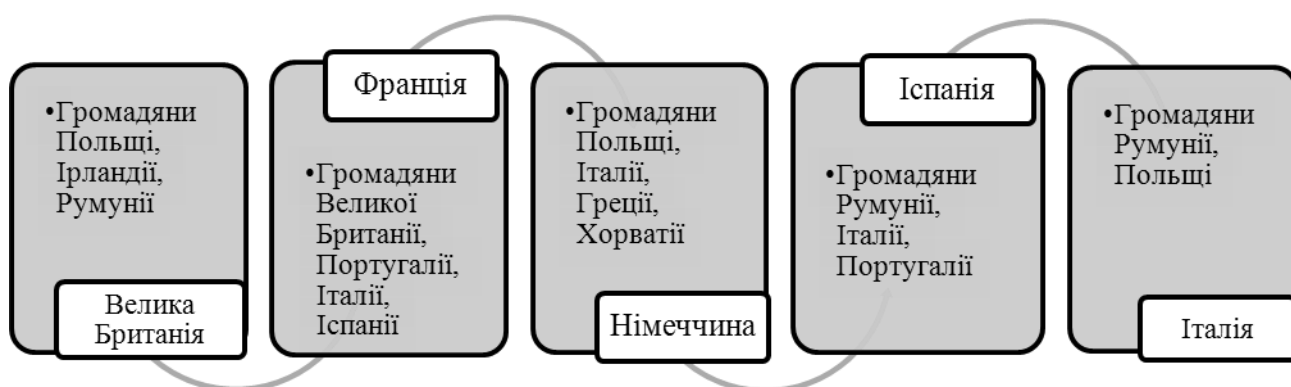


Рис. 2.4. Основні напрямки міграційних потоків робочої сили у країнах ЄС

Примітка: складено автором на основі [56, с. 35-36].

Велика кількість португальців їде до Франції, румунів – до Іспанії та Італії, у Німеччині та Великій Британії переважають громадяни Польщі, громадяни Італії їдуть у більшості випадків на роботу до Німеччини, самі ж німці представлені у значній мірі у Швейцарії. Іншою групою трудових мігрантів у межах ЄС є громадяни Великої Британії, які часто переїжджають до Франції та Іспанії, громадяни Ірландії прагнуть працевлаштуватися у Великій Британії, греки та хорватці їдуть зазвичай до Німеччини.

У період з 2010 по 2014 рік значно збільшилась мобільність громадян Хорватії, які направлялись здебільшого до традиційних країн-призначення, Австрії, Німеччини та Італії. Значне збільшення в русі робочої сили можна спостерігати за португальцями, угорцями, італійцями, французами та іспанцями. У загальній кількості збільшився також рух поляків та румунів, але, так як вони вже переїхали у великій кількості до інших країн ЄС раніше, відносно збільшення не було таке велике.

Кількість трудових мігрантів, що працювали або шукали роботу у країні, відмінній від власної у 2014 році на 7 % більше, ніж у 2013 році. Серед них близько 4,3 млн. осіб переїхали до країни призначення протягом

2004-2014 рр. Більше однієї третьої цих трудових мігрантів проживає у Великій Британії і близько однієї п'ятої в Німеччині. Починаючи з 2012 року все більше працівників із країн ЄС направляються до Бельгії та Австрії. У той самий час, традиційні країни-реципієнти робочої сили ЄС, Іспанія, Італія та Франція, отримують все менше і менше робітників із інших країн ЄС. Велика Британія та Німеччина, що стали важливими країнами-реципієнтами робочої сили протягом останніх 10 років, як і раніше привертають увагу робітників із інших країн ЄС.

Протягом 2012-2014 років спостерігалось зниження мобільності молодих людей, у порівнянні з старшими, що спричинено високим рівнем безробіття серед молоді після економічної кризи. Проведенні дослідження показали, що після початку економічної кризи значно збільшилась мобільність висококваліфікованих працівників серед країн ЄС. Незважаючи на те, що частка висококваліфікованих працівників серед трудових мігрантів не зростала протягом 2012-2014 років, вона все ж таки у 2014 році була вищою, ніж у 2008.

Іншим наслідком кризи є збільшення трудової міграції жінок. Частка жінок серед мігрантів у 2008 році була значно нижчою, ніж у 2014. Починаючи з 2004 року вищою є зайнятість серед громадян, які переміщуються між країнами ЄС, ніж серед громадян, що проживають у власних країнах. Винятком є Німеччина, Франція та Іспанія. У 2014 році, порівняно з 2013 зросла частка трудових мігрантів з країн ЄС в Іспанії (з 34 % до 37 %) і у Великій Британії (з 55 % до 58 %), у той час у цих країнах знизилась частка трудових мігрантів з третіх країн. У Ірландії, Люксембурзі, Нідерландах та Швеції частка робочої сили з інших країн ЄС практично не змінилася у порівнянні з 2013 роком. У 2015 році тенденція до зниження характерна для Греції, Іспанії, Франції та Португалії (дод. Б, рис. 2.5).

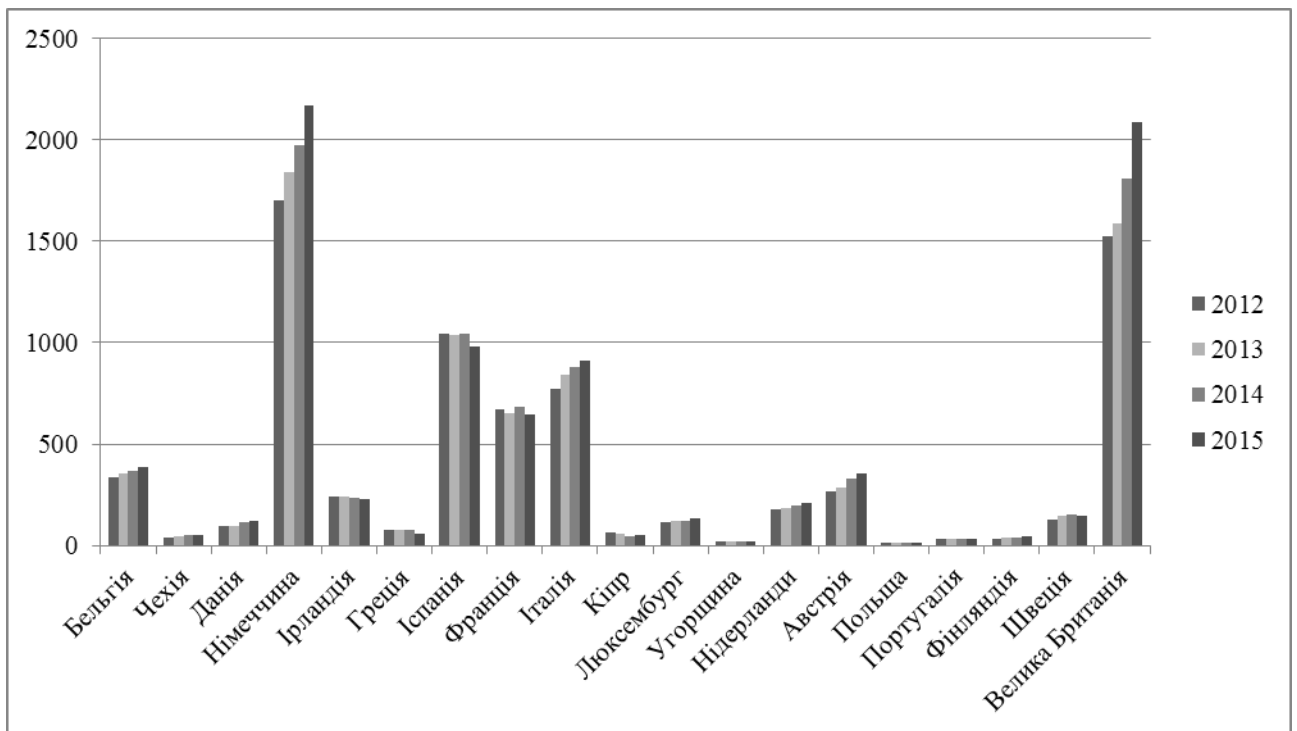


Рис. 2.5. Кількість економічно активних осіб, які працювали у країнах ЄС, відмінних від країн власного громадянства, 2012-2015 рр., тис. осіб

Примітка: складено автором на основі [55].

Значно зросла кількість економічно активних мігрантів у 2015 році у Німеччині та Великій Британії. Варто зазначити, що, зокрема, Бельгія, Австрія, Нідерланди та Швеція набувають все більшого значення в якості країн-призначення трудових мігрантів із інших країн ЄС. З іншого боку, Іспанія, Італія та Франція, які до цих пір залишаються країнами проживання великої кількості працівників «старих» хвиль міграцій, стають менш популярними серед трудових мігрантів. Велика Британія та Німеччина, що стали основними країнами призначення працівників із інших країн ЄС протягом останніх 10 років, продовжують привертати увагу робітників, що прагнуть працевлаштуватися у країні ЄС, відмінній від країни власного громадянства.

Найменше економічно активних осіб із країн ЄС направляються до Хорватії, Мальти, Словенії, Словаччини та Балтійських країн (рис. 2.6).

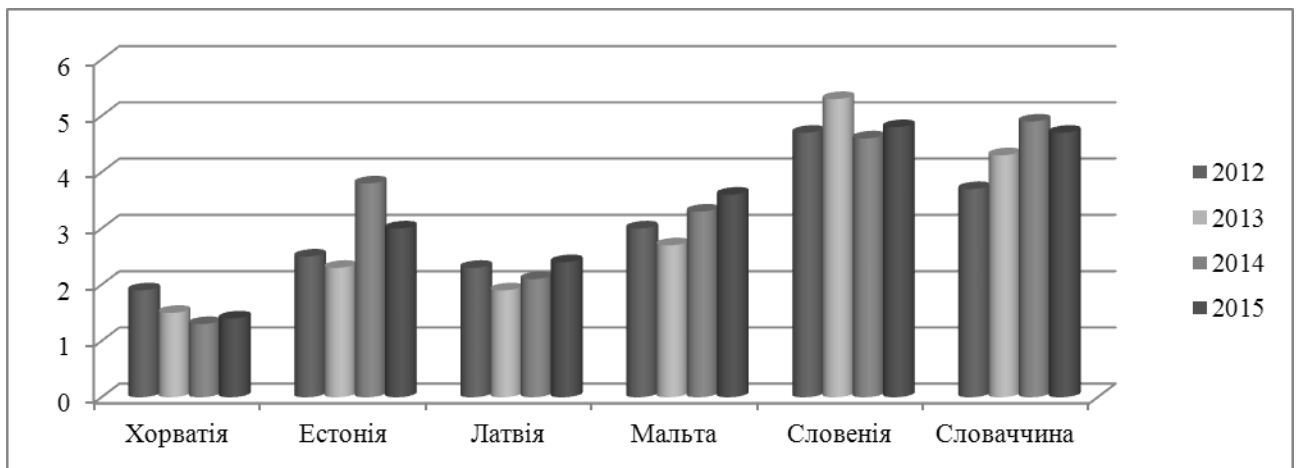


Рис. 2.6. Найменш популярні країни-призначення економічно активних осіб із інших країн ЄС, 2012-2015 рр., тис. осіб

Примітка: складено автором на основі [55].

Протягом 2012-2014 років знизилась чисельність працівників із країн ЄС у Хорватії, негативна тенденція спостерігається також у Словенії у 2014 році, порівняно із 2013 роком. Зростала кількість трудових мігрантів, які направляються до Словаччини протягом 2012-2014 років. Майже в два рази підвищилась кількість економічно активних громадян ЄС у Естонії у 2014 році, порівняно з 2013 роком, але у 2015 році їхня кількість знизилась. Протягом останніх трьох років тенденція до зростання спостерігається у Латвії та Мальті.

Згідно даних Eurostat між країнами ЄС переїжджають для працевлаштування здебільшого молоді люди (див. рис. 2.7).

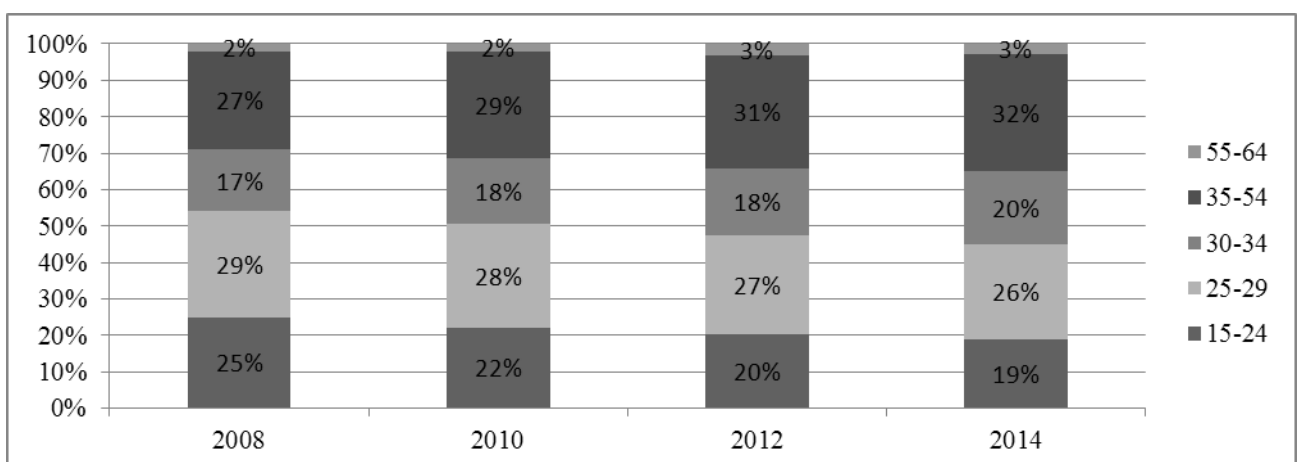


Рис. 2.7. Віковий розподіл економічно активних мігрантів у ЄС-28, 2008-2014 рр.

Примітка: складено автором на основі [72].

Як бачимо мобільність серед молодих людей зменшувалася під час і після кризи, що спричинено високим рівнем безробіття серед молоді, навіть у традиційних країнах призначення. У період 2006-2008 рр. частка трудових мігрантів у віці від 15 до 29 років складала більше ніж 50 % і знизилась між 2012 і 2014 роками до 45 %. Протягом останніх десяти років на дану вікову категорію припадало лише 32 %.

