

*К. М. Ніколаєць,
д. і. н., професор, професор кафедри економічної теорії
та конкурентної політики, Державний торговельно-економічний університет
ORCID ID: 0000-0002-0471-2895*

*Т. С. Ожелевська,
к. е. н., доцент, доцент кафедри економічної теорії та конкурентної політики,
Державний торговельно-економічний університет
ORCID ID: 0000-0002-8985-5149*

DOI: 10.32702/2306-6806.2022.5.37

МАТЕРІАЛЬНІ ЧИННИКИ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

*K. Nikolaiets,
Doctor of Historical Sciences, Professor of the Department of Economics
and Competition Policy, State University of Trade and Economics
T. Ozhelevskaya,
PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Economics
and Competition Policy, State University of Trade and Economics*

MATERIAL REASONS OF EXTERNAL LABOUR MIGRATIONS

Визначено вплив оцінок рівня оплати праці в Україні та у країнах Західної Європи на настрої українських зовнішніх трудових мігрантів різних вікових категорій, а також значення уявлень про можливість кар'єрного зростання для ухвалення рішення про виїзд у пошуках роботи. Охарактеризовані основні чинники, які спонукають до зовнішньої трудової міграції українських працівників із різних регіонів держави. Підкреслено залежність темпів і масштабів зовнішньої трудової міграції від економічної політики українських урядів. Висвітлено ставлення зовнішніх трудових мігрантів до змісту праці та конкурентної боротьби на ринку трудових ресурсів. Проаналізована динаміка ставлення молоді до виїзду поза межі України на постійне місце проживання. Окреслена залежність міграційних настроїв від оцінок рівня життя та можливостей самореалізації працівників в Україні та поза межами держави.

The study of modern migration processes is closely related to determining the motivational priorities of external migrant workers. This approach is based on the ability to determine the state of affairs in the labor market of a country, the level of training of qualified professionals and their ability to participate in global competition, as well as attitudes to the content of work and the use of workers, including opportunities for retraining. It is studied that the main factors that determined the material component of motivation of external labor migrants are awareness of working conditions and wages, business organization, protection of legal rights and interests of entrepreneurs, as well as stability of economic development and transparent business conditions. Comparison of working conditions and wages and costs in some European countries and Ukraine has formed a belief in the prospects of working abroad. There has been an increase in the number of migrants who have focused their efforts on securing legal employment outside Ukraine. After Ukraine received a visa-free regime with EU countries, a growing number of Ukrainian labor migrants have become convinced that doing business in some European countries is more promising than in Ukraine. Under the influence of European realities, a demand was

formed to ensure a stable business environment. Such stability was primarily associated with progressive economic development and stability in the field of political activity. The latter was related to limiting the influence of large financial and industrial groups on the highest echelons of power in Ukraine in order to counter competitors. The use of political levers as a means of competition has acquired a negative connotation precisely under the influence of beliefs formed in the course of work in the EU. Thus, the material component of the motivation of external labor migrants is no longer limited to the desire to receive higher wages abroad. It already includes factors that determine the ability to dispose of earned money and conduct business freely. This, in turn, puts on the agenda the creation of a favorable business environment for small and medium-sized enterprises, which will be protected from the destructive influence of significant financial and industrial groups.

Ключові слова: соціальна політика, міграційна політика, міграції населення, зайнятість населення, зовнішні трудові міграції.

