

Значення ефективної регіональної міграційної політики для максимізації макроекономічного ефекту міжнародної трудової міграції

Стаття присвячена аналізу останніх тенденцій міжнародної трудової міграції її взаємозв'язку зі станом світового ринку праці, ролі трудових мігрантів в економічному розвитку приймаючих країн, а також національній та регіональній міграційній політиці приймаючих країн

Ключові слова: міжнародна трудова міграція, регіональний консультаційний процес, міграційна політика, економічна криза, вільний рух робочої сили

The article analyzes recent trends in international labor migration in its relationship with the situation at the global labor market, the role of migrants in the economic development of the host countries, as well as national and regional migration policies of host countries

Keywords: international labor migration, regional consultation process, migration policy, economic crisis, free movement of labor

Статья посвящена анализу последних тенденций международной трудовой миграции, ее взаимосвязи с состоянием мирового рынка труда, роли трудовых мигрантов в экономическом развитии принимающих стран, а также национальной и региональной миграционной политике принимающих стран

¹ к.е.н., доцент кафедри світового господарства і міжнародних економічних відносин Інституту міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Ключевые слова: *международная трудовая миграция, региональный консультационный процесс, миграционная политика, экономический кризис, свободное движение рабочей силы.*

Актуальність теми дослідження. Міжнародна трудова міграція весь період свого існування впливала на стан ринку праці як в країнах походження, так і в країнах призначення. Світова економічна криза створила додаткові стимули для посилення селективності та рестрикційності імміграційної політики ряду країн світу. Водночас, зважаючи на очевидну вигоду в довгостроковому плані від залучення іноземних робітників, в першу чергу економічно активних та з більш високим середнім рівнем освіти порівняно з середніми показниками приймаючої країни, необхідність та корисність міграції є очевидною. Ряд країн модернізують свою національну міграційну політику, а також активно співпрацюють на регіональному рівні задля забезпечення максимальної ефективності міграційної політики з метою забезпечення кінцевого результату – прискорення відновлення або ж подальшого сталого розвитку національних економік.

Аналіз останніх публікацій. Взаємозв'язок міжнародної трудової міграції та економічним розвиток є тривалий час вагомим предметом дослідження для науковців та експертів ряду міжнародних організацій. Міжнародна трудова міграція, регіональна міграційна політика, причини та наслідки трудової міграції досліджувались рядом українських та зарубіжних вчених, серед яких в першу чергу варто виділити Дж. Борхаса, В. Будкіна, А. Вінтерса, А. Гайдуцького, Р. Доббса, С. Дрінквотера, І. Івахнюка, Е. Лібанову, О.Малиновську, С. Метельова, Д. Рату, А. Румянцева, О. Старка, А. Філіпенка, Дж. Флореса, Р. Чамі.

Постановка проблеми. Метою даної статті є визначення ефективності міграційної політики на регіональному рівні в умовах глобалізації міжнародної міграції та прискорення реакції світового ринку

праці на світові та регіональні тенденції макроекономічної динаміки окремих країн та регіонів.

Результати дослідження автора. Міжнародна міграція зростає як за обсягами так і за ступенем складності цього явища. Багато країн світу є одночасно і країнами призначення і країнами транзиту для трудових мігрантів. Якщо до 90-х рр. ХХ ст. переважаючою була міграція по напрямку Південь-Північ, що відображало традиційну міграцію з країн, що розвиваються до розвинених країн світу, то на сьогодні по третині міжнародного потоку міграції припадає на рух на лінії Південь-, що вказує на розвиток міграції до країн, що розвиваються з інших аналогічних за ступенем розвитку країн. Це корелює з загальною тенденцією зростання значення економік окремих динамічних країн Півдня.

Дві третини мігрантів походять з країн, що розвиваються, а 60% від загальної кількості мігрантів спрямовуються до розвинених країн. Незважаючи на зростаючу роль країн, що розвиваються в якості центра імміграції, в першу чергу до них спрямовуються мігранти з інших країн, що розвиваються, натомість рух з розвинених країн до цих регіонів є досить незначним (близько 6%) [4]. В переважній більшості випадків остання категорія мігрантів представляє собою міграцію по лінії ТНК, а також переміщення окремих спеціалістів, потреба в кваліфікації яких не може бути задоволеною на національному рівні в країнах, що розвиваються.

Міграція завжди прямо або обернено пов'язана зі станом світового ринку праці та можливостями працевлаштування. За оцінками Міжнародної організації праці, понад 50% з 214 (за іншими даними 232) млн. міжнародних мігрантів є економічно активними, разом зі своїми сім'ями дана категорія мігрантів складає понад 90% від їх загальної кількості [4]. Водночас, навіть не встановлюючи працевлаштування в якості пріоритетної мети міграції, питання зайнятості та участі в ринку

праці приймаючої країни можуть бути серед пріоритетів значної кількості мігрантів по сімейним мотивам.