У 2015 році у ЄС-28 майже 40 % економічно активних осіб, що мігрували були у віці від 15 до 34 років, на вікову категорію 55-64 роки припало лише 11 % (див. рис. 2.8).

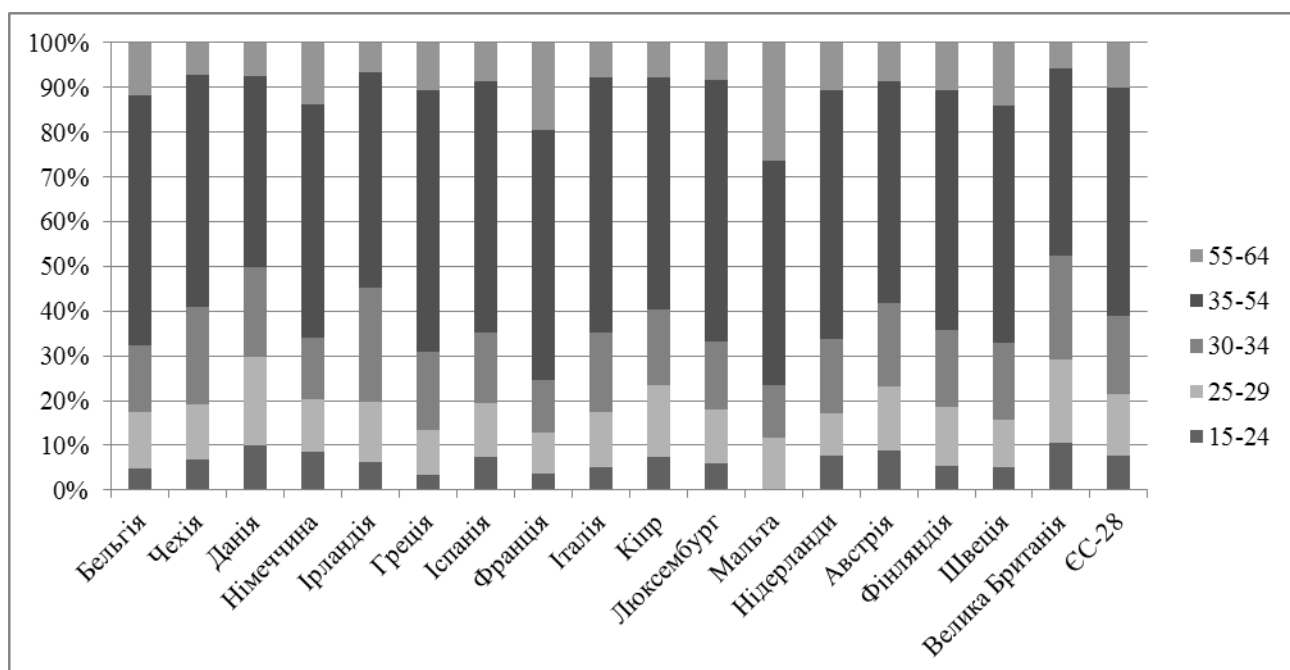


Рис. 2.8. Віковий розподіл економічно активних мігрантів у країнах ЄС, 2015 рік

Примітка: складено автором на основі [55].

Найбільша кількість трудових мігрантів передпенсійного віку прибуває до Мальти, Франції, Швеції та Німеччини. Значна частина припадає на економічно активних осіб у віці від 35 до 54 років.

З плином часу змінюється якісна структура трудової міграції в ЄС. Якщо порівнювати середину минулого століття, коли розвинуті країни Західної Європи потребували малокваліфікованої робочої сили здебільшого у галузях із шкідливим і важким виробництвом, із теперішньою ситуацією на

ринку праці ЄС, то спостерігаємо попит на висококваліфікованих іноземних працівників. Майже 2 млн. осіб серед усіх трудових мігрантів у ЄС складають вчені, інженери та технічні працівники. Зростає частка зайнятих трудових мігрантів у фінансовій сфері, галузі фундаментальних наук та сфері послуг.

Після початку економічної кризи все більше громадян ЄС з високим рівнем освіти переїхали в інші країни ЄС (див. табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Освітня структура трудових мігрантів у ЄС, 2008-2014 рр., %

	Початкова освіта	Середня освіта	Вища освіта	Не вказано
2008	21 %	49 %	26 %	4 %
2012	18%	36 %	44 %	2 %
2014	18%	38 %	43 %	1%

Примітка: складено автором на основі [56, с. 44].

Відповідно до доповіді «2014 Quarterly Review on Employment and Social Situation in Europe», опублікованої Європейською комісією, значне збільшення рівня освіти серед трудових мігрантів спостерігалось протягом п'яти років перед початком кризи, а у період між 2008 та 2013 роками зросла частка трудових мігрантів з вищою освітою на 18 %.

Трудовим мігрантам з північних країн ЄС характерний вищий рівень освіти, у порівнянні з такими країнами, як Греція, Іспанія чи Португалія. Для прикладу, шведські працівники-емігранти до інших країн ЄС - це переважно менеджери, в той час як португальські - це робітники на будівництві. З 283 тис. португальців, що працюють в інших країнах ЄС, 117 тис. (41 %) - це робітники, зайняті в сфері будівельних послуг. Приблизно 11,4 % робочої сили з низьким та 15,8 % з середнім рівнем освіти Португалії працює за кордоном [76].

Зайнятість серед мобільної робочої сили у 2015 році є найвищою у Польщі (79 %), Великій Британії (78,8 %), Латвії (77,4 %), Словаччині (76,7

%), Чехії (75,9 %) та Данії (75,9 %), а найнижчою – у Греції (54 %), Естонії (57,8 %) та Іспанії (59,5 %) (див. дод. В).

Найвищий рівень безробіття у 2015 році серед трудових мігрантів у ЄС спостерігається у Іспанії (25 %) та Греції (24,8 %) (рис. 2.9).

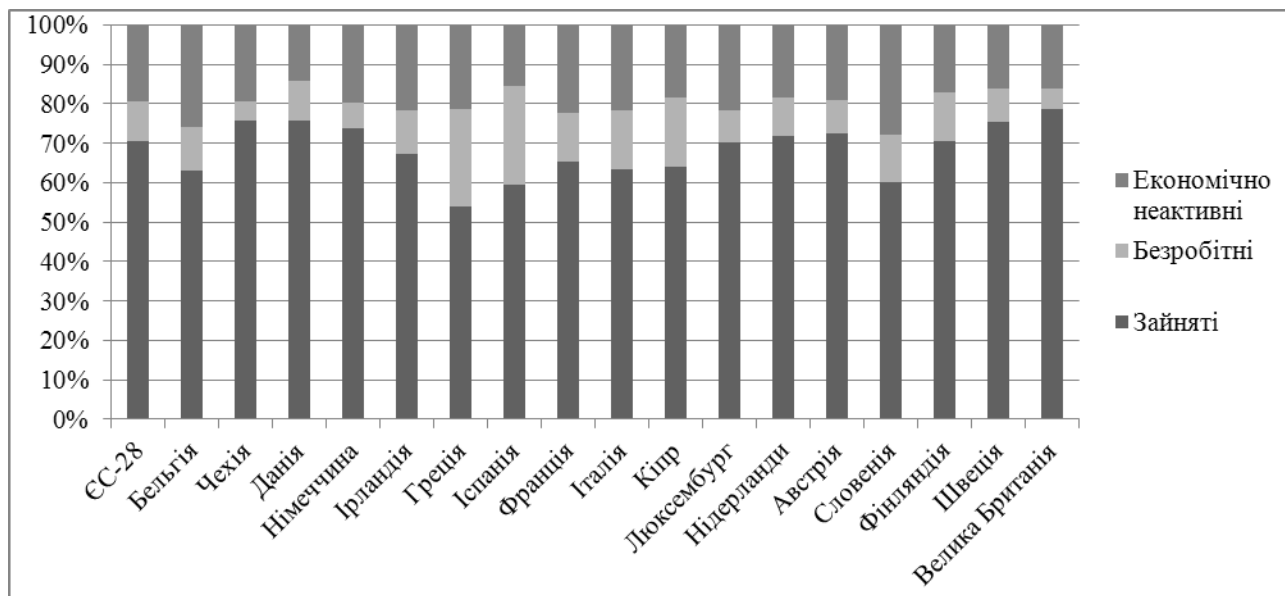


Рис. 2.9. Частка зайнятих, безробітних та економічно неактивних мігрантів з країн ЄС, 2015 рік

Примітка: складено автором на основі [64, 90] .

Найменше безробітних серед трудових мігрантів знаходиться у Німеччині (6,3 %), Великій Британії (5,1 %) та Чехії (4,6 %). У середньому по ЄС-28 у 2015 році рівень зайнятості мобільної робочої сили склав 70,5 %, а рівень безробіття – 10,3 %.

Як показано на рис. 2.10, зайнятість серед мігрантів у більшості країн ЄС є вищою, ніж зайнятість громадян, що проживають у цих країнах (див. дод. В).

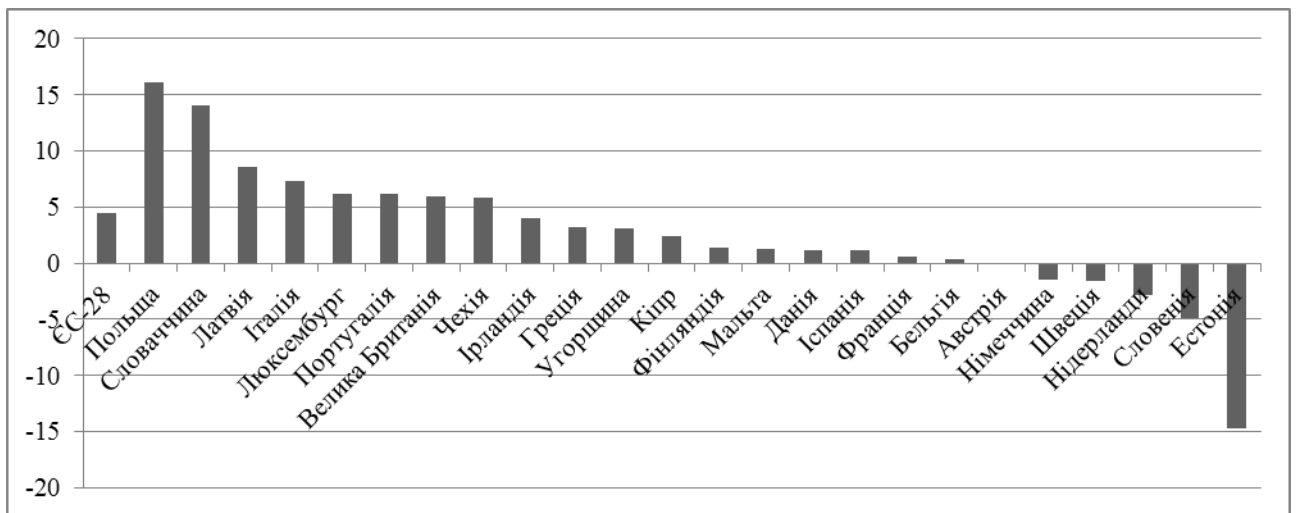


Рис. 2.10. Різниця у рівнях зайнятості між мігрантами з країн ЄС і громадянами країн-призначення, 2015 рік, %

Примітка: складено автором на основі [64].

Найбільшою є різниця між рівнями зайнятості серед мігрантів і громадян відповідних країн у Польщі (16,1 %), Словаччині (14 %), Латвії (8,6 %), Італії (7,3 %) та Люксембурзі (6,2 %). Проте в деяких країнах, зокрема, у досить популярних серед мігрантів, таких як Німеччина, Швеція та Нідерланди, зайнятість трудових мігрантів є нижчою, ніж громадян. У 2014 році така ситуація спостерігалась у Франції, Іспанії та Мальті, проте, як бачимо з рис. 2.9, у 2015 році зайнятість трудових мігрантів є вищою, ніж громадян.

Рівні зайнятості відрізняються також по віковим групам. Так зайнятість у віковій категорії 25-34 роки у середньому по ЄС-28 вища у трудових мігрантів, ніж у громадян, у той час, як останні мають вищі рівні у вікових групах 55-64 роки у всіх країнах, крім Мальти та 15-24 роки у більшості країн.

Останнім часом трудові мігранти мають більш низькі показники зайнятості у порівнянні з громадянами практично всіх країн ЄС у вікових групах від 25 до 34 років і від 35 до 54 років. Це стосується також і тих країн, де загальний рівень зайнятості трудових мігрантів є вищим за його рівень у громадян (Велика Британія, Чехія, Італія, Данія, Фінляндія, Угорщина).

Наприклад, у Великій Британії рівень зайнятості серед мігрантів у віці від 35 до 54 років набагато нижчий, ніж серед громадян. Той факт, що у вікових групах прослідковується інша тенденція, вказує на те, що віковий склад відіграє певну роль в поясненні відмінностей у показниках зайнятості. Крім того, рівні зайнятості у віковій категорії 55-64 роки є вищі у трудових мігрантів. Оскільки рівні зайнятості осіб передпенсійного віку в цілому набагато нижчі, ніж осіб працездатного віку (в основному від 30 до 54 років) і багато країн мають набагато більшу частку осіб передпенсійного віку з числа своїх громадян, ніж серед трудових мігрантів (наприклад, у Великій Британії частка зайнятих громадян у віці від 55 до 64 років 16 %, трудових мігрантів – 2%), це негативно впливає на загальну зайнятість. Крім того, у Великій Британії, зайнятість трудових мігрантів у віці від 15 до 24 років є вищою, ніж громадян, і хоча ця вікова категорія складає лише 10 % від усіх мігрантів, це впливає на загальний рівень зайнятості. Є й інші країни, що мають відмінності у рівнях зайнятості по вікових категоріях. Наприклад, у Бельгії, рівень зайнятості трудових мігрантів є нижчим у віці від 15 до 34 років, а вищим – у віці від 35 до 64 років. На Кіпрі легше працевлаштуватися молодим категоріям мігрантів, ніж особам у передпенсійному віці.

