

*К. Вовченко,
студентка ІV курсу
факультету економіки та менеджменту
Науковий керівник: Т. М. Банасько,
кандидат економічних наук, доцент,
Міжнародний гуманітарний університет*

ПРОБЛЕМИ МІГРАЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ В УКРАЇНІ: ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ ТА НАСЛІДКИ

Україна є однією з найбільших країн-донорів робочої сили в Європі, міграція робочої сили стала об'єктивною реальністю. Формування потоків «заробітчанства» відбулося в умовах низької заробітної плати в зареєстрованому секторі економіки (за офіційною статистикою на лютий 2014 р. середньомісячна заробітна плата становить 3189 грн.), підвищеного рівня безробіття і вимушеної неповної зайнятості, поширення бідності, значного розриву в рівнях оплати праці в Україні і зарубіжних країнах [5]. На рис.1 наведені основні країни до яких відбувається міграція робочої сили

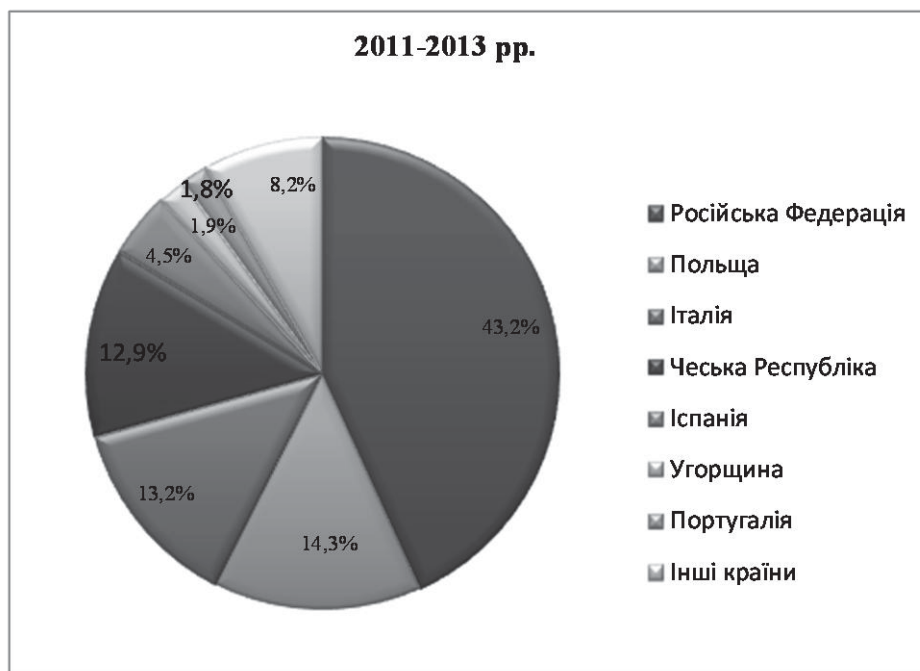


Рис. 1. Країни еміграції робочої сили України

За даними офіційної статистики України, кількість зареєстрованих безробітних в 2013 році становило 486,7 тис. осіб (всього безробітного населення 1576,4 тис. осіб., по методології МОТ) [6; 5]. І це лише офіційних, не враховуючи тих, хто не зареєстрований в центрах зайнятості. За статистикою, Україна входить в десятку країн-лідерів з міграції робочої сили. За різними підрахунками, за кордон на постійне місце проживання за 20 років незалежності виїхало 6,6 млн. українців. Більшість трудових мігрантів з України – особи віком від 20 до 50 років [4].

Основною причиною, по якій українці залишають межі своєї батьківщини, є низький рівень доходів населення. Німецька страхова компанія Allianz у своєму «Звіті про світові багатства в 2012 році» оцінила Україну за рівнем доходів 49 місцем серед 52 країн, чий сумарний ВВП становить 90 % світового. Середній українець у своєму розпорядженні мав майна на суму 928 євро. Для порівняння Литва – 1,4 тис., Росія – 1,55 тис., Голландія – 61,3 тис., Бельгія – 68,5 тис. і на вершині рейтингу знаходиться Швейцарія – 138 тис. євро. За годину український робітник заробляє (7,30 грн. в 2014 р.) в 16 разів менше, ніж середньостатистичний європеець, який отримує 23 євро на годину. Якщо порівняти середньомісячну зарплату в 2012 році нашої найближчої західноєвропейської країни Польщі, то у них вона складає близько 9 тис. гривень, що значно перевищує українську, яка рівняється 3031,92 грн. Ще одним із основних питань, заради якого українці мігрують на заробітки за кордон є поліпшення житлових умов. Адже при сформованому рівні заробітної плати, людині потрібно працювати дуже багато років, щоб купити квартиру або побудувати будинок. Багато українців проживають у комунальних квартирах або гуртожитках. В окремій квартирі може проживати кілька сімей. Не менш важливим залишається питання задоволення повсякденних потреб – харчування, покупка необхідних товарів (одяг, предмети побуту і т. п.). Прожитковий мінімум в Україні на 2014 р. становить 1176,00 грн. Також один з важливих мотивів – навчання дітей у навчальних закладах, адже ціна цих послуг зараз дуже висока для багатьох бідних українців. Звідси і впливає бажання українців їхати за кордон і заробляти більше [3].