Key words: Social policy, migration policy, population migration, population employment, external labor migrations.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Дослідження сучасних міграційних процесів тісно пов'язане із визначенням мотиваційних пріоритетів зовнішніх трудових мігрантів. Такий підхід обумовлений можливістю на основі аналізу такої мотивації визначити стан справ на ринку праці певної країни, рівень підготовки кваліфікованих спеціалістів та їхню здатність брати участь у конкурентній боротьбі на світовому рівні, а також ставлення до змісту праці та характеру використання працівників, у тому числі й враховуючи можливість перекваліфікації. Оцінка конкурентних переваг та недоліків спеціалістів з певної країни не лише дозволяє за потреби внести зміни у міграційне законодавство задля регулювання кількісних та якісних характеристик трудових мігрантів, а й визначити стратегічні напрями щодо виготовлення певного виду продукції. Втрата працівників певної кваліфікації або створення умов для їх перепрофілювання в інтересах інших держав може суттєво вплинути на можливості держави створювати та втілювати у життя інноваційні проекти. Забезпечення високого рівня мотивації працівників залишається вкрай важливим завданням як керівників окремих підприємств, установ та організацій, так і політичного керівництва держави. Тим більше, що прагнення до самореалізації на теренах рідної країни може виступити й важливим фактором підвищення обороноздатності держави. Інша річ, коли значна частина працівників віддає перевагу зовнішній трудовій міграції. У цьому випадку регулювання мотиваційних чинників виступає вагомим засобом збереження та відтворення трудового потенціалу.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Окремі аспекти обраної теми дослідження представлені у працях Р. Адамса [1], Дж. Борджеса [2; 3], які свого часу спробували пов'язати стан матеріального забезпечення мігрантів із можливістю виїхати у пошуках нового місця роботи.

Незадоволеність громадян України рівнем заробітної плати та відсутність зрозумілих перспектив і можливостей для розвитку та самореалізації у якості причин зовнішньої трудової міграції називали А. Мазаракі, Т. Мельник та О. Лошенко. Науковці стверджували, що міграційна політика має бути спрямована на розширення легальних можливостей працевлаштування українців за кордоном, оскільки в умовах пандемії кількість зовнішніх мігрантів скоротилася несуттєво [10].

Українські дослідники О. Малиновська [11], С. Пірошков [18, с. 41-57] сходилися на думці про те, що основною причиною зовнішньої трудової міграції було прагнення заробити за кордоном кошти, необхідні для збалансування сімейного бюджету. Науковці стверджували, що запровадження безвізового режиму з країнами ЄС розширило можливості не лише для туристичних подорожей, а й для пошуку роботи поза межами України. На думку українських дослідників серйозна зацікавленість урядів ряду європейських країн в українських трудових мігрантах сприяла спрощенню законодавства, яке регулювало в'їзд мігрантів та їх працевлаштування. Е. Лібанова визначила специфіку зміни настроїв українських зовнішніх трудових мігрантів в умовах корона кризи [9], на основі аналізу динаміки соціального самопочуття окреслила причини, що спонукали молодих українців виїжджати поза межі держави на постійне проживання або принаймні у пошуках роботи. Саме вона однією з перших поставила під сумнів твердження про те, що підвищення заробітних плат українських громадян може припинити зовнішню трудову міграцію. Свій висновок вона підкріпила даними, що свідчили про сприйняття українськими громадянами зовнішньої трудової міграції у якості соціального ліфта, який може забезпечити порівняно швидке підвищення рівня життя [8, с. 10–26].

Дослідники, стверджуючи про незадоволення українських громадян розмірами оплати праці в Україні, розійшлися стосовно оцінки перспектив впливу її підвищення на масштаби зовнішньої трудової міграції. Попри твердження про недостатність такого кроку для суттєвого скорочення міграції, науковці не зосередили увагу на пошуку засобів обмеження міграції, збереження трудового потенціалу України та визначенні причин, які формують у молодих людей впевненість у неперспективності самореалізації на теренах рідної держави.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою дослідження є визначення місця матеріальної складової серед мотиваційних чинників зовнішньої трудової міграції з України у сучасних умовах.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

На початку ХХІ ст. Україна зітнулася із зростанням темпів зовнішньої трудової міграції. Цей процес був суттєво прискорений після анексії Криму Російською Федерацією та початку російсько-української війни на