Таким чином, аналізуючи зайнятість за віковими групами бачимо, що трудові мігранти мають нижчі рівні зайнятості у порівнянні з громадянами відповідних країн у вікових групах від 25 до 34 років і від 35 до 54 років, що суперечить загальним показникам зайнятості у країнах ЄС. Ці розбіжності свідчать про те, що зайнятості різних вікових структур населення грають важливу роль у загальних показниках зайнятості.

У гендерному розподілі серед мігрантів, що переїхали до країни призначення, відмінної від країни власного громадянства починаючи з 2004 року 52 % складають жінки і 48 % чоловіки. Серед економічно активного населення більшість складають чоловіки 53 %, на жінок відповідно припадає 47 %.

Рис. 2.11. Найбільш популярні країни ЄС серед громадян Болгарії та Румунії у віці 15-64 роки, 2007-2015 рр.

Примітка: складено автором на основі [82].

Починаючи з 2012 року різко зростає кількість мігрантів працездатного віку із Болгарії та Румунії у Італії та Німеччині.

За прогнозами Європейської комісії кількість економічно активного населення у країнах ЄС до 2020 року зменшиться на 7,5 млн. осіб, а без врахування мігрантів – на 11,7 млн. осіб, тому необхідно сприяти переміщенню трудових мігрантів по території ЄС, а також оптимізувати кількість і якість робочої сили із третіх країн.

2.3. Фактори сприяння руху робочої сили в ЄС

Особливістю міграційних потоків між країнами ЄС є висока мотивація, відсутність обмежень та віз, можливість без додаткових перешкод змінити місце перебування. Рух робочої сили між країнами-членами ЄС має більш тимчасовий характер, порівняно із зовнішніми переміщеннями.

Як слушно зауважує О. А. Ровенчак, міжнародна міграція спричиняється різними об'єктивними та суб'єктивними соціальними, культурними та особистими процесами і явищами, а також має різні наслідки для кожного з цих вимірів [36, с. 132].

Л. О. Корчевська виокремлює декілька глобальних тенденцій і проблем сучасного світу, які можна умовно вважати причинами, що впливають на міжнародну міграцію [20, с. 10]: посилення глобальної нерівності в оплаті праці; структурні зрушення у зайнятості населення; зростання мобільності населення; дефіцит кваліфікованої робочої сили; скорочення витрат на робочу силу; зростання кількості населення і старіння кадрового потенціалу; розвиток сучасної світової освіти; уніфікація, стандартизація та гомогенність соціальних процесів.

Фактори, що впливають на спрямованість міграційних потоків досліджує концепція pull/push (притягання – відштовхування). Витоки зазначеної концепції, як вказує Є. О. Нагайцева, слід шукати в марксизмі.

Зазвичай на зміну місця проживання та роботи впливають певні умови, які поділяють на дві групи: притягання, відштовхування (див. дод. Ж). Інколи окремою групою виділяють шляхи міграції. Факторами відштовхування служать економічні кризи, соціально-політичні потрясіння, стихійні лиха тощо. Для кожного окремого трудового мігранта є свої фактори відштовхування, наприклад, відсутність можливості кар'єрного росту, незадовільні умови праці, низький рівень заробітної плати та інші.

Відповідно до відомого в соціології «мотиву Токвіля», суть якого полягає в тому, що людину змушує до переміщення в іншу країну не

невдоволення своїм становищем чи його погіршенням – до цього більшість людей швидко звикає. До активних дій людину спонукає бачення перспективи поліпшення свого становища [36, с. 129].

Трудові мігранти часто покладаються на соціально-економічну та політичну стабільність у країні-реципієнті, оскільки у такому разі кращі можливості отримання вищих доходів. Мігрантам кожної країни притаманні безсумнівно власні різноманітні причини, що штовхають їх до переміщення, але міграційні потоки вказаної групи країн мають і спільні риси.

До загальних причин еміграції, що були вказані у першому розділі додамо і більш конкретні: зміна законодавчої бази ЄС у сфері міграції, відкриття кордонів для безперешкодного пересування громадян ЄС, дозвіл на вільний в'їзд трудових мігрантів Ірландією, Великою Британією, Швецією, різниця в рівні життя. Рішення емігрувати також залежить від поєднання різних чинників, таких як відсутність соціальної безпеки та правосуддя, низький рівень довіри до держави, а також кращі можливості для роботи за кордоном [75, с. 275]. Розглянемо більш детально фактори, що сприяють руху робочої сили (рис. 2.12).

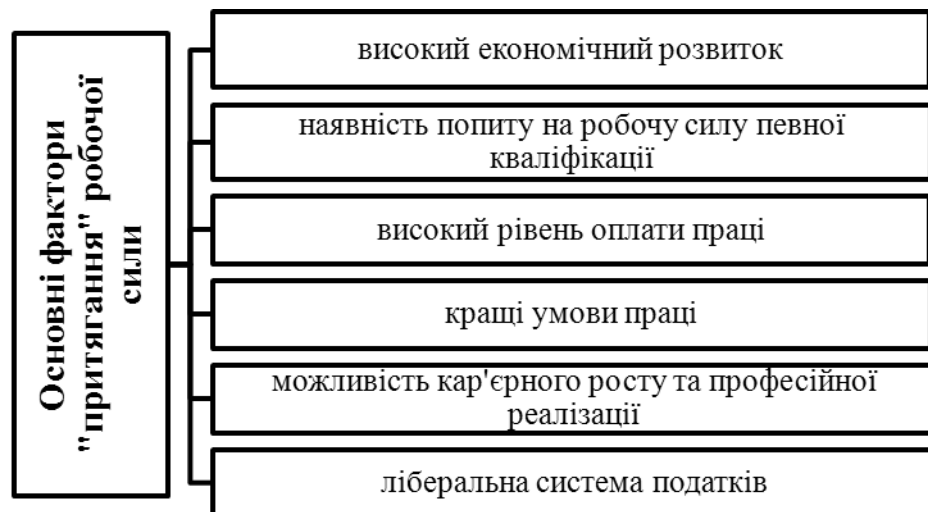


Рис. 2.12. Фактори, що визначають спрямованість міграційних потоків робочої сили

Примітка: складено автором на основі [19, с. 27-31; 53, с. 289-293].

Основною причиною зростання міграційних потоків з розширенням Європейського Союзу в 2004 та 2007 роках була різниця у заробітній платі

між новими та старими країнами-членами ЄС. Дана різниця відчутна і на даний момент (див. рис. 2.13).

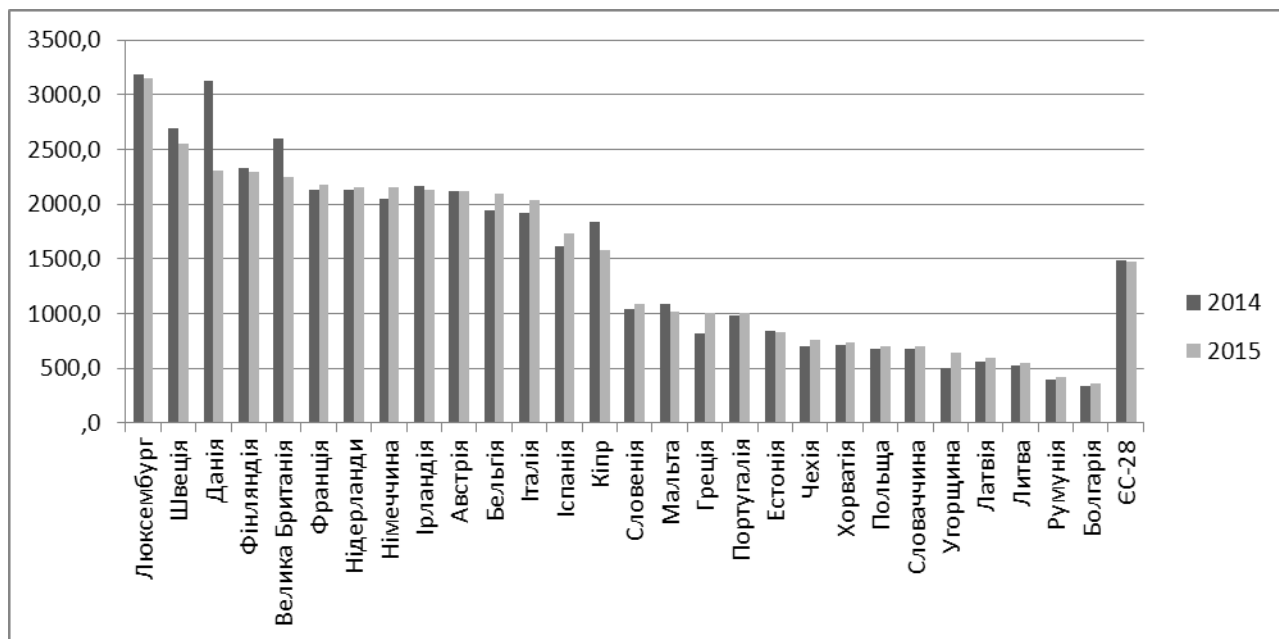


Рис. 2.13. Середня заробітна плата за місяць у країнах-членах ЄС, 2014-2015 рр. (євро)

Примітка: складено автором на основі [92].

У середньому по ЄС-28 середній рівень заробітної плати у 2015 році (3 149 євро) знизився на 1,27 %, порівняно із 2014 роком (3 189 євро).

Найвищий середньомісячний рівень заробітної плати серед країн-членів ЄС зареєстрований у Люксембурзі (3 149 євро), а найнижчий – у Болгарії (356 євро). Крім Люксембургу, до п'яти держав із найвищою заробітною платою належать Швеція (2 551євро), Данія (2 307 євро), Фінляндія (2 300 євро) та Велика Британія (2 253 євро). Низький рівень заробітної плати характерний для Угорщини (643 євро), Латвії (601 євро), Литви (544 євро) та Румунії (356 євро). З 2014 по 2015 рік найбільше зріс рівень середньої заробітної плати в Угорщині (на 21, 77 %), Греції (на 18,52 %) та Чехії (8,36 %). Середньомісячна заробітна плата знизилася у 2015 році порівняно з 2014 роком у Данії (на 35,32 %), на Кіпрі (16,45 %) і у Великій Британії (15,26 %).

У використанні іноземної робочої сили існує певна економічна доцільність та необхідність. Приплив робочої сили з-за кордону робить можливим, з одного боку, прискорений розвиток економічно депресивних галузей народного господарства, зайнятість в яких не користується популярністю серед місцевого населення, а з іншого — сприяє переходу останнього до більш престижної, високооплачуваної праці з урахуванням власних порівняльних переваг [58, с. 12].

Розподіл вакансій за певними видами економічної діяльності серед окремих держав членів ЄС подано у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

**Вакансії за певними видами економічної діяльності у
країнах-членах ЄС у 2015 році**

Країна	Професійна, наукова і технічна діяльність	Фінансова і страхова діяльність	Гуртова і роздрібна торгівля	Обробна промисловість	Інформація і зв'язок
Бельгія	7 003	2 506	14 811	11 627	5 085
Чехія	4 535	1 478	11 784	24 629	225
Болгарія	377	218	913	3 609	1 617
Німеччина	71 240	16 043	97 850	94 558	38 829
Естонія	317	192	1 359	1 333	453
Іспанія	3 590	615	9 072	4 236	3 386
Кіпр	312	169	469	181	164
Латвія	104	223	883	513	132
Литва	500	412	1 976	2 779	579
Люксембург	931	474	424	207	333
Угорщина	1 529	1 077	3 275	12 450	2 247
Нідерланди	15 712	6 230	25 954	11 110	10 423
Польща	4 293	1 862	14 767	16 280	4 979

Португалія	772	244	3 940	2 829	935
Румунія	1124	864	4 565	13 685	1 668
Словенія	613	197	826	1 827	268
Словаччина	635	954	1 184	2 382	328
Фінляндія	2 062	3 508	4 095	3 432	1 986
Швеція	7 255	1 383	8 794	6 132	6 169
Велика Британія	65 500	35 000	136 500	48 500	36 750

Примітка: побудовано автором на основі [73].

Відповідно до даних табл. 2.2 найбільший дефіцит робочої сили у 2015 році спостерігався у Німеччині та Великій Британії, що потребують працівників у гуртовій і роздрібній торгівлі у розмірі 97 850 і 136 500 осіб відповідно, значна кількість вакансій наявна також у Нідерландах. Порівняно невелика кількість вакансій представлена на ринку праці Балтійських країн, Люксембургу, Кіпру. Серед поданих видів економічної діяльності по кількості вакантних місць лідирують гуртова і роздрібна торгівля та обробна промисловість.

Попит на працівників у ІТ-сфері зростає у країнах ЄС на 3 % щорічно і постійно перевищує пропозицію. Така ситуація спостерігається і у секторі соціальних та медичних послуг.

Кількість вакантних робочих місць відображає незадоволений попит на робочу силу, а також потенційні невідповідності між навичками тих, хто не має роботи і тих, на кого є попит у роботодавців. Європейська комісія та Європейський центральний банк використовує статистику вакантних робочих місць для моніторингу ринку праці на національних рівнях і на загальноєвропейському рівні. Покращення політики у напрямку узгодження попиту і пропозиції на ринку праці включає усунення будь-яких перешкод на шляху мобільності працівників по всій Європі, управління економічною міграцією, краще прогнозування потреб ринку праці у певних кваліфікаціях.

Іншим фактором сприяння трудової міграції є соціальний захист, що є потужним інструментом у боротьбі з бідністю та соціальною нерівністю, забезпечення доходу та заохочення соціальної інтеграції.

У 2010 і 2011 роках витрати на соціальний захист у ЄС збільшилися на 3,8 % і 1,8 % відповідно, але поточний ВВП виріс більш швидкими темпами, у результаті цього співвідношення витрат на соціальний захист у ВВП впав на 0,2, і 0,4 % відповідно (див. дод. 3).