До загальної кількості робітників мігрантів не включаються, згідно методології МОП, сезонні та тимчасові робітники, що перебувають за кордоном менше 1 року. Водночас, саме даний тип міграції може складати вагомий частину іммігрантів, що дозволяє говорити про значно більші загальносвітові масштаби міграції. Тимчасові мігранти є часто низькокваліфікованими, а перетин кордону такими мігрантами переважно відбувається з допомогою приватних рекрутингових агентств [4]. Також саме в цій категорії трудових мігрантів є більш поширеною практика нелегальної міграції.

Глобальна економічна криза 2008-2009 рр. значно збільшила безробіття на світовому ринку праці, а також призупинила темпи розвитку міжнародної трудової міграції, в першу чергу до тих країн, що на попередніх етапах залучали значну кількість мігрантів, включно з Ірландією, Іспанією та США. Уряди ряду країн посилюють обмеження на в'їзд тимчасових трудових мігрантів. Після відновлення в 2010 р. обсягів міжнародної міграції багато програм по тимчасовому найму робітників, а також міграційних квот за цими договорами, які були відновлені в 2012-2013 рр. [4]. В 2013 р. ситуація на ринках праці багатьох країн стабілізувалась, хоча відмінності в рівнях безробіття між різними країнами та регіонами були відчутними. Так рівень безробіття в Катарі становив 0,3%, в Таїланді – 0,7%, Швейцарії – 3,2%, Німеччині – 5,3%, Сполученому Королівстві – 7,2%, Україні – 8%, Туреччині – 9,3%, Італії – 12,4%, Хорватії – 21,6%, Іспанії – 26,3%, Боснії та Герцеговині – 44,3% [1].

Також, окрім більш високих заробітних плат та кращих можливостей працевлаштування в інших країнах, вагомими чинниками прийняття рішення щодо еміграції виступає низький рівень доходів в сільській місцевості через ерозію ґрунтів, брак водопостачання, брак необхідної

інфраструктури, що унеможливило ефективну життєдіяльність для економічно активного населення.

Значення грошових переказів було визнано на міжнародному рівні в 1994 р. на Міжнародній конференції по населенню та розвитку, що була проведена в Каїрі. З цього часу глобальні переговори по міграції та економічному розвитку значною мірою фокусуються на значенні грошових переказів. В 2012 р. 401 млрд. дол. США надійшло від трудових мігрантів до країн, що розвиваються [4]. Очікується, що в 2014 р. мігранти з країн, що розвиваються надішлють на батьківщину 436 млрд. дол., що на 7,8% перевищить показник 2013 р., а до 2016 р. даний показник досягне 516 млрд. Загальний показник же грошових переказів в 2014 р. очікується на рівні 581 млрд. дол. (542 млрд. – в 2013 р.), а до 2016 р. обсяг грошових переказів зросте до 681 млрд. [6].

Трудові мігранти відіграють важливу роль на ринках праці у приймаючих країнах, а також в соціально-економічному розвитку в країнах призначення. Вагома роль мігрантів проявляється у створенні нових підприємств, а також посиленні економічних зв'язків країн походження та країн призначення через трансфер технологій та вмінь.

Мігранти характеризуються більшою схильністю до підприємницької діяльності у порівнянні з місцевим населенням. В 1998-2008 рр. середня щорічна кількість приросту підприємців серед мігрантів подвоїлась в Німеччині (понад 100 тис. осіб на рік) та Сполученому Королівстві (майже 90 тис.). Натомість зростання даного показника в Іспанії відбулось в шість разів (понад 75 тис. осіб на рік) та вісім разів в Італії (46 тис. осіб), найменший приріст серед великих центрів імміграції був у Франції (35 тис. нових підприємців). У Сполученому Королівстві, де мігранти складають 8% від населення країни, частка мігрантів серед загальної кількості малих та середніх підприємців складала 12%, в США при кількості іммігрантів в структурі населення на рівні 13%, їхня частка в робочій силі складала 16%, а серед підприємців – 18% [4]. Ці дані підтверджують, що

залучення мігрантів з-за кордону є вигідним для розвитку ділової активності в приймаючих країнах.