Донбасі. В умовах війни відбулося значне зростання цін на комунальні послуги, продукти харчування та товари першої необхідності. Якщо у 2013 р. споживчі ціни зросли лише на 0,5 %, то у 2014 році — майже на 25 %, у 2015 році — на 43 %, що негативно позначилося на купівельній спроможності громадян. Водночас, у 2014 р. знайти роботу у своєму населеному пункті за кваліфікацією і достатнім рівнем заробітку було важко для 85,1 % громадян, а будь-яку роботу — для 60,0 %. У 2018 р. ці показники становили, відповідно, 73,8 % і 45,1% [16, с.140]. Це змусило домогосподарства шукати додаткові джерела прибутків, які б дозволили покрити зростаючі витрати.

В українському науковому та публіцистичному дискурсах побутує думка про те, що переважна більшість зовнішніх трудових мігрантів віддає перевагу роботі поза межами України через можливість більше заробити. Прагнення задовольнити матеріальні потреби сім'ї поширене через порівняно низький рівень оплати праці в Україні, де заробітки у 10 разів нижчі, ніж у Німеччині, у 5,5 разів, ніж в Італії та Іспанії, у 3—3,5 разів, ніж у Португалії, Чехії та Польщі [13, с.12].

Іншим важливим чинником, який сприяв зростанню темпів зовнішньої трудової міграції стало забезпечення безвізового режиму України із країнами ЄС. Якщо протягом 2015-2017 років у пошуках роботи поза межами України виїжджали близько 1,3 млн українців (загальні масштаби трудової міграції можна було оцінити у 2-3 млн осіб), більшість з яких становили короткострокові мігранти, то після у 2018 році кількість мігрантів зросла утричі. Близько 17,9 % громадян цього року виїжджали за кордон на заробітки принаймні один раз, 10,3 % — двічі, а 12,8 % — більше трьох разів. І зарубіжні заробітки для 46,2 % громадян становили понад 50 % бюджету сім'ї, а для 35,8 % громадян — від 20 % до 50 % сімейного бюджету [6, с.170]. Таким чином, зовнішня трудова міграція для значної частини українських сімей стала важливим засобом наповнення сімейного бюджету. Зароблені кошти стали також засобом придбання житла, що було особливо актуальним у країні, де понад 70 % сімей з дітьми мешкають в Україні в умовах перенаселення [18, с. 44].

Інтенсивність зовнішніх трудових міграцій залишалася вищою у західноукраїнських областях, оскільки близько 70 % таких мігрантів були вихідцями саме звідти. У Центрі, на Півночі, Сході та Півдні впродовж 2015—2017 рр. цей показник становив 6—9 % [18, с. 45]. Тому тривалий час східноукраїнські підприємці не відчували значних проблем із пошуком кваліфікованих спеціалістів. Місцеві працівники переважно не мали можливостей порівняти умови працевлаштування та рівень оплати праці на місцевих та зарубіжних підприємствах. Але зростання масштабів зовнішньої трудової міграції в умовах російсько-української війни та запровадження безвізового режиму із країнами ЄС змінило ситуацію. Поширення відомостей про рівень оплати праці у країнах Європи поєднане із отриманням реальної інформації про умови проживання та пересування у ЄС поступово сформувало новий тренд, особливо поширений серед української молоді. Мова йде про переконання у перспективності працевлаштування за кордоном як способу самореалізації.

Але зміст, який вкладають у поняття "самореалізація" українські громадяни, потрібно дещо уточнити. А. Маслоу вважав, що ієрархія потреб найбільшою мірою залежить від індивідуальних особливостей кожної людини. Дослідник виокремлював фізіологічні потреби, безпеку, любов, повагу, пізнання, естетичні потреби та самоактуалізацію. При тому "пізнання", "естетичні потреби" та самоактуалізацію об'єднував як "потребу у особистому зростанні".