Серед держав членів ЄС рівень витрат на соціальний захист відносно ВВП у 2013 році був найвищим у Франції (33,7 %) і Данії (33,0 %), у 2014 даний рівень становив у Франції (34,3 %). Витрати на соціальний захист становили у 2013 році менше 20,0 % від ВВП у Мальті, Словаччині, Польщі, Болгарії, Литві, Естонії, Румунії та Латвії, де була зареєстрована найменша частка 14,4 %. У 2014 році, беручи до уваги наявні дані, витрати склали менше 20,0 % від ВВП у Чехії, Латвії, Литві, Польщі, Румунії, Словаччині та на Мальті. Частка витрат на соціальний захист до ВВП постійно зростала протягом досліджуваного періоду у Бельгії та на Кіпрі, а зменшувалася у Естонії, Ірландії, Литві, Угорщині, Румунії.

Розглянемо рівень витрат на соціальний захист на душу населення у країнах ЄС (див. рис. 2.14).

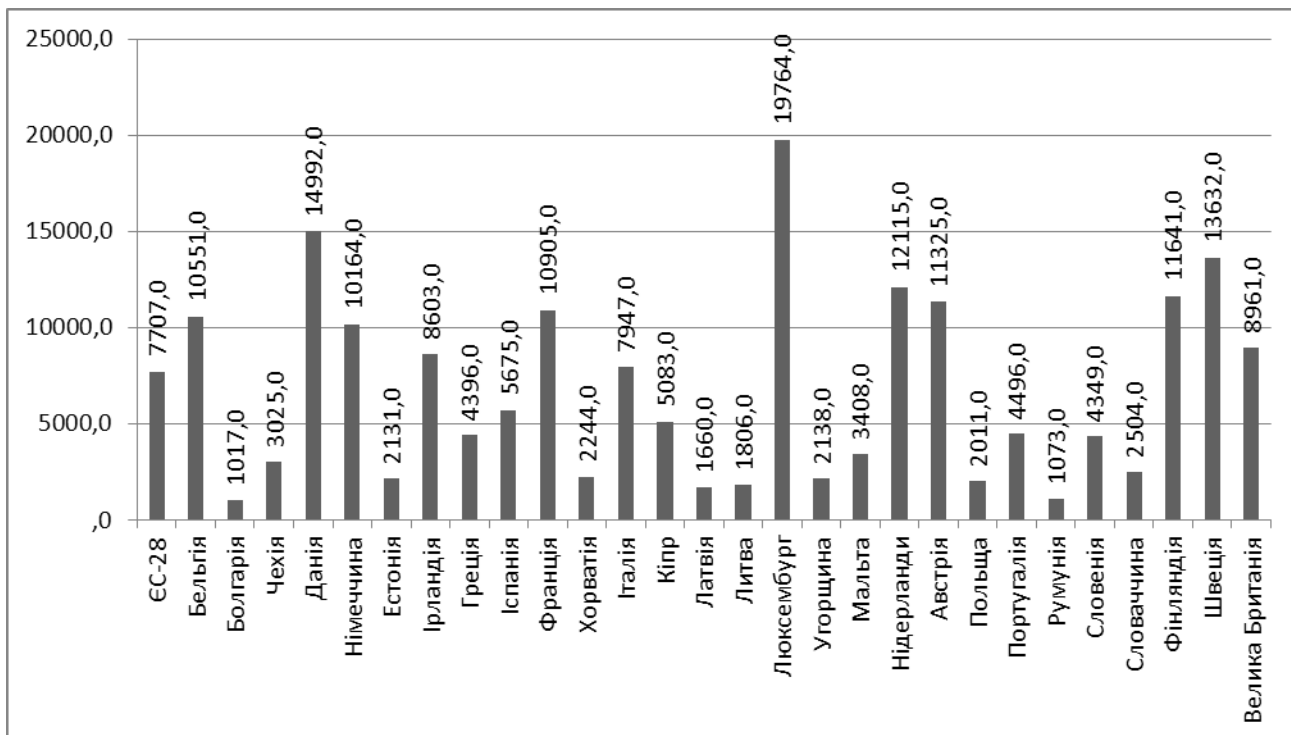


Рис. 2.14. Витрати на соціальний захист у розрахунку на одного жителя, 2013 рік (євро)

Примітка: складено автором на основі [85].

Найвищий рівень витрат на соціальний захист на душу населення в 2013 році був зареєстрований у Люксембурзі (19,7 тис. євро на одного жителя), слідом йдуть Данія (14,9 тис. євро), Швеція (13,6 тис. євро), Нідерланди (12,1 тис. євро), Фінляндія (11,6 тис. євро). Найменші витрати на соціальний захист у розрахунку на одного жителя у Болгарії (1,0 тис. євро), Румунії (1,0 тис. євро), Латвії (1,6 тис. євро), Литві (1,8 тис. євро) та Польщі (2,0 тис. євро).

Ці відмінності між державами-членами ЄС частково пов'язані з різними рівнями багатства, але також можуть відображати відмінності в системах соціального захисту, демографічних тенденціях, рівнях безробіття та інших соціальних, інституційних та економічних факторах.

Соціальний захист у широкому сенсі визначається як заходи державної політики, спрямовані на захист членів суспільства від соціально-економічних потрясінь, таких як хвороби, безробіття, непрацездатність, бідність тощо.

Цей аспект зауважив В. Коновалов, однак він розглядає існування високих соціальних гарантій як один із ключових чинників, що спонукає мігрувати в країну не лише потенційного трудового мігранта, а й членів його сім'ї [19, с. 29].

Серед європейських країн найкращі показники по забезпеченню соціального страхування трудовим мігрантам належать Іспанії, Угорщині та Чехії. Значна частина трудових мігрантів працює нелегально і для них соціальні гарантії є в деякій мірі межею заробітної плати. Це пояснюється тим, що отримуючи велику соціальну допомогу, безробітний розвинутої країни не буде працювати на низькооплачуваній роботі за ціною, нижчою за розмір соціальних виплат. Трудових мігрантів, хоч і приваблюють соціальні гарантії, вони погоджуються працювати за плату, що є нижчою, оскільки навіть у такому випадку отримують доходи, які їх задовільняють.

У. Сомервіль та М. Сампшн визначають, окрім різниці в заробітній платі додаткові фактори сприяння. Як приклад вони зазначають, що багато хто прибуває до Великої Британії з метою не лише працювати, а й вивчити чи покращити свої знання з англійської мови [86]. Такі мотиви найчастіше притаманні носіям інтелектуального капіталу, які при виборі країни міграції керуються не лише рівнем заробітної плати, а й можливістю реалізації власного потенціалу.

Важливим чинником, який впливає на кількість трудових іммігрантів у країні, є наявність в ній так званих міграційних мереж, що підтверджується й даними вибіркового обстеження міжнародної міграції. Міграційні потоки є більшими, якщо в країнах-реципієнтах проживає велика кількість родичів, друзів, знайомих трудових мігрантів. До уваги беруться не лише залученні до певної мережі особи, а й інтенсивність їхніх зв'язків із частиною мережі, що залишилася у країні-донорі. Якщо дана інтенсивність знаходиться на високому рівні, то це збільшує міграційну рухливість, оскільки потенційні мігранти можуть розраховувати на підтримку учасників міграційних мереж.

Міграційні мережі мають велике соціальне, психологічне, культурне, релігійне, економічне значення для розвитку міграційного процесу. Вони впливають на його інтенсивність, спрямування та склад. Завдяки ним об'єктивно обумовлені різницею у рівнях життя, заробітку, особистої та громадської безпеки міграції можуть відхилитися від траєкторії свого розвитку, існувати навіть тоді, коли матеріальні стимули до переїзду незначні або й зовсім відсутні. За тих же обставин міграційні переміщення виникають між країнами, жодними іншими зв'язками не поєднаними [57, с. 26].

Фактором, що може притягнути чи відштовхнути мігрантів є ставлення суспільства конкретної країни до іноземних працівників. Б. М. Юськів справедливо зауважує, що цей чинник формується під впливом політиків [53, с. 291], хоча він розглядає зміну ставлення до мігрантів у період криз. Чим більш толерантними є місцеві жителі до трудових мігрантів, тим більшою є кількість останніх у країні.

Названі вище фактори, а саме: попит на високо- та низькокваліфіковану робочу силу, демографічні проблеми та існуючі міграційні мережі, мають довготермінову дію. Фактори, що ґрунтуються на зміні економічних умов носять здебільшого короткотерміновий характер, тому що розвиток економіки має циклічний характер, тобто періоди піднесення чергуються з періодами спаду.

Трудові мігранти можуть послужити вирішенню економічних та демографічних проблем. Наприклад, майже половина нових робочих місць в Іспанії була створена завдяки іноземним трудовим мігрантам. Не менш корисним може бути вплив імміграції на демографічну ситуацію в державі прийому. Скажімо, у Швейцарії та Великій Британії на родини іноземців припадає відповідно 23 % і 17 % усіх новонароджених у країні. Подібні показники є наслідком того, що рівень народжуваності в родинх іммігрантів, особливо в перші роки після переїзду, значно вищий, аніж серед місцевого населення [8, с. 199].

Трудові мігранти сплачують чималі податки до бюджету держави, хоча самі в той же час позбавлені більшості соціальних виплат з її боку. З огляду на це відбувається суттєве збільшення доходів бюджету та інших соціальних фондів країни-реципієнта людських ресурсів. Залучення фахівців з-за кордону сприяє підвищенню кваліфікаційного рівня місцевої робочої сили. Зростаюча конкуренція на ринку робочої сили країни, яка приймає трудових мігрантів, змушує її громадян підвищувати свої професійні навички [10, с. 206].

Не варто забувати про міждержавну міграцію, метою якої служить приховування фінансових засобів, які були отримані на батьківщині незаконним способом. Іншим проявом такого руху є переміщення мігрантів, які прагнуть знайти за кордоном більш сприятливі для себе податкові умови. У такому разі країни-донори мігрантів втрачають фінансові ресурси, які були отримані в їх межах, проте згодом вивозяться із даних країн.

Варто виділити також фактори, що сприяють зворотній міграції робочої сили. Б. М. Юськів визначає сім основних чинників, від яких істотно залежить інтенсивність рееміграції за умов кризи в економіці країни-донора [53, с. 292]:

- 1) умови в країні походження;
- 2) сталість намірів мігрувати;
- 3) соціальні та родинні зв'язки;
- 4) тривалість міграції;
- 5) вартість повернення до країни походження;
- 6) простота повторного повернення до країни приймання;
- 7) право на одержання допомоги.

Трудові мігранти можуть повернутися в країну походження у випадку позитивних змін в економіці своєї країни або економічної кризи у країні призначення. Варто зазначити, що у більшості випадків економічна криза охоплює як країни походження трудових мігрантів, так і країни їхнього призначення.

У. Сомервіль і М. Сампшн, зазначають, що зворотна міграція взагалі виявляє низьку чутливість до зростання безробіття в країні прибуття. Основними чинниками, які утримують трудових мігрантів у чужій країні, навіть за умови втрати роботи, є соціальні та родинні зв'язки. Це підтверджують статистичні дані щодо міграції в періоди минулих криз і обґрунтована теза, що на міжнародну міграцію робочої сили економічні умови впливають лише певною мірою [86].

Таким чином, економічні фактори все ж таки є основними. Проблему з позиції регулювання трудовою міграцією утворює скомбінованість дії різноманітних груп факторів. Діючи у більшості випадках у різних напрямках, фактори трудової міграції ускладнюють її регулювання, спричиняють непрогнозованість міграційних потоків робочої сили. Внаслідок цього дію будь-якого фактора трудової міграції потрібно досліджувати у сукупності.

Висновки до розділу 2

Активізація мобільності робочої сили, міжнародної торгівлі, міжнародного руху капіталу та науково-технічного обміну спричинили поживлення руху людських ресурсів. У розділі 2 розглянуто класифікацію форм руху людських ресурсів за критерієм територіального переміщення людських ресурсів. Виділено реальні форми міграційного руху, до яких відносять міграцію, туризм, транзитно-професійний рух і віртуальний рух, що передбачає дистанційну присутність та віддалену працю за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. До міграційних рухів все частіше долучаються висококваліфіковані працівники, що сприяє підвищенню продуктивності праці. Міграція кваліфікованих трудових ресурсів негативно впливає на економіку країн-донорів робочої сили, але служить важливою складовою економічного зростання країн-реципієнтів.

У роботі з'ясовано, що на відміну від інших ресурсів, інтелектуальний капітал є невичерпним. Міграція сприяє розширенню компетентностей працівника, оскільки він набуває універсальні знання та навички. Це засвідчує пріоритет людського розвитку в усіх формах міжнародного руху.

Беручи до уваги важливість трудової міграції для формування сталого економічного розвитку країн ЄС, виникає необхідність постійного моніторингу трудових потоків у межах ЄС. Вироблення комплексної політики регулювання міграційних потоків не можливе без попереднього дослідження тенденцій та виявлення закономірностей міграції робочої сили у ЄС.

У даному розділі проведений статистичний аналіз трудової міграції у ЄС, розглянуто основні країни призначення трудових мігрантів, їхню структуру за віком, освітою, рівнем зайнятості та безробіття, виділено основні напрямки міграційних потоків робочої сили у країнах ЄС.

Отримання достовірної та повної інформації про інтенсивність та стан трудових міграцій є однією з проблем демографічної статистики. Наявність

своєчасної та достовірної інформації є важливою складовою, що здійснює вплив на темпи розвитку економіки будь-якої країни.

У 2014 році 8,2 млн. осіб були працевлаштовані або перебували у пошуках роботи у одній із країн ЄС, відмінній від країни власного громадянства. Основними країнами-призначення трудових мігрантів із ЄС є Німеччина, Велика Британія, Іспанія, Італія та Франція. Найбільш мобільними є румуни, поляки, італійці, португальці та німці, що становлять 56 % від усіх трудових мігрантів. Аналіз показав, що відбувається зниження міграції у напрямку Схід-Захід та її зростання у напрямку Південь-Північ. У період між 2008 та 2013 роком зросла зворотна міграція громадян ЄС-10. Більше однієї третьої трудових мігрантів ЄС проживає у Великій Британії і близько однієї п'ятої у Німеччині. Останнім часом все більшої популярності серед мобільної робочої сили набувають Австрія та Бельгія. Після початку кризи у 2008 році зростає міграція високоосвічених працівників. Значною є міграція громадян Болгарії та Румунії до інших країн ЄС, особливо після скасування обмежень.