В Австралії та Новій Зеландії були розроблені сезонні програми для робітників, які були започатковані для того, щоб принести вигоди як робітникам, так і роботодавцям, а також сприяти економічному розвитку загалом. Завдяки цим програмам громадяни тихоокеанських островів отримали можливість займати робочі місця в сільському господарстві, покращити рівень життя робітників та членів їхніх сімей та прискорити економічний розвиток.

З 2008 по 2013 рр. понад 41 тис. громадян тихоокеанських островів були працевлаштовані в Новій Зеландії та 1,6 тис. в Австралії згідно цих програм. За результатами функціонування сезонних програм для робітників, мігранти, що зайняли посади в Австралії та Новій Зеландії не спричинили негативного впливу на зайнятість місцевих робітників; відбулось зростання доходів та активів домогосподарств у порівнянні з тими, хто не мігрував; рівень освіченості серед дітей мігрантів є більш високою порівняно з іншими жителями в країнах походження. Деякі дослідження [3] також підтверджують, що програми для сезонних робітників можуть пришвидшити економічне зростання економік тихоокеанських островів.

Незважаючи на те, що Цілі розвитку тисячоліття ООН до 2015 р. не включали питання міграції, даний процес прямо впливає на потенційні можливості досягнення цих Цілей. Наприклад, усунення глибокої бідності, голоду, підвищення рівня освіченості, покращення дитячого та материнського здоров'я, сприяння глобальним партнерствам заради розвитку залежать від явища трудової міграції [4]. Вирішення зазначених проблем згідно Цілей розвитку, може відчутно трансформувати структуру міжнародної трудової міграції, внаслідок зменшення стимулів для виїзду для найбільшій некваліфікованій частини робочої сили на національних ринках праці країн, що розвиваються.

Попит та пропозиція робочої сили стає все більшою мірою міжнародною категорією, оскільки роботодавці в пошуку робітників необхідної кваліфікації виходять далеко за межі своїх країн, а робітники не покладаються виключно на національні ринки праці при пошуку можливосте працевлаштування. Водночас, інституції ринків праці, такі як професійні спілки, асоціації, соціальне забезпечення, законодавство по захисту прав робітників, встановлення рівня мінімальної заробітної плати, зазвичай відносяться до національного рівня регулювання ринку праці. МОП пропонує нові підходи до функціонування ринків праці, з метою розвитку більш ефективних інструментів регулювання ринку праці в умовах зростання інтернаціоналізації ринків праці в наслідок трудової міграції, а також сегментації ринків праці. Для цього організацією було запропоновано створення та розвиток Інформаційних систем ринку праці, які є достатньою мірою відповідальні за надання інформації з питань трудової міграції як в країнах призначення, так і в країнах походження. Механізм функціонування даних програм передбачає кращий доступ та можливість визнання робочих вмінь трудових мігрантів в різних країнах [4].

Уряди країн призначення можуть в різний спосіб реагувати на потреби роботодавців щодо робітників мігрантів. Більшість органів влади провадять політику надання преференцій при працевлаштуванні місцевим робітникам, в зв'язку з чим роботодавці змушені проходити сертифікацію для того, щоб отримати право на допуск необхідного трудового мігранта на територію країни майбутнього працевлаштування. Реалізація отримання права на найм робітника проходить через обов'язкову попередню публікацію інформації про наявні робочі вакансії на інформаційних ресурсах служб зайнятості, що повинно дати можливість місцевим робітникам за наявності бажання зайняти відкриту вакансію. Серед інших кроків «політики локалізації» на ринку праці можна виділити встановлення урядами країн призначення щорічних квот на кількість іноземних

робітників. В 1960-х рр., коли багато європейських країн дозволили своїм роботодавцям наймати іноземних робітників, інформація державних служб зайнятості, а також рішення щодо того, чи певний роботодавець може наймати іноземного робітника були саме в компетенції державних органів, що часто передбачало відмову в можливості найму іноземного робітника за можливості найму місцевих робітників відповідної кваліфікації [4]. В рамках ЄС і надалі пріоритет при наймі надається громадянам ЄС, і лише за умови відсутності можливості закрити вакантну посаду місцевим робітником, право на в'їзд та займання даної посади буде надаватись громадянам, що походять з поза меж Союзу.

На сьогодні державні служби зайнятості відіграють меншу роль у визначенні відповідності попиту та пропозицію на робочу силу, що пов'язано з швидким розвитком інформаційно-комунікаційних технологій, більшою кількістю приватних рекрутингових агентств, а також зміною пріоритетів в діяльності служб зайнятості в окремих країнах з направлення на певну роботу працівників на проведення тренінгів для робітників, а також розподілу допомоги для безробітних. Також для державних служб зайнятості в окремих країнах є характерним перебирання на себе функцій приватних агентств по найму робітників для роботи закордоном. Створюються окремі державні агенції, видаються урядові дозволи для роботодавців, що надають їм право самостійно відбирати та наймати працівників закордоном. Особливо ця тенденція є характерною для країн Азії, а основною метою такої новації визначається посилення захисту робітників [4], однак, можна стверджувати, що окрім цього, так кроки забезпечують підвищення ефективності найму іноземних робітників відповідної кваліфікації та знижують трансакційні витрати як мігрантів, так і роботодавців.