Однак в Україні під "самореалізацією" все частіше розуміють не "працевлаштування, яке забезпечує можливість повністю розкрити власні здібності", а "працев-

лаштування, яке дозволить заробляти достатньо для задоволення нагальних потреб". Самореалізація через високий рівень оплати праці та можливість витратити зароблене не зосереджуючись переважно на накопиченнях коштів для значних закупівель набула поширення серед української молоді. Відійшли у минуле твердження про необхідність "роботи на майбутнє". Молоді люди почали віддавати перевагу праці для того, щоб "мати бажане вже зараз". Це сформувало розуміння самореалізації через можливість задовольняти власні потреби, нав'язані засобами масової інформації, спілкуванням у мережі INTERNET. Такі потреби переважно отримали матеріальне втілення. І якщо для постіндустріального суспільства важливим стало задоволення потреб духовного розвитку, то для значної частини громадян України на першому місці залишалися потреби матеріальні. Тут варто зауважити, що мова не йде про нехтування громадянською ідентичністю. Більшість зовнішніх трудових мігрантів тривалий час прагнули заробити кошти для того, щоб відчувати себе господарями на власній землі. На користь такої думки свідчить аналіз структури витрат коштів, зароблених українськими громадянами за кордоном. Згідно із даними МОМ у 2014—2015 рр. щодо розподілу переказаних мігрантами в Україну коштів за цілями використання, 9 % призначалося для купівлі товарів тривалого зберігання, 17% — для інвестування в житло, 25 % — на споживчі витрати (їжа, одяг), 42 % — для заощадження і 6 % — на інші потреби [12, с. 20]. Такий характер розподілу коштів свідчив, що переважну частину заробленого трудові мігранти планували використати в Україні. Мотивом цього була переконаність у тому, що розвиток держави із врахуванням здобутків європейської цивілізації дозволить забезпечити гідний рівень життя її громадянам. Про збереження надії на покращення ситуації незважаючи на труднощі свідчили й результати соціологічного дослідження 2015 року, озвучені О. Балакіревою. Мова йшла про те, що майже 21% дорослого населення висловило бажання емігрувати з України, але лише 6,66% опитаних громадян щось конкретне зробили для цього [15]. Принаймні до 2017 року для багатьох трудових мігрантів робота поза межами України все ще розглядалася лише як засіб покращення матеріального становища своїх родин в Україні.

Проте з часом ситуація дещо змінилася. Навіть в умовах російсько-української війни не вдалося подолати кланово-олігархічну систему, яка залишалася суттєвою перешкодою на шляху поступального розвитку держави.

Прагнення українських великих фінансово-промислових груп до використання порівняно дешевої робочої сили для забезпечення конкурентних переваг на зовнішніх ринках сприяло поширенню патрон-клієнтських відносин у суспільстві. Низький рівень оплати праці зводив нанівець прагнення до підвищення кваліфікації. Натомість на перше місце висувалась особиста відданість керівникам. Це консервувало виробничу ініціативу та не сприяло втіленню у життя інноваційних проєктів. А усвідомлення суттєвих труднощів у реалізації інноваційних проєктів на теренах України сприяло формуванню переконання не лише у неможливості професійної самореалізації, а й у доцільності мати високий рівень освіти. Натомість для частини громадян ваги набула реалізація власних амбіцій за рахунок інтеграції до кланово-олігархічних структур.

Формування та збереження сприятливого економічного середовища для великого бізнесу в Україні виступило вагомим демотиватором для багатьох дрібних та середніх підприємців. При тому таке сприятливе середовище багато в чому визначалося можливостями для ухилення від сплати податків, преференціями у отриманні державних замовлень та виграшем тендерів, махінаціями на ринку енергоресурсів. Це сприяло поширенню переконання у неможливості заробити значні

кошти поза межами сфер впливу великих фінансово-промислових груп. Особливо таке переконання набуло популярності у середовищі молоді в Україні. Тим більше, що українські ЗМІ неодноразово транслювали інформацію про спроби рейдерських захоплень підприємств та установ, а також про переділ власності на користь певних фінансово-промислових груп після зміни політичного керівництва країни. В умовах війни на Донбасі такі відомості суттєво впливали на ставлення громадян до владних структур та можливості успішно працювати у власних інтересах, а не на користь олігархічних кланів.