Аналіз динаміки трудової міграції дозволив виявити чинники, що мають вплив на її масштаби та інтенсивність. До трудової міграції залучається не лише безробітне населення, а й значна частка зайнятого, що призводить до соціально-економічних змін, як у країнах-донорах, так і у країнах-реципієнтах робочої сили. Трудові мігранти здійснюють опосередкований фіскальний вплив, оскільки впливають на вікову структуру зайнятих, продуктивність праці, рівень виробництва та економічний розвиток приймаючої країни.

На трудову міграцію впливає багато факторів. Мотивацією для трудящих-мігрантів є надія на покращення умов життя та діяльності для себе та своїх рідних. Має місце також цільове залучення трудових мігрантів країнами призначеннями з метою компенсації короткострокової або довгострокової нестачі робітників на ринках праці. Це стосується, у першу

чергу, висококваліфікованих робітників. Важливу роль серед факторів «притягання» грають витрати на соціальний захист у країнах-членах ЄС.

Основними факторами, що сприяють руху робочої сили є мотиви зайнятості, рівень соціально-економічної стабільності, ставлення суспільства відповідної країни до трудових іммігрантів, наявність неформальних міграційних мереж, можливості для кар'єрного росту та професійної реалізації, ліберальна система податків тощо. У роботі наведенні також чинники, що сприяють зворотній міграції робочої сили.

Здійснений аналіз трудової міграції являє собою основу для розробки заходів з приводу удосконалення регулювання міграційних процесів.

РОЗДІЛ 3

МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ МІГРАЦІЙНИХ ПОТОКІВ У ЄС

3.1. Вирівнювання соціально-економічних відмінностей в ЄС

Країнам ЄС характерні регіональні диспропорції стосовно рівня життя та економічного розвитку, які поглиблюється після кожного розширення.

Відповідно до ст. 2 Римської угоди, ухваленої в 1957 році, завданням ЄС було визначено «сприяння гармонійному і збалансованому розвитку економічної діяльності, економічному і соціальному зближенню й солідарності країн-членів» [66]. У 1992 р. відповідно до Маастрихтської угоди [65] політика єднання, яку спрямовано на подолання регіональних диспропорцій у межах ЄС, залишається незмінним стратегічним орієнтиром і лежить в основі формування та здійснення інституціями і країнами ЄС спільних політик. Така політика здійснюється шляхом вирівнювання структурних відмінностей, рівнів соціально-економічного розвитку регіонів і створення однакових можливостей для громадян ЄС, незалежно від місця їхнього проживання [54, с. 116].

Процес економічного та соціального розвитку відповідно до вимог Єдиного Європейського Акта 1985 р. передбачає поступове підвищення рівнів найбідніших країн ЄС через утворення Фонду єднання. Розділ XVII Договору про заснування ЄС так визначає напрями економічного та соціального єднання: «із метою забезпечення всебічного гармонійного розвитку Співтовариство розвиває та здійснює цілі, спрямовані на зміцнення економічного та соціального єднання..., має на меті скорочення відмінностей між рівнями розвитку окремих регіонів та ліквідацію відставання регіонів, що знаходяться в найменш привабливих умовах» (ст. 158).

Затвердження основних програм регіонального розвитку, управління ними та контроль за їхнім виконанням здійснювалося до 90-х років в основному за допомогою Структурних фондів: Європейського фонду

регіонального розвитку (ЄФРР), Європейського соціального фонду (ЄСФ), Європейського фонду орієнтації та гарантій у сфері сільського господарства (ЄФОГСГ), Фінансового інструменту підтримки рибальства. Основні принципи їхньої діяльності були вироблені після реформи 1989 р. і передбачають концентрацію засобів допомоги в найбільш бідніших країнах, партнерство на всіх рівнях, програмний підхід і принцип доповнюваності, що полягає у спільному виділенні коштів із національного та наднаціонального бюджетів. Виділення коштів із Фондів проводиться країнами-членами ЄС відповідно до цілей, визначених владними органами ЄС.

ЄФРР створений в 1975 р. з метою сприяння допомогі подоланню головних регіональних дисбалансів у межах співтовариства шляхом участі в розвитку й структурному пристосуванні відсталих регіонів та переорієнтації промислових регіонів, що занепадають. ЄФРР допомагав регіонам, що постраждали від науково-технічного прогресу. Наприклад, регіони Франції Ельзас та Лотарингія зазнали скорочення попиту на головну продукцію їхньої спеціалізації (коксу, вугілля, чорних металів тощо) та зростання безробіття внаслідок розвитку матеріалоощадних технологій. ЄФРР взяв на себе функції стимулювання створення нових робочих місць, розвитку інфраструктури та підтримки проектів місцевого масштабу. Фонд фінансує транскордонне співробітництво, що почало активно розвиватися після завершення Другої світової війни, здійснює інвестиції в освіту та охорону здоров'я, експериментальні проекти, наукові дослідження, енергетичні та телекомунікаційні мережі тощо.

До 1984 р. 5% коштів фонду являли собою неквотоване фінансування, що дозволяло ЄС спрямовувати їх на підтримку будь-якого регіону у вигляді спеціальних заходів або програм. Пізніше замість квот була введена гнучка схема розподілу коштів, відповідно до якої кожна країна отримує гарантований мінімум і можливість отримати додаткові кошти на конкурсній основі залежно від пріоритетів ЄС.

ЄСФ був створений у 1958 р., його діяльність направлена на професійну підготовку та перепідготовку населення з метою отримання роботи та більш високої заробітної плати. Останні 50 років фонд відіграє важливу роль у реалізації молодіжної, освітньої і технологічної політики. За його сприяння проводиться професійне навчання, підвищення кваліфікацій, професійна орієнтація та консультації, засоби тимчасової зайнятості та технічна допомога. Даний фонд реалізовує програми зі скорочення безробіття, гармонізації професійного та сімейного життя жінок, подолання соціальної нерівності.

Модернізацією аграрного сектору займається ЄФОГСГ, створений у 1964 році. Він також сприяє розвитку та оновленню сіл, переділу земельних ділянок, збереженням сільського і природного ландшафту, проведенню наукових досліджень і дослідницьких розробок в області сільського господарства.

У Договорі про утворення Європейського Союзу, підписаному в місті Маастрихт в 1992 р., йдеться про скорочення нерівності між найбільш розвиненими і найбільш відсталими регіонами. У рамках договору повідомлялося про створення Фонду згуртування (єднання), на який покладалась підтримка проектів щодо транспортної системи та охорони навколишнього середовища. Приблизно третина бюджету ЄС виділяється щорічно на реалізацію політики згуртування, що охоплює різноманітні ініціативи з приводу євро регіонального співробітництва, фінансову підтримку країн, розвиток комунікацій, професійного навчання, обмінів, що грають важливу роль у подальшому зближенні регіонів. Така політика ставить за мету згуртування країн-членів ЄС після кожного розширення.

Надзвичайно важливим є розвиток у регіонах малого і середнього бізнесу, формування місцевого бюджету і пенсійного фонду, вирішення демографічних і соціальних проблем, особливо підвищення народжуваності населення, покращення його здоров'я та зниження рівня безробіття, збільшення обсягів доходів та розвиток соціальної сфери. Актуальними є

регіональні проблеми, пов'язані з невідповідністю між стандартами і рівнем підготовки кадрів у сфері освіти і науки, регіональним використанням науково-інтелектуального і інноваційного потенціалу, продуктивністю праці.

Здебільшого Фонди частково фінансують відповідні проекти та плани у різних сферах економічного розвитку: соціально-економічної інфраструктури, допомоги становленню малого та середнього бізнесу, наукових досліджень, підприємницької інфраструктури, технічної та технологічної модернізації тощо.

Структурні фонди здійснювали виплати для нових країн-членів ЄС, які приєдналися у 2004 році до Європейського Союзу. Розподіл коштів був визначений на Копенгагенському саміті у 2002 році. Крім того, країни Центрально-Східної Європи отримали фінансову допомогу у рамках наступних ініціатив: ІНТЕРРЕГ (INTERREG) та ЕКЮАЛ (EQUAL).

Виплати із Структурних фондів для країн Центрально-Східної Європи у 2004-2006 рр. наведенні у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

**Виплати із Структурних фондів для країн ЦСЄ у 2004-2006 рр.,
млн. євро [14, с. 34]**

Показник	Країни								
	Польща	Чехія	Словаччина	Угорщина	Словенія	Естонія	Литва	Латвія	Разом
Виплати, млн. євро	11369	2328	1560	2847	405	618	1366	1036	21259

Найбільше коштів отримала Польща (11,3 млрд. євро), більше 2 млрд. євро отримали Угорщина та Чехія. Найменше виплат із Структурних фондів було виділено Естонії (618 млн. євро) та Словенії (405 млн. євро).

У Польщі з допомогою програми Структурного розвитку вибраних регіонів (PHARE-STRUDER) були створенні сприятливі умови для здійснення підприємницької діяльності та підвищення кваліфікації кадрів у

депресивних і відсталих регіонах (Вальбріх, Лодзь, Сувалкі, Катовіце, Ржешув та Ольшин).

Регіональна політика ЄС з прийняттям стратегії «Європа 2020» продовжує здійснюватися через три основні фонди:

1. Європейський фонд регіонального розвитку;
2. Європейський соціальний фонд;
3. Фонд згуртування;

Також функціонує два секторальних фонди: Європейський сільськогосподарський фонд для розвитку сільських регіонів і Європейський морський фонд та фонд рибальства.

Бюджет на 2014-2020 роки передбачає виділення 325 млрд. євро на політику згуртування. Архітектура політики згуртування відповідно до стратегії «Європа 2020» представлена у табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Архітектура політики згуртування [46, с. 35]

2014-2020 роки		
Мета	Категорія регіону	Фонди, з яких відбувається фінансування
Економічне зростання та створення нових робочих місць	Найменш розвинені (ВВП менше 75 % середнього по союзу)	Фонд регіонального розвитку
	Перехідні (ВВП між 75 % і 90 % середнього по союзу)	Соціальний фонд Фонд згуртування
	Розвинені (ВВП понад 90 % середнього по союзу)	Фонд регіонального розвитку, Соціальний фонд
Територіальне співробітництво		Фонд регіонального розвитку

Значна підтримка Структурних фондів надається Греції, Іспанії, Португалії, Італії та Ірландії. В цілому найменш розвинені країни отримують у 2014-2020 роках 185,37 млрд. євро, перехідні країни – 36,16 млрд. євро, розвинені – 55,52 млрд. євро. На додаток малонаселеним і віддаленим районам виділено 1,56 млрд. євро, на міжрегіональний розвиток – 10,23 млрд. євро. Усі суми виражені в поточних цінах і не враховують розподіл Фонду згуртування. Більше за інших із зазначених коштів отримає Польща (82,27 млрд. євро), Італія (33,08 млрд. євро) та Іспанія (28,31 млрд. євро) [46, с. 35].

Політика вирівнювання соціально-економічних відмінностей в ЄС ґрунтується на принципах субсидіарності; організації регіональної політики, зосередженої на децентралізації, партнерстві, програмуванні та сумісності; фінансування регіонального розвитку, що включає концентрацію, адиціоналізм та компліментарність; оцінки реалізації програми, що передбачає моніторинг, оцінку та фінансовий контроль.

Принцип субсидіарності полягає у розв'язанні вищими суспільними одиницями лише тих проблем, які не можуть вирішити нижчі структури. Перерозподіл бюджету, владних повноважень, ресурсів відбувається на основі принципу децентралізації, тобто з центру в регіони, які співпрацюють між собою та розроблюють стратегії розвитку виходячи з коротко- та довгострокових пріоритетних цілей, діючи відповідно до принципів партнерства та програмування. Принцип сумісності розглядає самодостатність регіонів та їхні розміри. Відповідно до принципів фінансування, фонди концентруються з метою їхнього найефективнішого використання. Крім того, принцип адиціоналізму передбачає додаткове фінансування, що здійснюється за рахунок місцевих бюджетів.

Для порівняння показників розвитку регіонів, які відстають у розвитку або потерпають від структурних труднощів та для введення статистики Статистичною службою ЄС у співпраці з національними інститутами було створено спільну систему класифікації регіонів – Номенклатуру територіальних статистичних одиниць (НТСО): НТСО I - територіальні

одиниці найбільших областей (регіонів, економічних районів); НТСО II - територіальні одиниці, що відповідають середній ланці адміністративно-територіального поділу країн (у середньому на такій території в ЄС проживає 1,83 млн. осіб.); НТСО III - територіальні одиниці, що відповідають нижчій ланці адміністративно-територіального поділу країни/району (у середньому на такій території в ЄС проживає 410 тис. осіб); НТСО IV - територіальні одиниці на рівні районів і мікрорайонів; НТСО V - територіальні одиниці на рівні населених пунктів [84].

У рамках стратегії «Європа 2020» прийняті провідні ініціативи ЄС «Програма для нових умінь та робочих місць», «Європейська платформа проти бідності» та «Молодь у русі». Перша ініціатива направлена на модернізацію ринків праці шляхом сприяння мобільності трудових ресурсів. Не менше значення приділяється розвитку навичок протягом життя і досягненню кращої координації між попитом і пропозицією трудових ресурсів. Друга ініціатива спрямована на покращення рівня життя, забезпечення соціально-територіальної згуртованості з метою поширення переваг економічного зростання та створених робочих місць на широке коло населення. Ініціатива «Молодь у русі» направлена на зміцнення привабливості вищої освіти у ЄС та підвищення ефективності освітніх систем.

Для реалізації стратегії «Європа 2020» на рівні ЄС Європейська Комісія буде працювати за наступними напрямками: створити ринок праці, побудований на гнучкості у динамічній економіці і безпеці для працівників; створити та адаптувати законодавство, яке буде відповідати принципам розумного регулювання, включаючи інструменти трудового законодавства (робочий час, час відпочинку, призначення на посаду, донесення інформації до працівників), а також нові ризики заподіяння шкоди здоров'ю та отримання травм на роботі; підтримувати внутрішньоєвропейську мобільність працівників за допомогою необхідних інвестицій, особливо з Європейського соціального фонду; підтримувати посилення кооперації між

інститутами ринку праці, в тому числі державними установами зайнятості держав-членів ЄС; посилити ступінь соціального партнерства, підключити всі можливі служби до вирішення проблем в галузі зайнятості [18].