В Україні існує велика проблема працевлаштування. Випускникам навчальних закладів дуже складно знайти місце роботи. Роботодавці не хочуть брати недосвідчених працівників, їм легше знайти людину старшу за віком, з досвідом роботи, адже таких багато на ринку праці. Тому молоді люди шукають роботу за кордоном, але й там важко влаштується за фахом, внаслідок чого, влаштовуються на роботу, яка не вимагає особливої кваліфікації, тим самим втрачаючи навички, отримані при навчанні [2].

У людей старшого віку також виникає ситуація з проблемою працевлаштування на батьківщині. Людям в 41-50 років, а також особливо в 51-60 років стає дуже складно знайти роботу, тому як роботодавець вже не хоче брати до себе на роботу людину старшого, особливо передпенсійного віку. В результаті виникає бажання безробітного їхати за кордон у пошуках доходу. Багато чоловіків їдуть на будівельні роботи до Росії, жінки – доглядати за людьми похилого віку в країні Середземномор'я, також українським мігрантам за кордоном можна працювати пакувальниками та складальниками товару в супермаркетах, нянями, гувернантками тощо. Особливо цінується робота українців у будівельній галузі – каменярами, бетонувальниками, обробниками та ін.

У Росії зарплата пакувальників і складальників товарів складає від 5 у.о. за годину. Причому працюють ними переважно українські жінки. Їхня зайнятість складає шість днів на тиждень по 11 годин на добу. Крім того, їм доводиться самотійно винаймати житло і харчуватися. Тому «чистий» прибуток складає близько 800 у.о. Стільки ж заробляють вантажники і підсобні працівники. Праця будівельників цінується вище. Їм пропонують від 1500 до 3000 у.о.

Працівники цієї сфери так само, як і решта трудових мігрантів з власної кишені вимушені оплачувати харчування, житло, візу і переїзд в країну перебування [5]. На рис.2 наведено основні сфери працевлаштування українських трудових мігрантів.



Рис. 2. Основні сфери працевлаштування українських трудових мігрантів

Аналізуючи вплив зовнішньої міграції робочої сили на економіку України, треба відмітити вже наявні наслідки загальносвітового поширення міждержавного руху робочої сили. Серед наявних позитивних результатів поширення зовнішньо-державної міграції робочої сили для України можна назвати такі:

- отримання додаткової іноземної валюти у формі грошових переказів мігрантів;
- додаткове інвестування підприємств з іноземними засновниками;
- зниження безробіття на національному ринку праці;
- сприяння інтеграції нашої держави до світового ринку праці;
- надання працеспроможному населенню можливості реалізувати свої здібності за кордоном, підвищити рівень кваліфікації, поліпшити матеріальне становище;
- забезпечення за рахунок іноземної робочої сили покриття дефіциту через створення конкуренції з закордонними фахівцями;
- зниження соціально – економічної напруженості в країні.

Залучати молодих, добре освічених осіб до міграційних процесів є свого роду демографічною і економічною «інвестицією» до країн імміграції та, навпаки, сприянням постарінню населення, погіршення трудових ресурсного потенціалу в країнах еміграції. Крім того, міждержавні міграції робочої сили – важливий чинник розвитку технологій, обміну досвідом роботи, чинник перебудови

ви професійної та кваліфікаційної структури зайнятості, швидкого й ефективного пристосування до умов світового ринку.