Відсутність дієвого антимонопольного законодавства та обмеженість впливу Антимонопольного комітету України дозволила великим фінансово-промисловим групам зберегти всій вплив в Україні. Одним із наслідків збереження такого впливу за відсутності реальної конкурентної боротьби у частині сфер промислового та сільськогосподарського виробництва залишався порівняно низький рівень оплати праці.

У аналітичній доповіді до щорічного послання Президента України до Верховної Ради України "Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2017 році" відзначалося, що трактування низьких заробітних плат як конкурентної переваги у попередні десятиліття призвело до системної кризи ринку праці, що зумовило зменшення частки оплати праці у ВВП до 36,8 % у 2016 р. У документі констатовалося скорочення можливостей реалізації економічного потенціалу працюючого населення в Україні та збільшення залежності населення від доходів, зароблених за кордоном. Висновок авторів аналітичної доповіді був невтішним: відставання рівня зарплат дестимулювало економічну активність громадян та посилювало ризики трудової еміграції [5, с. 515].

Подібні перестороги знайшли своє втілення вже у 2017—2018 роках. У цей час практично зникає тенденція до повернення трудових мігрантів в Україну за зміцнення тренду тільки на виїзд за будь-яких умов [14, с. 50]. І вже з 2017 року українські підприємці, поступово програючи у конкурентній боротьбі на ринку робочої сили, принаймні своїм польським колегам, стали відчували брак кваліфікованих спеціалістів.

За даними опитування ЕУ Ernst&Young People Advisory Services, 2017 року 56 % українських компаній мали труднощі у формуванні кадрового складу за суттєвого зростання плинності кадрів. При тому 53 % тих, хто звільнився за власним бажанням, віддавали перевагу виїзду на роботу поза межі України. У 2018 р. керівники 69 % компаній вважали, що зростання темпів зовнішньої трудової міграції суттєво вплине на їхню діяльність протягом наступних трьох років. 43 % компаній мали суттєві труднощі, пов'язані із утриманням працівників через їх схильність до трудової міграції, а 28 % компаній передбачали такі труднощі у найближчому майбутньому [7]. ці труднощі мали б виникнути через те, що країну залишала порівняно велика кількість населення найбільш активного віку із високим рівнем освіти [4].

У таких умовах держава змушена була реагувати на зростаючі темпи виїзду громадян у пошуках роботи за кордон. Метою ухваленої в Україні у 2017 р. Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 р. було оголошене спрямування зусиль держави і суспільства на формування та реалізацію державної міграційної політики, яка б позитивно впливала на консолідацію української нації та безпеку держави, прискорювала соціально-економічний розвиток, сприяла уповільненню темпів депопуляції, стабілізації кількісного та якісного складу населення, задоволенню потреб економіки в робочій силі, відповідадала міжнародним стандартам і міжнародним зобов'язанням України [17].

Але до останнього часу ситуацію виправити не вдалося. У визначенні мотивації зовнішніх трудових мігрантів відіграє найважливішу роль не рівень життя загалом, а специфічна комбінація джерел доходів та споживання [18, с.45].

Останнім часом самореалізація через можливість мати гідну оплату праці стає основною причиною виїзду за кордон у пошуках роботи. Якщо у 2019 р. відсутністю перспектив в Україні пояснювали міграцію 17 % громадян, то у 2020 р. — вже 25 % [20]. Низький рівень оплати праці в Україні залишається на першому місці серед мотиваційних чинників зовнішньої трудової міграції. На другому місці серед таких чинників перебуває відсутність роботи та безробіття, а на третьому — прагнення забезпечити гідний рівень життя власним дітям. Проте впродовж 2015—2016 років третю сходинку у пріоритетах зовнішніх трудових мігрантів посіли економічна криза та корупція в Україні. При тому наявність кризових явищ у економіці переважно сприймається українськими громадянами як постійне явище, а низька оплата праці — як засіб великих фінансово-промислових груп збільшувати свої статки.