Країни ЄС мають як багато персональних, так і спільних проблем, вирішення яких потребує консолідації зусиль багатьох країн. Регіональна політика ЄС є основним чинником вирішення соціально-економічних та міграційних проблем, підвищення життєвого рівня населення.

Міграція напряму пов'язана з безпекою, яку варто розглядати з двох сторін. У першому варіанті мова йде про безпеку держав і спільнот, які приймають потоки мігрантів. У другому випадку маємо справу з безпекою людей, які утворюють такі потоки. Без сумніву кожна країна відстоює власні інтереси, але вагома роль відведена спільним зусиллям з приводу регулювання міграційних процесів.

Як уже зазначалось, значних розмірів набуває освітня міграція до високорозвинених країн, що займають домінуюче становище у структурі економіки інноваційного потенціалу.

Зняття віртуальних, хоча і відчутних, кордонів між історично різними освітніми системами потребує введення чіткої і зрозумілої для всіх учасників процесу системи дипломів, прозорість присудження наукових ступенів, еквівалентність кваліфікацій тощо. На європейському рівні створення єдиного простору вищої освіти і науки забезпечує відкритість та мобільність академічного руху для студентів, викладачів та дослідників. Значна частка освітньої міграції здійснюється у межах країни, має специфічні прояви на регіональному та міжрегіональному рівнях [44, с. 33].

Країни Східної Європи зуміли розробити відносно адекватну політику регулювання інтелектуальної міграції, що враховує цілі безпеки особистості та держави. Відзначимо, що центральне положення в ній займає курс на всляке розширення міжнародного співробітництва в таких сферах: оцінка, відбір і розподіл науково-технічного персоналу; навчання

випускників; реалізація програм одержання вченого ступеня, розширення кооперації та міждержавної мобільності кадрів. Найважливішим інструментом регулювання інтелектуальної міграції є також кооперація з науково-дослідними фондами розвинених країн (фонди Сороса, Карнегі, Форда, Мак-Артуров, Ейзенхауера, Аденауера, Еберта, Наумана, Фольксваген, Аньєлі, Британської Ради) і програмами типу програм Європейського Співтовариства (TEMPUS, PHARE, PECO, EUREKA, ESPIRIT, COST, COPERNICUS, EMBO, ESA) [26].

Німеччина та Велика Британія значну увагу приділяє інвестиціям у науку. Уряди цих країн щорічно збільшують бюджетні асигнування на науку і в такий спосіб запобігають науковій еміграції зі своєї країни. Але проблема виїзду науковців з цих країн ще залишається досить гострою.

Варто звернути увагу на досвід деяких постсоціалістичних країн, зокрема Польщі й Угорщини, у розв'язанні проблем міграції висококваліфікованих кадрів. Так, у Польщі докладають значних зусиль для того, щоб зберегти кваліфіковані кадри у країні, особливо спеціалістів, які працюють у пріоритетних сферах досліджень. Крім того, у цій країні намагаються максимально використати вчених, які раніше виїхали працювати за кордон. Встановлення робочих контактів з польськими вченими-емігрантами розглядається польським урядом як перспективний напрям для зменшення негативних наслідків від виїзду науковців.

Докорінні зміни відбуваються в офіційній політиці Угорщини стосовно науки. Тут прагнуть розв'язувати проблему стримування виїзду угорських вчених за кордон, створюючи необхідні умови для їхньої роботи, а також для їх участі у міжнародних програмах.

Проблеми європейської міграційної та інтеграційної політики, на наш погляд, будуть вирішені, коли протягом наступних років країни ЄС зуміють досягнути узгодженості та прозорості у своїй діяльності.

Країни-члени ЄС повинні провести наступні заходи для врегулювання міграційної ситуації:

1. здійснити аналіз коротко- та довгострокових потреб ринків праці країн-членів ЄС, для того, щоб визначити дефіцит кваліфікацій на європейському ринку праці;
2. впроваджувати програми підготовки спеціалістів та підвищення кваліфікацій мігрантів, проведення досліджень, студентського обміну, сприяти розширенню академічної мобільності;
3. створити загальноєвропейську систему національних «профілів» країн, що включатимуть інформацію про особливості ринків праці, міграційних процесів та систем працевлаштування;
4. зміцнити правову основу і сприяти її повному та адаптивному впровадженню, враховуючи конкретні ситуації у країнах Центрально-Східної Європи;
5. покращити міграційний клімат у країнах, що характеризуються меншою популярністю серед трудових мігрантів;
6. сприяти самозайнятості та розвитку власного бізнесу серед мігрантів;
7. надати можливість громадянам займатися бізнесом або іншою професійною діяльністю у країні народження, продовжуючи одночасно проживати в одній із інших країн-членів ЄС;
8. забезпечити підтримку трудовим мігрантам, які повертаються у країну народження;
9. подолати будь-які прояви дискримінації, сприяти міжкультурному діалогу.

Отже, важливо усвідомити, що не потрібно боротися з самою міграцією, а варто здійснювати її правильний менеджмент. Країни ж діють

не послідовно, проводячи періодичні легалізації, що приваблюють трудових мігрантів, і ускладнюючи імміграційні законодавства, що сприяє нелегальній міграції. Все частіше можна спостерігати тенденцію до спрощення імміграційних процедур для висококваліфікованих мігрантів і застосування обмежувальних заходів для некваліфікованих працівників. Врегульована та прогнозована міграція може слугувати способом вирішення проблем, що супроводжують глобалізацію, зокрема у сфері економічного розвитку і продуктивності праці.

3.2. Розвиток нових форм зайнятості

Світ перебуває на порозі четвертої промислової революції, що передбачає злиття технологій та розмивання кордонів між фізичною, цифровою і біологічною сферами, внаслідок чого змінюється парадигма трудових відносин.

Сучасна економіка потребує нових способів організації праці, що дозволять не тільки знизити витрати виробництва, а й підвищити ефективність використання праці на підприємствах. Стандартна зайнятість, яка переважала в ХХ ст. і характеризувалась стабільним місцем праці та трудовими функціями, покладеними на працівника, більше не відповідає виробничим технологіям і соціально-трудовим відносинам постіндустріальної епохи. У результаті ряду причин, таких як: глобалізація, прискорення темпу виробничих процесів, зростання використання інформаційно-комунікаційних технологій, відбувається поступова трансформація форм бізнесу. У результаті цього все більшої популярності набувають нестандартні форми зайнятості, особливо у країнах-членах ЄС. На них покладено завдання вирішити проблеми безробіття через пошук нових

джерел робочої сили і оптимізацію її використання, що особливо актуально для країн, де відбувається старіння населення.

Нестандартна зайнятість характеризується: нестабільністю трудових відносин, нестаціонарністю робочого місця, гнучким робочим графіком і т. д.

Основні порівняльні характеристики стандартних і нестандартних форм зайнятості за елементами організації праці наведені на рис. 3.1.

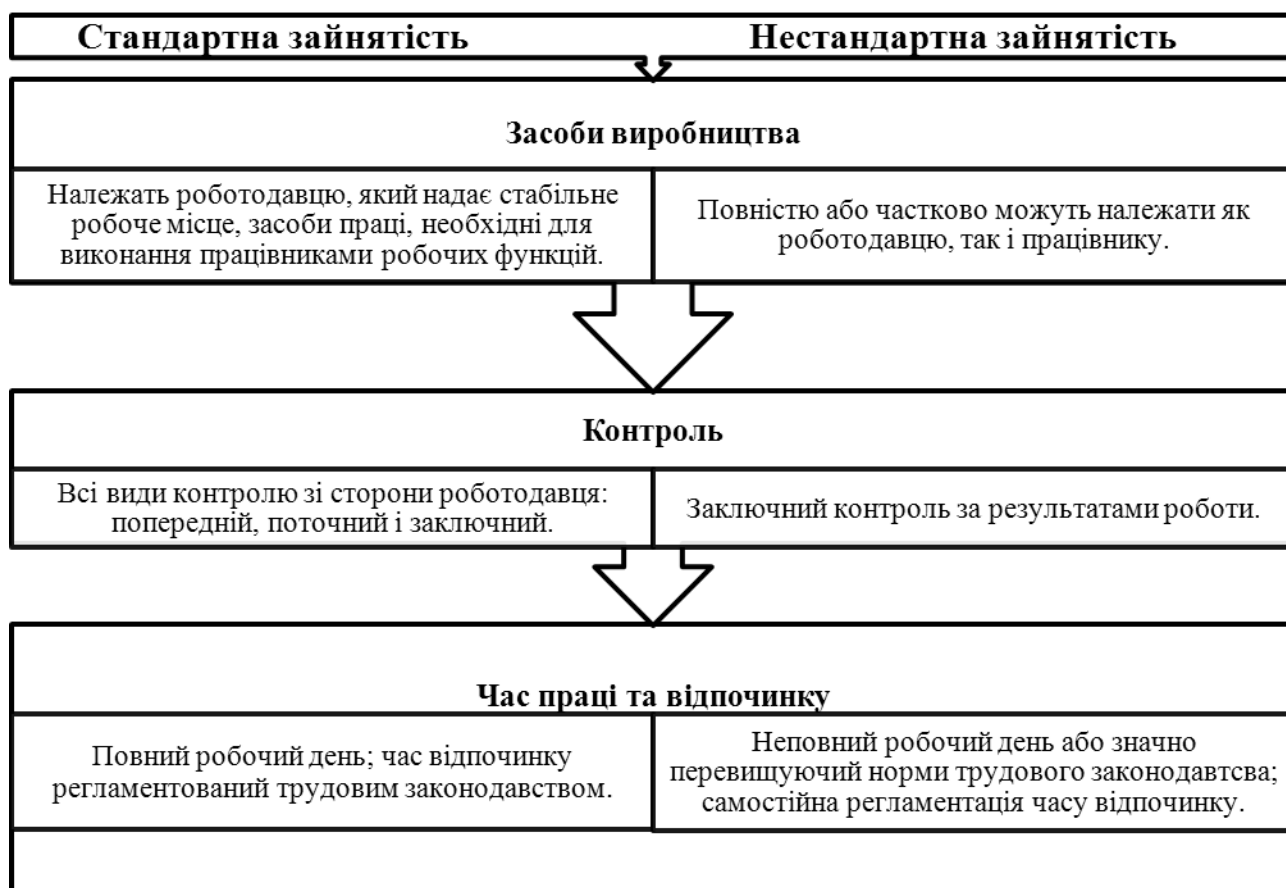


Рис. 3.1. Порівняльна характеристика форм зайнятості за елементами організації праці

Примітка: побудовано автором на основі [1, с. 73].

Працівник, який зайнятий стандартно отримує стабільну заробітну плату із регламентованими надбавками і доплатами, а також можливими преміями. Робітники із нестандартною зайнятістю мають здебільшого декілька джерел отримання доходу за виконану роботу (портфель заказів).

Виділимо основні форми нестандартної зайнятості: неповна (часткова); понаднормова; тимчасова: термінова, короткострокова; тимчасова агентська; віддалена; самозайнятість.

Останніми роками на ринку праці прослідковується наступна тенденція: чим вища частка творчості у праці робітника, тим менш регламентованим повинен бути його робочий графік. Зайнятість такого персоналу повинна бути направлена на збільшення творчого потенціалу, і, як правило, не підлягає жорсткій регламентації.

Все більшої популярності набуває короткостроковий найм висококваліфікованих працівників через посередницькі фірми. Ринок тимчасової роботи постійно зростає і, наприклад, у Польщі охоплює 250 тис. працівників. Незважаючи на поширення тимчасової роботи, її частка у середньому по ЄС становить лише 0,4 %. Найбільша частка тимчасової зайнятості відповідно до даних Eurostat припадає на Нідерланди – 2,5 %, Іспанію – 2,2 %, Францію – 2,1 %, Німеччину – 1,9 % та Португалію – 1,6 %, а найменша у Греції та Естонії – по 0,3 %, Великій Британії – 0,4 %, Польщі та Італії – по 0,5 %.

Тимчасова агентська зайнятість полягає у використанні підприємствами працівників агентств зайнятості (провайдерів), найнятих на умовах лізингу і аутстафінгу.

Аутстафінг являє собою залучення компанією на час виконання певної роботи позаштатних працівників, які мають відповідні знання та досвід. Тобто він передбачає передачу працівників, які оформляються у штат компанії-провайдера при цьому фактично працюють у компанії-замовника. Проте часто можна спостерігати ситуацію, коли працівники компанії спеціально виводяться за її штат і оформляються в компанії-провайдері. При цьому працівники фактично остаються на своїх робочих місцях і виконують попередню роботу, що дозволяє компанії знизити соціальні витрати, тому що оформлення аутстафінга з допомогою цивільно-правового договору залишає працівника прав, гарантій і компенсацій, передбачених трудовим законодавством.

Лізинг персоналу – це управлінська технологія, що дозволяє забезпечити бізнес-процес компанії необхідною робочою силою,

використовуючи послуги лізингодавця. Різниця між лізингом і аутстафінгом полягає у тому, що при аутстафінгу завершення відносин роботодавця з роботоємцем передбачає закінчення відносин з провайдером, у штаті якого він оформлений, тоді як при лізингу персоналу трудові відносини з лізингодавцем зберігаються. Лізингові фірми у країнах ЄС щорічно працевлаштовують близько 7 млн. працівників.

Останнім часом через посередницькі фірми все більше практикується найм висококваліфікованих працівників, що пов'язано із розвитком сучасних технологій. Крім того, деякі компанії проводять поступову заміну постійного персоналу на тимчасовий, зменшуючи тим самим витрати на соціальні виплати.

Концепцію дистанційної роботи (телероботи) у 1972 році розробив американець Джон Ніллес. Регулювання відносин між замовником та надомним працівником у країнах-членах ЄС здійснюється відповідно до Закону «Про працю надомних працівників» 1960 р. і Закону «Про трудові відносини» 1973р. У 1996 році Європейська комісія висунула пропозиції з врегулювання проблем, що виникають через дистанційну працю, які опублікувала у Зеленій книзі «Життя і робота в інформаційному суспільстві: Люди на першому місці». Протягом наступних років у країнах ЄС велися дискусії з соціальних питань та наслідків переходу до інформаційного суспільства, зокрема з питань врегулювання дистанційної праці.