Окремі уряди запроваджували жорсткі обмеження у відповідь на бажання роботодавців залучити іноземних робітників. З одного боку, уряди могли вимагати від роботодавців довести, що вони дотримуються правил з

метою отримати дозвіл на найм трудових мігрантів (принцип атестації), з іншого боку, уряди приймали рішення щодо необхідності здійснення контролю за підбором роботодавцями місцевих робітників до того як потреби роботодавців в іноземних робітниках будуть підтверджені та буде погоджено сертифікацію найму трудових мігрантів (принцип сертифікації). Існує цілий ряд систем тестування ринків праці, які є проміжним способом регулювання доступу іноземних робітників між попередніми двома способами атестації та сертифікації. Урядова сертифікація є більш поширеним способом регулювання при наймі низькокваліфікованих робітників, оскільки уряди країн часто мають на меті захистити місцевих низькокваліфікованих робітників. Також в ряді країн існують агенції або комісії по вивченню ринків праці, завданням яких є визначення професій, які є в дефіциті, прикладом такої організації може служити Дорадчий комітет по міграції Сполученого Королівства [5].

При проведенні тестування ринку праці можна визначити загальний стан ринку праці, характер зайнятості в певній галузі промисловості, професійні характеристики робітників, географічні фактори, що визначають наявність вакантних посад, які роботодавець має бажання заповнити трудовими мігрантами. Дана інформація дозволяє розробляти рекомендації для підвищення ефективності функціонування ринку праці.

Аналіз ринку праці є також важливим для країн походження мігрантів, включно з можливістю їхньої реінтеграції в місцевий ринок праці після рееміграції. МОП праці наголошує на необхідності враховувати фактор трудової міграції при формулюванні та впровадженні національної політики працевлаштування. Наприклад, уряд Лаоської Народно-Демократичної Республіки при допомозі МОП створив центри працевлаштування в районах, де розташовані Ресурсні центри робітників мігрантів МОП. Таким чином працівники можуть отримати інформацію про робочі місця на місцевому рівні і за кордоном. МОП також допомагає

урядам у розробці регіональних або субрегіональних Інформаційних систем ринків праці [4] .

Трудова міграція є пріоритетом Регіональних зустрічей МОП в Африці та Латинській Америці. Процеси регіональної інтеграції, створення зон вільної торгівлі сприяють регіональній трудовій міграції. Такі процеси зазвичай мотивуються економічними факторами, такими як зниження бар'єрів в русі товарів, послуг та капіталу між країнами членами. В окремих регіональних угрупованнях (наприклад, в НАФТА) було спрощено режим допуску підприємців, інвесторів, а також внутрішньокорпоративні трансферти. Багато регіональних об'єднань включають положення щодо трудової міграції професіональних робітників та сертифікованих працівників. Прикладом такого об'єднання є Єдиний Ринок CARICOM [8], де також з 2001 р. закріплено право громадян країн Карибського Співтовариства на вільне переміщення з метою надання послуг та заснування підприємств. Економічна спільнота країн Західної Африки (ECOWAS) [2], а також Південноафриканське співтовариство розвитку (SADC) [7] прийняла рішення про можливість вільного руху всіх категорій робітників, однак принципи практичної реалізації даного рішення не були впроваджені на рівні безпосередніх національних правил.

За підтримки МОП, SADC включила трудову міграцію в якості ключового пріоритету в свої регіональні програми. Програма гідної праці SADC надає пріоритет міграції при зростанні регіональної співпраці. Трудова міграція також є інкорпорованою до Протоколу щодо зайнятості та праці, в якому, серед іншого, забезпечується захист основних прав трудових мігрантів, а також можливість трансферу соціального забезпечення. З метою імплементації пріоритетів щодо трудової міграції визначених в Програмі гідної праці, був прийнятий план дій щодо трудової міграції. Даний план сприяє впровадженню на практиці міграційної політики, а також встановлює правові рамки для покращення захисту прав

трудоу мiгрантiв, збору iнформацiї, трансферу соцiального забезпечення та грошових переказiв [4].