Проблемою залишається й ставлення значної частини роботодавців до працівників в Україні, яке відзначається зверхністю та трактуванням робочих відносин як особистої залежності працівника від роботодавця. Уявлення про таку залежність формується переважно на основі уявлення роботодавців, що саме завдяки їхнім зусиллям працівники мають можливість працювати, а отже й годувати власні сім'ї. Подібне ставлення до відносин "роботодавець-працівник" постало як результат тривалої відсутності реальної конкуренції на ринку праці в Україні, коли держава була недостатньо інтегрована у європейський та світовий ринок праці. За збереження подібного ставлення до працівників Україна продовжуватиме втрачати не лише кваліфікованих працівників, а найбільш відповідальний та сумлінний сегмент працівників нижчої кваліфікації. Про це свідчить, зокрема, ситуація на ринку праці у сфері робітничих професій, коли роботодавці вже з 2018—2019 років зітнулися із нестачею таких працівників.

Заслугує на увагу компаративний аналіз кількісних показників щодо намірів виїхати на роботу за кордон із показниками наявного досвіду роботи поза межами України. Так, у 2012 році досвід роботи поза межами України мали 13,7 %, у 2014 році — 17 %, у 2016 році — 20,2 %, у 2018 році — 25,2 %, у 2019 році — 27,8 %, у 2020 році — 29,7 %. Водночас наміри виїхати на роботу за кордон у 2012 році висловлювали 5,3 % респондентів, у 2014 році — 7,4 %, у 2016 році — 10,8 %, у 2018 році — 14,3 %, у 2019 році — 16,4 %, у 2020 році — 12 % [19, с. 524]. Зменшення у 2020 році порівняно із 2019 роком кількості бажаних виїхати за кордон на роботу автори дослідження "Міграція в Україні: цифри і факти" пов'язували із обмеженнями на пересування працівників, запровадженим і в умовах пандемії COVID-19 [13, с. 12]. Проте і до пандемії кількісні показники тих, хто мав наміри виїхати за межі України у пошуках роботи залишалися меншими від кількості тих, хто мав досвід зовнішньої трудової міграції. Пояснити це можна у тому числі і наявністю негативного досвіду працевлаштування за кордоном. Невиплати заробітної плати, важкі умови праці та проживання, невлаштованість побуту та незахищеність прав мігрантів порівняно із місцевими працівниками суттєво впливали на коригування настроїв зовнішніх трудових мігрантів. Більшість із них за кордоном були змушені виконувати важку роботу (переважно на будівництві), яка вважалася непрестижною. Відповідним найчастіше виявлялося і ставлення зарубіжних роботодавців до мігрантів. Українським заробітчанами, які вперше виїхали на роботу поза межі України, досить складно було адаптуватися до таких умов. Особливо з огляду на те, що значна частина українських громадян перед тим виконувала хоч і менш оплачувану, але більш престижну роботу. Крім того, важливим було і перебування у сімейному колі у рідній країні порівняно із необхідністю адаптуватися до іншого соціального середовища на чужині. Порівняно краще соціальна адаптація відбувалася, коли у пошуках

роботи виїжджала група родичів або знайомих, які мали можливість спілкуватися і за кордоном. Простішою виявилася і адаптація висококваліфікованих працівників, які не лише отримували високооплачувану роботу за кордоном, а й мали можливість спілкуватися у інтелектуальних колах, учасників яких об'єднувала певна спеціалізація чи галузь знань. Для таких працівників зовнішня трудова міграція стала засобом самовираження та забезпечення професійного зростання. І саме вони, як правило, категорично відмовлялися повертатися формуючи тренд щодо попиту на висококласних спеціалістів за кордоном у середовищі молодих людей в Україні.