На рівні ЄС в 2002 р. соціальними партнерами було укладено Рамкову угоду по врегулюванню дистанційної праці між Європейською комісією та європейськими об'єднаннями профспілок та роботодавців [69]. Відповідно до неї під дистанційною роботою розуміють одну з форм організації і/або виконання роботи з використанням інформаційних технологій, в контексті трудового договору/відносин, де робота, яка може бути виконана в приміщеннях роботодавця, виконується за межами цих приміщень на регулярній основі.

У трактуванні І.І. Моторної [31, с. 6] дистанційна зайнятість – це взаємодія працівника та роботодавця на ринку праці, що передбачає гнучкі соціально-трудові відносини безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій.

Віддалена робота достатньо широко поширена серед цілого ряду спеціалістів інтелектуальної праці, які виконують дизайнерські роботи, написання комп'ютерних програм, розробку проектів, написання статей (журналісти і копірайтери), переклади, надають консалтингові послуги і т. д. Здебільшого таку працю виконують кваліфіковані робітники, які користуються цілковитою довірою. Частка дистанційної зайнятості у європейських країнах становить від 10 до 22 % загальної чисельності зайнятих.

Телеробота особливо ефективна, коли між домом і офісом значна відстань. Найбільш поширеними професіями, представники яких використовують саме телероботу, є: веб-дизайнер – розробка дизайну сайтів, макетів сторінок, рекламних банерів, оголошень, логотипів; банермайстер – дизайн та розвиток сайту, його просування; веб-розробник – розробка нових програм та сайтів, керівництво групою програмістів; контент-редактор – наповнення корпоративних сайтів, порталів, постійне оновлення інформації; форекс-трейдер – гра на курсі валют за допомогою системи «Форекс» (Forex), віртуальне управління фінансами в режимі реального часу, здійснення миттєвих операцій [52, с. 81].

Ідея віддаленої роботи активно використовується електронними фрілансерами, які шукають замовників через Інтернет по всьому світі, виконують проекти і приймають оплату з допомогою електронних платіжних систем у режимі он-лайн. Термін “e-lancer” (електронний фрілансер) ввів американський дослідник Томас Малоун у 1998 році та визначив під ним працівника, який здійснює свою роботу дистанційно з допомогою інформаційно-комп'ютерних технологій.

Дистанційна робота популярна у багатьох країнах ЄС, зокрема в Іспанії, оскільки вона приносить легальний дохід, підтвердивши який документально особи отримують право жити в Іспанії, не маючи громадянства цієї країни і посвідки на проживання. Менш популярною є дистанційна зайнятість у країнах Центральної та Східної Європи (у середньому 5,5 %). Проте порівняно високі показники характерні для Естонії (12 %), Литви (9 %), Словенії (9 %) та Польщі (8 %). 4 % робочої сили ЄС є мобільними телеробітниками.

Значну роль у поширенні телероботи відіграє наявність відповідної технологічної інфраструктури, ставлення компаній та робочої сили по відношенню до технічно-соціальних змін. 75 % дистанційно зайнятих працівників становлять чоловіки, а 25 % - жінки. Більше половини (63 %) становить робоча сила у віці від 30 до 49 років.

Як уже зазначалось, важливою складовою інтелектуалізації міграції є технологічна, якою охоплений такий сегмент ринку інтелектуальної праці, як ІТ-ринок (фахівці у сфері інноваційних комп'ютерних технологій: розробники програмного забезпечення, системні адміністратори та інші). Виникають нові специфічні форми бізнесу, такі як аутсорсинг, який передбачає залучення на платній основі в процес створення вартості товарів і послуг, пропонованих компанією-аутсорсером на національних та світових ринках зарубіжних постачальників шляхом передачі їм для виконання частини або всіх функцій чи процесів з метою підвищення міжнародної конкурентоспроможності аутсорсера за рахунок використання наявних конкурентних переваг контрагента.

Віртуальне міжнародне використання людських ресурсів і результатів їхньої праці набуває поширення. Наприклад, 56 % HR-директорів провідних компаній Великої Британії готові передати частину своїх функцій департаментам на аутсорсинг [59]. За оцінкою великого аутсорсера – Oracle – використання послуг аутсорсинг-персоналу

дозволяє економити більш ніж 75 % витрат на оплату праці компанії-клієнта [17, с. 168].

Європейські фірми нарощують обсяг аутсорсингу насамперед у Центральній і Східній Європі. Останнім часом європейський регіон почав конкуренцію з Індією як провайдер офісних послуг та обслуговування ТНК. Свідченням цього є спорудження Philips (Нідерланди) центру з надання фінансових послуг зі штатом 500 осіб у м. Лодзі (Польща) для обслуговування понад 100 своїх філій у 20 країнах, а також інших ТНК, що планують інвестування у створення регіональних сервісних центрів [4, с. 5].

Серед країн-членів ЄС, які найбільше вплинули на розвиток ринку аутсорсингових послуг слід виділити Велику Британію, Францію, Данію, Нідерланди та Швецію, а основними постачальниками ресурсів для аутсорсингу є Польща, Румунія, Чехія, Угорщина, Болгарія та Балтійські країни (див. табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Характеристика країн постачальників ресурсів для аутсорсингу

Країна	Загальний рейтинг	Індекс вартості	Ресурси/навички	Робоча сила, млн. осіб
Болгарія	6,4	8,8	2,9	3
Литва	5,9	7	3,9	3
Естонія	5,8	7,5	5,2	1
Латвія	5,4	7	2,7	1
Угорщина	5,6	6,9	3,4	4
Польща	5,6	6,1	3,6	17
Чехія	5,6	6,9	3,2	5
Румунія	5,5	6,8	2,7	9

Примітка: складено автором на основі [87].

Найбільш серйозною проблемою, що потребує регулювання, є дискримінація у сфері заробітної плати з боку роботодавців. Тому деякі країни на законодавчому рівні намагаються забезпечити рівні права різним категоріям працівників у сфері заробітної плати. Наприклад, у Італії роботодавці зобов'язанні виплачувати у такому самому розмірі заробітну плату як штатним працівникам, так і віддаленим. У Данії та Бельгії заборонено знижувати заробітну плату нижче того рівня, який встановлений для працівників рівної кваліфікації, що працюють на основі традиційних договорів. Німецькі трудові суди намагалися прирівняти становище частково зайнятих працівників до становища повністю зайнятих в тому сенсі, що заробітна плата і додаткові виплати за годину роботи повинні бути однакові [24, с. 20].

Діяльність приватних агентств зайнятості регулюється Конвенцією МОП № 181 «Про приватні агентства зайнятості», проте вона ратифікована не великим колом країн.

З метою захисту працівників, які працюють за межами підприємства і стикаються зі скороченням заробітної плати, зростанням тривалості робочого дня, відсутністю соціального пакету, у 2008 році була прийнята Директива ЄС про працю в агентствах тимчасової зайнятості № 2008/104/ЄС. До цього моменту позикова праця була легалізована в національних законодавствах країн «старої» Європи (ЄС-15).

Гострим питанням при прийнятті Директиви став принцип однакового становища позикових і звичайних працівників. Завдання Директиви полягає в тому, щоб співвіднести становище позикових і звичайних працівників. Профспілки категорично наполягали на тому, що в Директиві повинні міститися положення, які зрівнюють позикових і «класичних» працівників, а об'єднання роботодавців не були до цього готові.

Праця позикових працівників набагато більш нестабільна, ніж у звичайних традиційних умовах. Наприклад, у Франції середня тривалість роботи позикового працівника – всього два тижні. При цьому робота в

агентствах тимчасової зайнятості – це найбільш швидко зростаючий вид атипових трудових відносин в ЄС протягом останніх двадцяти років. У Данії, Іспанії, Італії та Швеції використання позикової праці за останні роки збільшилася в п'ятеро, а в інших країнах ЄС їх використання збільшилося, принаймні, в два рази [68, с. 123].

Підсумовуючи вище сказане, віднесемо до переваг нових форм зайнятості скорочення витрат виробництва, зниження рівня безробіття, збільшення виробництва, нову мотивацію, більшу свободу використання власного часу, можливість отримати роботу у будь-якій точці світу, можливість працювати людям із обмеженими можливостями. Недостатками виступають: зниження соціального захисту працівників, проблема захисту конфіденційної інформації, психологічні проблеми у зв'язку з невпевненістю у власному майбутньому тощо. Для зменшення негативних проявів необхідне законодавче врегулювання цієї діяльності не тільки на рівні окремих країн, а й у глобальному масштабі.

Висновки до розділу 3

Найкращим шляхом для вирішення проблем трудової міграції та врегулювання міграційних потоків є скорочення диспропорцій між рівнями розвитку країн-членів ЄС. Вирівнювання соціально-економічних відмінностей у країнах-членах ЄС передбачає досягнення балансу в регіональних відмінностях, що дозволить пом'якшити структурні проблеми держав-членів. Регіональна структурна політика заснована на субсидіях, які виділяються з фондів та бюджету ЄС.

Структурні фонди ЄС надають додаткове фінансування на проекти та заходи, що спрямовані на зростання зайнятості, використання інновацій, нових технологій та підвищення конкурентоспроможності регіонів. Фонд згуртування сприяє залученню інвестицій у галузі транспорту та довкілля через програми зближення. Виділення коштів із Структурних фондів періодично переглядається, для того, щоб зосередити їх у тих регіонах, які потребують цього найбільше, так як до цих пір існують значні розбіжності у рівнях розвитку окремих країн та регіонів. Досвід Європейського Союзу показує, що лише спільними зусиллями можна подолати нерівності в економічному і соціальному розвитку країн.

Вирішити проблеми безробіття та трудової міграції можуть нестандартні форми зайнятості, зокрема позикова праця: лізинг, аутстафінг та аутсорсинг персоналу. Підвищення попиту на нестандартні форми зайнятості спричинене особливостями виробництва в постіндустріальну епоху, розвитком міжнародної сфери послуг та ІТ-технологій, і має як позитивні, так і негативні риси. Трансформація міжнародного ринку праці вимагає вдосконалення нормативно-правових засад регулювання нетрадиційних форм зайнятості та призводить до зростання ролі профспілок, які змушені переглядати принципи солідарності та взаємодопомоги, змінювати характер діяльності.

ВИСНОВКИ

Відповідно до поставлених завдань у даній роботі нами розглянуто основні тенденції та особливості міграційних процесів, зокрема трудової міграції, яка з року в рік набуває більших розмірів. Виявлено основні причини та фактори, які зумовлюють масову міграцію та детально описано теорії міграції і дослідницькі підходи. Також розглянуто механізми, які використовуються для регулювання міграційних потоків. Загальні висновки, отриманні у результаті дослідження, полягають у наступному:

1. Сучасні реалії світової економіки слугують виявленню нових рис міграції, чому сприяє широкий діапазон явищ, що досягають різні сторони глобальних економічних процесів. Як вітчизняні, так і зарубіжні вчені приділяють велику увагу дослідженню сутності, причин та видів трудової міграції, існують різноманітні визначення понять та процесів, що пов'язанні із міграцією робочої сили. У роботі здійснений систематизований теоретичний та емпіричний аналіз, що дозволяє комплексно вивчити таке багатовимірне явище, як трудова міграція. Основою становлення трудової міграції є переміщення працездатного населення із одних країн ЄС в інші, що зумовлено у більшості випадків причинами економічного характеру. Трудова міграція є складним явищем, оскільки, з однієї сторони, ліквідує дефіцит робочої сили у деяких галузях і регіонах, з другої сторони, підвищує конкуренцію на ринку праці і створює додатковий тиск на соціальну сферу приймаючих країн. На підставі систематизації поглядів стосовно трудової міграції у роботі вдосконалена класифікація видів трудової міграції, що сприяє виявленню причин, умов та нових аспектів комплексного аналізу руху робочої сили.

2. Розгляд етапів розвитку міжнародної міграції робочої сили дозволив виявити, що міграція грає вагомую роль у формуванні трудових ресурсів країн-донорів і несе позитивний ефект для країн-реципієнтів мігрантів. До ХХ ст. міграцію населення спричинили географічні відкриття, ліберальна

політика приймаючих країн, відкритість кордонів для товарів і капіталу. Причинами міграції у ХХ ст. стали Перша і Друга світові війни, Велика депресія, глобалізація тощо. Мобільність трудових ресурсів на початку ХХІ ст. викликана різницею у рівнях доходів, потребою у використанні більш дешевої праці підприємцями країн-реципієнтів, соціальними та екологічними проблемами, політичним становищем. Спільна міграційна політика ЄС вимагає постійного доповнення законодавчої бази відповідно до сучасних умов. Довгий час кожна країна-член ЄС діяла за власними правилами у питаннях міграції, створюючи проблеми для потенційних трудових мігрантів. Головною задачею залишається розробка максимально прозорої міграційної системи. Крім того, необхідно вести таку політику, яка буде направлена на залучення спеціалістів, які потрібні економіці ЄС. Міграційна політика має враховувати потреби національних ринків країн-членів ЄС, тоді як національні міграційні політики мають відповідати загальній структурі ЄС. Основою становлення спільної міграційної політики є визначення спільних цілей, узгодження методів управління міграційними процесами та поширення успішного досвіду.

3. Міграція населення протягом останніх століть завжди залишалася у фокусі дослідження вчених, у результаті чого виникло багато теорій, які описують різні чинники, що здійснюють вплив на рішення працівників мігрувати. Класичні економічні теорії міжнародної міграції спираються на раціональну поведінку індивідів, тому не враховують всіх факторів, що спричиняють рух робочої сили. Найбільш поширеним для емпіричних досліджень є застосування некласичних теорій, оскільки їм притаманний відносно простий методологічний підхід до розрахунку чинників міграції та можливість адаптування таких концепцій з метою наступного врахування ширшого спектру факторів міграції. Систематизація теорій міграції дозволила поділити їх на ті, що визначають відстань основним фактором міграції, і на ті, що пояснюють першопричини міграції.