В рамках понад 20 рeгiональних консультативних процесiв (РКП) вiдбувається обмiн iнформацiєю щодо мiграцiйних потокiв, питання нелегальної мiграцiї, заходи мiграцiйної полiтики держав. Однак, лише окреми РКП залучають до своєї дiяльностi мiнiстерства працi, незважаючи на те, що значна частина iхнього порядку денного пов'язана з мiжнародною трудовою мiграцiєю. До тих РКС, що все ж ведуть консультацiї з державними органами регулювання, вiдноситься Колумбiйський процес, який займається управлiнням закордонної зайнятостi та контрактної працi країн походження в Азiї [4].

Двостороннi угоди щодо трудової мiграцiї, а також угоди щодо порозумiння укладенi мiж країнами походження та країнами призначення iснують вже тривалий час, при цьому в останнi декади iхня кiлькiсть стабiльно зростає. Двостороннi угоди по керуванню трудовою мiграцiєю є найбільш ефективними в тому разi, якщо вони базуються на консультацiях з соцiальними партнерами та погоджуються з мiжнародними документами по захисту громадянських прав, а також стандартiв працi. Рекомендацiя № 86 МОП щодо працiвникiв-мiгрантiв широко використовується країнами-членами забезпечує типову двосторонню угоду, що регулює тимчасову та постiйну мiграцiю робiтникiв. Однак, лише незначна кiлькiсть дослiджень вказують на те, як двостороннi угоди функцiонують на практицi, а також визначають чи вони забезпечують якiсне управлiння процесом трудової мiграцiї.

Висновки. Мiжнародна трудова мiграцiя характеризується переважанням руху по напрямку з Пiвдня на Пiвнiч, при цьому все бiльшого значення набуває мiграцiя в рамках країн, що розвиваються по напрямку Пiвдень-Пiвдень. Бiльша частина трудових мiгрантiв походять з країн, що розвиваються та є економiчно активними мiгрантами, метою перемiщення яких виступають економiчно мотиви, в першу чергу

намагання працевлаштуватись в країнах призначення, переважно в промислово розвинених країнах. Світова економічна криза внесла корективи в тенденції міжнародної трудової міграції, ряд країн, що на попередніх етапах активно залучали мігрантів з-за кордону, призупинили активне їх залучення, в тому числі засіюючи заходи рестрикційної міграційної політики. Водночас, зважаючи на вагоме значення мігрантів для приймаючих країн, в тому числі завдяки їх більш високій економічній активності порівняно з місцевими жителями, ряд країн запроваджують сезонні програми для робітників, які повинні сприяти як економічному розвитку приймаючих країн, так і зростанню доходу мігрантів та їх сімей. Створені нові робочі місця для мігрантів та грошові перекази роблять свій позитивний внесок для освіти та охорони здоров'я через фінансування сімей мігрантів.

Процес лібералізації трудової міграції розвивається також активно в рамках регіональних інтеграційних об'єднань, розробляються регіональні програми вільного доступу громадян з країн, що водять до складу таких регіональних угруповань по всьому світу. Співпраця міжнародних організацій та регіональних об'єднань сприяє акцентуванні уваги на правах та соціальному захисту мігрантів. Важливу роль у управлінні міграційними потоками приділяється на регіональних консультативних процесах щодо міграції, однак брак повноважень в таких консультаційних процесах регіонального рівня зберігає і надалі визначальну роль в регулюванні трудової міграції національному та двосторонньому рівню регулювання.

Список використаних джерел:

1. Country comparison: Unemployment rate / The World factbook. CIA // [Electronic resource]. – Mode of access:

<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/rankorder/2129rank.html>

2. ECOWAS common approach on migration / The Office of the United Nations High Commissioner for Refugees // [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.unhcr.org/49e47c8f11.pdf>

3. Gibson J., McKenzie D. The development Impact of New Zealand's RSE Seasonal Worker Policy / J. Gibson, D. McKenzie // Washington, DC, World Bank, 2013

4. Labour migration and development ILO moving forward / Geneva, 2013 // [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/meetingdocument/wcms_222548.pdf

5. The Migration Advisory Committee / [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/aboutus/workingwithus/indbodies/mac>

6. Remittances to developing countries to stay robust this year, despite increased deportations of migrant workers / The World Bank // [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.worldbank.org/en/news/press-release/2014/04/11/remittances-developing-countries-deportations-migrant-workers-wb>

7. SADC Labour migration policy / International labour organization // [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-addis_ababa/---ilo-pretoria/documents/meetingdocument/wcms_239821.pdf

8. Thomas-Hope E. Migration Policies in the Caribbean / E. Thomas-Hope // [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.iom.ch/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/policy_and_research/wmr2010/pres_hope.pdf