Крім того, під впливом обмежень транскордонних переміщень в умовах пандемії COVID-19 тимчасова трудова міграція у прикордонних областях трансформувалася у постійну зміну місця проживання за кордоном. У випадку, коли мешканці прикордонних областей, які перед тим регулярно їздили на роботу за кордон, були поставлені перед жорстким вибором щодо визначення місця проживання, то значна частина трудових мігрантів обирала постійне проживання за кордоном. Найбільш привабливими країнами стали Польща та Німеччина. У цих країнах українцям простіше було адаптуватися до умов праці та проживання, оскільки порівняння обсягів доходів і об'ємів споживання виявилось найбільш прийнятним.

Українці, на відміну від багатьох мігрантів із Близького Сходу, прагнуть заробити потрібні кошти за кордоном, а не лише мігрувати, розраховуючи переважно на блага, отримані унаслідок реалізації соціальних програм.

Багатьох українських мігрантів, окрім порівняно високих заробітків, приваблює верховенство закону і вищий рівень захисту інтересів професійних працівників у країнах Європейського Союзу. Зростаюча тривалість праці на теренах Євросоюзу сприяла усвідомленню важливості для комфортного життя не лише порівняно високої оплати праці, а й стабільних умов проживання, що забезпечувалися верховенством права, прозорістю ведення бізнесу, упевненістю у можливості побудови бажаної кар'єри. Попри поширення випадків невіплати обіцяних коштів, неадекватного ставлення іноземних роботодавців до українських заробітчан у середовищі українських трудових мігрантів ставала все більш популярною думка про можливість успішної соціалізації за кордоном у випадку легального працевлаштування. А таке переконання сприяло пошуку шляхів для відмови від сезонних заробітків на користь пошуку шляхів для постійного проживання за кордоном. Постійне проживання на території ЄС виступило у цьому зв'язку фактором, який мав забезпечити успішне ведення бізнесу, який був би захищений від рейдерських захоплень та перерозподілу сфер економічного впливу після зміни політичного керівництва. Політична боротьба між олігархічними кланами в Україні виступала антиподом уявленням про стабільне європейське законодавство у сфері ведення бізнесу.

Позитивне враження справляла й відсутність бюрократизованості процедур створення чи ліквідації малого бізнесу на теренах ЄС, а також суттєва ускладненість використання правових норм наближеними до влади структурами для тиску на бізнес конкурентів. Тому зовнішня міграція виступала не лише засобом заробляння коштів, а й у частині випадків — засобом їх збереження від зазіхань з боку великого бізнесу. Про небажання значної частини зовнішніх трудових мігрантів інвестувати зароблені кошти у розвиток малого бізнесу в Україні свідчать наступні дані. Протягом 2014—2015 рр. 17 % переказаних зовнішніми трудовими мігрантами в Україну коштів були витрачені на придбання житла, 25 % — на споживчі витрати (їжа, сплата комунальних послуг), 9 % — на придбання товарів тривалого зберігання, 1 % — для інвестування (придбання цінних паперів, розширення бізнесу), 42 % — для зао-

щадження та 6 % — на інші витрати [12, с.20]. Водночас такі витрати зароблених коштів можуть свідчити й про загальну нестачу коштів для розвитку малого підприємства, порівняно великі ризики для підприємців в Україні та недостатній рівень підготовки зовнішніх трудових мігрантів для ведення підприємницької діяльності. Проте відсутність підприємницької ініціативи у будь-якому випадку негативно позначається на розвитку виробництва та сфери послуг в Україні.