4. Розвиток новітніх технологій, інформаційно-комунікаційної інфраструктури, системи знань вимагає максимального використання інтелектуальних можливостей людських ресурсів. Інтелектуалізація людських ресурсів виступає основним фактором формування корпоративного капіталу, тому взаємовигідним для країн ЄС є внутрішньокорпоративний рух робочої сили. У постіндустріальну епоху, що побудована на знаннях, ключову роль грають висококваліфіковані кадри, акумульований людський капітал, внаслідок чого настає ера «боротьби за людський капітал». Більшість країн ЄС відчують нестачу висококваліфікованих працівників. Крім того, спостерігається дефіцит робочої сили у державному секторі, особливо у сфері освіти та охорони здоров'я. Задовольнити існуючий попит можуть іммігранти, що володіють високим рівнем освіти і професійними навичками. Висококваліфіковані мігранти вкладають ризиковий капітал у економіку як країн-реципієнтів, так і країн-донорів робочої сили. Відбувається передача технологічних знань. Формування іміджу країни, що володіє висококваліфікованими спеціалістами, які отримали новий досвід за кордоном, може посприяти зростанню її інвестиційної привабливості. Повернення мігрантів збільшує вартість людського капіталу у рідній країні. Циркуляція професіоналів грає не менш важливу роль, ніж зворотна міграція на постійній основі.

5. Внутрішньоєвропейська мобільність активного населення Європейського Союзу, порівняно із міграцією із третіх країн, є достатньо низькою. В основному вона пов'язана із кон'юктурною динамікою і наслідками недостатньо підготовленими розширеннями ЄС. Це стримує усунення територіальних диспропорцій економічного розвитку, переміщення робочої сили із депресивних регіонів у більш активні та розвинуті. Мобільність робочої сили після розширення ЄС у 2004 році виросла не у значній кількості за рахунок нових країн-членів і залишається незначною, особливо у порівнянні з ростом загальної чисельності населення ЄС після розширення. Проте мігранти із нових країн виявилися більш мобільними, ніж

громадяни країн «старої» Європи. Збільшення внутрішньої мобільності робочої сили в ЄС робить ринок праці більш конкурентоздатним і гнучким. Трудові міграції із країн ЄС-10 і ЄС-2 (Болгарія та Румунія) розподілились нерівномірно по країнам «старої» Європи, ряд країн був практично не зачеплений. Громадяни нових країн-членів ЄС мають вищий рівень освіти, ніж мігранти із третіх країн, тому відіграють важливу роль у розвитку загальноєвропейського ринку праці і вносять значний внесок у економічний розвиток як приймаючих країн, так і ЄС в цілому. Саме ця категорія робочої сили необхідна Європейському Союзу, що активно розвиває високотехнологічні та інноваційні галузі економіки. Через слабкий розвиток загальнорегіонального ринку праці європейські країни не можуть ефективно використовувати свою робочу силу в масштабах ЄС, збільшувати норму прибутку і конкурентоспроможність, вирішувати проблеми старіння і навіть депопуляції у багатьох європейських країнах. Трудову міграцію все частіше розглядають як засіб вирішення цих проблем, при чому не лише у короткостроковій, а й у довгостроковій перспективі.

6. У ХХІ ст. робоча сила стає все більш мобільною і готовою працювати там, де відкриваються нові перспективи для кар'єрного росту, професійного вдосконалення і високої заробітної плати. Оцінка соціально-економічних факторів міграційного процесу показує, що найбільший вплив на рух робочої сили в країнах ЄС мають такі чинники як попит на робочу силу, видатки на соціальний захист, рівень безробіття у країнах-донорах, рівень соціально-економічної стабільності, ставлення суспільства відповідної країни до трудових іммігрантів, наявність неформальних міграційних мереж, різниця у оплаті праці, ліберальна система податків тощо. Мігранти, що проживають у інших країнах, об'єднуються у добре організовані стійкі мережі, що поєднують країни-походження і країни-призначення. У рамках глобальних мереж здійснюється циркуляція фінансового, культурного і людського капіталу, а також інформації та ідеї.

7. Вирівнювання соціально-економічних відмінностей у ЄС передбачає зменшення регіональних невідповідностей, а також попередження подальших регіональних дисбалансів через передання ресурсів спільноти проблемним регіонам. Підтримка таких регіонів є особливо актуальною при розширенні ЄС, коли вступають країни з невисоким рівнем соціально-економічного розвитку, а здійснюється вона Структурними фондами і Фондом згуртування. Врегулюванню міграційних потоків перешкоджають відмінні соціально-економічні умови, стандарти соціальної політики та рівні життя у країнах-членах ЄС. Країни ЄС повинні заздалегідь розробити політику зайнятості, беручи до уваги галузеві та професійні потреби ринків у робочій силі, врахувати не лише економічні фактори, а й зосередитися на соціальних вимірах оцінки праці людей.

8. Однією з особливостей ринку праці в умовах глобалізації є зростаюча непостійність робочих місць і поширення гнучких форм зайнятості. Популярності набуває імпорт людського капіталу на тимчасовій основі, що потребує створення сприятливих умов для законного тимчасового працевлаштування. Нестандартні форми зайнятості дають можливість підприємствам маніпулювати обсягом робочої сили, не утворюючи при цьому соціальної напруги через звільнення робітників у результаті зміни потреб виробництва. Найбільш поширеними формами нестандартної зайнятості виступають лізинг, аутстафінг та аутсорсинг персоналу, дистанційна зайнятість тощо. Робітники та роботодавці отримують можливість самостійно контролювати та регулювати свою зайнятість. Позитивні та негативні сторони нестандартної зайнятості визначаються різними чинниками, серед яких: характер виконуваної роботи, розмір оплати праці, умови проживання та умови праці. Поява нових форм зайнятості передбачає зміну трудового законодавства, так як воно утворює та регулює правові умови існування соціально-трудової сфери, як у цілому, так і для нестандартних форм зайнятості. З метою захисту працівників, які зайняті таким чином, потрібно створювати нові профспілкові організації, боротися

проти дискримінації працівників, поширювати коло учасників соціального діалогу в сфері нестандартної зайнятості, регулювати умови використання нових форм зайнятості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Угода про партнерство і співробітництво між Україною і Європейським Співтовариством та його державами-членами: Закон України від 10 листопада 1994 р. / Офіційний вісник України. – 2006. – № 24. – Ст. 203.
2. Про Концепцію Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 21 листопада 2002 р. / Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 3. – Ст. 12.
3. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18 березня 2004 р. / Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 29. – Ст. 367.
4. Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта / С. А. Иванов // Государство и право. – 1995. – № 3. – С. 36-39.
5. Ferner F. & R. Hyman (eds.). Industrial Relations in the New Europe, (Blackwell, 1992).
6. Hepple B., 'Introduction' in B. Hepple (ed.), The Making Labour Law in Europe, (Manshell Publishing Ltd., 1986).
7. Sutcliffe F. Labour and Social Law in EC / F. Sutcliffe // European business law, 1996. – P. 243-272.
8. Клаувэрт С. Влияние социальных партнеров Европейского Союза на разработку трудового права Европейского Союза / С. Клаувэрт; пер. А. В. Плих // Правоведение. – 2002. – № 1 (240). – С. 98-116.
9. Кашкин С. Ю. Основные этапы развития трудового права ЕС / С. Ю. Кашкин // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – 2008. – Вып. 2. – С. 140-142.
10. Дарморіс О. М. Основные этапы становления и развития трудового права ЕС / О. М. Дарморіс // Митна справа: Науково-аналітичний журнал з

питань митної справи та зовнішньоекономічної діяльності. – № 3 (63). – травень-червень, 2009. – С. 77-82.

11. TREATY establishing The European Coal and Steel Community and Annexes I-III (1951) [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://www.eur-lex.europa.eu/en/treaties/dat/11951K/tif>.

12. Treaty of Paris [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://www.eurofound.europa.eu//areas/industrialrelations/dictionary/index.htm>.

13. Treaty establishing The European Economic Community [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://www.eur-lex.europa.eu/en/treaties/dat/11957E/tif>.

14. Collins D., The European Communities: The Social policy of the First Phase, vol 2 (Martin Robertson, 1975).

15. Davies P. L. The Emergence of European Labour Law, in W. McCarthy (ed.), Legal Intervention in Industrial Relations: Gains and Losses, (Blacwell, 1992).

16. Hepple B., 'The Crisis in EEC Labour Law' (1987) 16 ILJ 77.

17. Shanks M., 'The Social Policy of European Communities' (1997) 14 CML Rev 373.

18. Council Resolution of 21 January 1974 concerning a social action programme / Official Journal C 013, 12/02/1974, P. 0001-0004.

19. Progress report on the implementation of the social action programme [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

http://www.aei.pitt.edu/10372/01/70874_1.pdf.

20. Case C-43/75, Defrenne v. Sabena, [1976] ECR 445.

21. Hellsten J. From Internal Market Regulation to European Labour Law: diss. ... dr. – master of law: 03.12.2007/ Jary Hellsten. – Helsinki, 2007. – 447 p.

22. Fuchs M., The Bottom Line of European Labour Law/ M. Fuchs // IJCLIR, Vol. 20/3 2004, P. 423-444.

23. Kenner J., EU Employment Law, Oxford 2003, 593 p.

24. Council Directive 86/378/EEC of 24 July 1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes / Official Journal L 225, 12/08/1986, P. 0040-0042.

25. Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood / Official Journal L 359, 19/12/1986, P. 0056-0058.

26. Single European Act / Official Journal L 169/1.

27. Commission, Medium Term Social Action Programme 1995-97 / COM (95) 134.

28. Social Charter [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

http://www.aedh.eu/rights/fundamentalrights/c10107_en.htm.

29. Council Resolution of 12 June 1978 on action programme of the European Communities on safety and health at work / Official Journal 165, 11/07/1978, P 0001-0013.

30. Treaty on European Union [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<http://www.eur-lex.europa.eu/en/treaties/dat/11992M/htm>.

31. Commission Green Paper, European Social Policy, Options for the Union / COM (93) 551.

32. Commission White Paper, European Social Policy: A way forward for the Union / COM (94) 333.

33. Green Paper, Partnership for a new organization of work / COM (97) 128 final.

34. Communication from the Commission, Modernising the organization of work – A positive approach to change / COM (1998) 592 final.

35. Кашкин С. Ю. Хартия Европейского Союза об основных правах / С. Ю. Кашкин // Глобалистика: Энциклопедия. – М., 2003. – С. 1123-1125.

36. Green Paper – Equality and non-discrimination in an enlarged European Union / COM/2004/0379 final.

37. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – A Roadmap for equality between women and man 2006-2010 / COM (2006) 0092 final.

38. Green Paper, Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century / COM (2006) 708.

39. Integrated Guidelines 2005-2008 (adopted on 12 July 2005) / COM (2005) 141 final.

40. Council Decision of 19 April 2007 establishing for the period 2007-2013 the specific programme Fundamental rights and citizenship as part of the General programme Fundamental Rights and Justice / Official Journal L 110, 24/07/2007, P. 0033-0039.

41. Кашкин С. Ю. Европейский Союз / С. Ю. Кашкин // Глобалистика: Энциклопедия – М., 2003. – С. 324-325.

42. Vranken M. Death of Labour Law? Comparative Perspectives. – Melburn University Press, 2009. – 268 p.

43. Sciarra S. ‘Modernization’ of Labour Law: A current European debate. Geneva, March 2007.

44. Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the functioning of the European Union / Official Journal C 115/1.

45. Калиниченко П. А. Трудовое и социальное право ЕС / П. А. Калиниченко, С. Ю. Кашкин – М.: Права человека, 2005. – 50 с.

46. Bercusson B. European Labour Law. Second Edition. Cambridge University Press, 2009. – 792 p.

47. Labour Law [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ec.europa.eu/index_en.htm.

48. Дарморіс О. М. Поняття та основні принципи трудового права Європейського Союзу / О. М. Дарморіс // Держава і право: Зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. Вип. 45. – К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2009. – С. 375-381.

49. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права і держави. – Х.: Консум, 2002. – 160 с.
50. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
51. Борута І. Трудове право ЄС: Навчальний посібник / І. Борута, Г. І. Чанишева – О.: Юридична література, 2004. – 91 с.
52. Фабрициус Ф. Права человека и европейская политика: Пер. с англ. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 176 с.
53. Теория государства и права: Курс лекций / под. ред. Н. И. Матузова, А. В. Малько. – 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юристъ, 2003. – 776 с.
54. Трудовое право: Учебник / отв. ред. проф. О. В. Смирнов. – М.: Статус ЛТД +, 1996. – 382 с.
55. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
http://www.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_043.
56. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
http://www.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_042.
57. Загальна декларація прав людини [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
http://www.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_015.
58. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод 1950 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
http://www.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_004.
59. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці (ухвалена Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві, 18 червня 1998 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
http://www.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_260.
60. Європейська соціальна Хартія 1961 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

http://www.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_300.

61. Європейська соціальна Хартія (переглянута) 1996 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

http://www.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_062.

62. Конвенція МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю (1930 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

http://www.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_136.

63. Рекомендація МОП № 35 про непряме примушування до праці (1930 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://www.uazakon.com/index.htm>.

64. Конвенція МОП № 105 про скасування примусової праці (1957 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

http://zakon.nau.ua/doc/?code=2021_14.

65. Конвенція про права дитини [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

http://www.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_021.

66. Конвенція МОП № 182 про найгірші форми дитячої праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

http://www.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_166.

67. Хартія ЕС об основных правах / под ред. д. ю. н., проф. С. Ю. Кашкина. – М.: Юриспруденция, 2001. – 208 с.

68. Бонвичини Р. Социальное партнерство и трудовые отношения в Европе. Приемлемы ли для России европейские модели? – М.: Права человека, 2005. – 196 с.

69. Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin / Official Journal L 180, 19/07/2000, P. 0022-0026.

70. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation / Official Journal L 303, 02/12/2000, P. 0016-0022.

71. Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex / Official Journal L 014, 20/01/1998, P. 0006-0008.

72. Case C-80/70, Defrenne v. Sabena, [1971] ECR 445.

73. Case C-262/89, Barber v. Guardian Royal Exchange, [1990] ECR 1889.

74. Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women / Official Journal L 045, 19/02/1975, P. 0019-0020.

75. Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions / Official Journal L 039, 14/02/1976, P. 0040-0042.

76. Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) / Official Journal L 348, 28/11/1992, P. 0001-0008.

77. Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions (Text with EEA relevance) / Official Jour