Серед негативних результатів поширення зовнішньодержавної міграції робочої сили для України є такими:

- втрата державою найбільш конкурентоспроможної частини власної робочої сили (особливо науковців і фахівців), що призводить до уповільнення темпів науково – технічного прогресу;

- збільшення тиску на національний ринок праці внаслідок створення іноземними громадянами конкуренції місцевій робочій силі;

- втрата частини іноземної валюти, що вивозяться іммігрантами як власні заощадження;

- дискримінація та експлуатація наших громадян з боку місцевих роботодавців;

- виникнення політичних та економічних претензій до нашої держави з боку країн-реципієнтів у зв'язку зі збільшенням нелегальної міграції українців;

- зростання злочинності та соціальної напруженості у суспільстві через міжнаціональні конфлікти;

- тривала відірваність трудових емігрантів від родини, існування можливостей потрапити у воєнні конфлікти і навіть загинути;

- поширення випадків зловживань та ошукувань громадян приватними агентствами з працевлаштування [4; 3].

Отже, міграційні процеси ведуть до певних наслідків: позитивним та негативним, проте конкретно визначити чого більше – переваг чи недоліків просто неможливо. Треба зазначити, що позитивні фактори міграційного процесу трудових ресурсів таки відіграють одну з найважливіших складових у формуванні та розвитку економічного становища в світі для кожної країни зокрема. Щоб уникнути негативних наслідків міграції, нашій країні потрібно розробити таку державну міграційну політику, яка буде продуманою, збалансованою, спираючись на досвід традиційних країн експортерів та імпортерів робочої сили, та дійсно ефективним інструментом регулювання трудової міграції.

Для вдосконалення та підвищення ефективності механізму міждержавного обміну робочою силою на мою думку необхідно:

- ратифікувати Конвенцію Міжнародної Організації Праці № 97 «Про трудящих-мігрантів» (1949р.) та Конвенцію №143 «Про зловживання у сфері міграції та забезпечення трудящим-мігрантам рівних можливостей» (1975 р.), де передбачені основні норми умов праці, побутового та житлового забезпечення, транспортування та соціального страхування працівників. Без підписання названих законодавчих актів Україна не може розглядатись як рівноправний член європейського суспільства.

- створити ефективну національну законодавчо-нормативну базу та відповідну організаційно-інституціональну структуру органів управління трудовою міграцією, для чого необхідно:

- ***прийняти проект Закону України «Про трудящих-мігрантів»;***

- ***створити Службу зовнішньої зайнятості, на яку були б покладені обов'язки організації працевлаштування та соціального захисту українсь-***

ких громадян за кордоном, здійснення контролю за приватними організаціями з працевлаштування, проведення експертних оцінок наслідків трудової еміграції та імміграції для України;

– розробити відповідні поправки до кримінального кодексу України з метою підвищення відповідальності за стихійну (нелегальну) міграцію, приховане вербування та контрабанду робочої сили;

– організувати діяльність аташе з працевлаштування при українських дипломатичних місіях за кордоном для підвищення соціальної захищеності наших працівників – мігрантів;

– створити через телебачення, радіо, центри зайнятості всіх рівнів діючу інформаційну мережу для ознайомлення громадян України з можливостями працевлаштування за кордоном.

– створити інформаційну мережу, яка буде ефективно діяти для ознайомлення українців з можливостями працевлаштування за кордоном [1].

ЛІТЕРАТУРА

1. Про трудящих – мігрантів: Конвенція МОП від 24.06.1975 року.
2. Леонтенко О.Г. Проблеми становлення й розвитку трудової еміграції з України / О. Г. Леонтенко // Україна: аспекти праці: науково-практичний та соціально-політичний журнал. – 1999. – № 5 – С. 28–32.
3. Гнибіденко О.І. Проблеми трудової міграції в Україні: прихована реальність / О.І. Гнибіденко // Дзеркало тижня. – 2009. – № 15. – С. 25–27.
4. Малиновська О., Петрова Т., Позняк О., Чехович С. Дослідження ситуації у сфері трудової міграції: Україна (аналітична доповідь). – К., 2009 – С. 37–51.
5. Міністерство фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minfin.gov.ua>.
6. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.

О. Глинська,

магістрант факультету економіки і менеджменту

Науковий керівник: О. А. Мартинюк,

кандидат економічних наук, доцент,

Міжнародний гуманітарний університет

ЗАСТОСУВАННЯ КІС У ЛОГІСТИЦІ

Інформаційна логістика, безпосередньо пов'язана з обробкою зростаючого обсягу інформації, необхідної для планування і контролю логістичних заходів, а також з розвитком комунікацій і комп'ютеризацією господарської діяльності. Вона являє собою управління інформаційним потоком на підприємстві [1, с. 275].

Корпоративне управління визначається як система взаємовідносин між акціонерами, радою директорів і правлінням, визначені статутом, регламентом і офіційною політикою компанії, а також принципом верховенства права на основі прийнятої бізнес-моделі .