В умовах пандемії COVID-19 набула поширення й так звана "віртуальна трудова міграція", коли працівники виконували завдання в інтересах зарубіжних роботодавців фізично не переїжджаючи за кордон. Для таких працівників фінансова складова посідала провідне місце серед пріоритетів у виборі місця роботи. Отримуючи порівняно великі кошти за свою роботу, "віртуальні трудові мігранти" отримали можливість залишатися у звичному для себе соціальному середовищі, для них неактуальним виявився пошук житла за кордоном, оскільки переважну більшість завдань стало можливим виконувати навіть удома за використання новітніх інформаційно-комунікаційних технологій. А звичне середовище сприяє зниженню рівня стресу та зростанню можливостей для виваженої оцінки доступної інформації. Однак, отримуючи порівняно великі кошти за свою роботу "віртуальні трудові мігранти", які переважно працюють у сфері IT-технологій, консалтингу та PR-менеджменту, формують в Україні попит на товари та послуги, які поширені у західному світі. Це позначається, насамперед, на прискореному розвитку он-лайн платформ, які пропонують відповідні товари та послуги, та служб доставки, орієнтованих на перевезення товарів, у тому числі й замовлених у закордонних виробників.

"Віртуальна трудова міграція" стала одним із засобів забезпечити собі підвищений рівень оплати праці за можливість залишатися у звичному та комфортному для себе соціальному середовищі. Однак такий варіант організації роботи доступний та прийнятний переважно для висококваліфікованих спеціалістів. Для працівників із нижчим рівнем професійної підготовки виїзд за кордон у пошуках роботи залишається досить актуальним.

Для зменшення масштабів зовнішньої трудової міграції необхідно суттєво підвищити рівень оплати праці в Україні. Прийнятною для багатьох громадян залишається заробітна плата від 1000 до 3000 євро на місяць. Це суттєво перевищує реальні показники і свідчить про суттєву різницю у бажаному рівні заробітної плати для низькокваліфікованих та висококваліфікованих працівників. І досягнення такого рівня середньомісячної оплати праці можливе лише за суттєвого підвищення рівня конкурентоздатності української економіки. Проте навіть побажання українських працівників щодо визначення розмірів власної зарплати нижчі за відповідні прагнення працівників у розвинених країнах Європи. У країнах ЄС мінімальний розмір оплати праці становить близько 2000 євро на місяць, а для кваліфікованих працівників сягає 5000 євро. Через це українські працівники продовжують залишатися затребуваними на європейському ринку праці унаслідок прийнятого рівня кваліфікації за порівняно менших сподівань щодо оплати власної праці.

Серед обставин, які б змусили зовнішніх трудових мігрантів повернутися до України можна виділити покращення економічної ситуації. Таке покращення більшість трудових мігрантів розглядають не лише як "підвищення оплати праці", а й як "можливість для здійснення економічної діяльності". Тобто важливим видається створення можливостей для ведення власного бізнесу, який був би максимально невразливим від протистояння між собою великих фінансово-промислових груп. На користь такої думки свідчать і сподівання мігрантів на покращення політичної ситуації в країні, яке розуміється як прогнозованість дій політиків,

уникнення політичної боротьби, яка призводить згортання або обмеження економічної діяльності конкурентів.

Фактично покращення економічної та політичної ситуації в Україні в уявленнях зовнішніх трудових мігрантів тісно пов'язане із усуненням умов для поширення недобросовісної конкуренції, яку уособлює протистояння олігархічних кланів. Це може суттєво спростити ведення власного дрібного бізнесу, забезпечуючи умови для рееміграції. Тобто в сучасних умовах важливою умовою для повернення мігрантів є не лише забезпечення гідних умов оплати праці найманих робітників, а й створення умов для ефективної підприємницької діяльності у сфері малого бізнесу. Поширення такого переконання можна назвати одним із наслідків залучення українських трудових мігрантів до європейського ринку праці. Привабливою видається можливість не лише заробляти більше, а й працювати, організовуючи процес роботи відповідно із власними уподобаннями. Це сприяє зростанню привабливості роботи фрілансерів та виконання аналітичної роботи із використанням відкритих даних мережі INTERNET. Можливість самостійно планувати тривалість робочого дня та обирати гнучкий графік відпочинку приваблює дедалі більшу кількість працівників. Роботодавцям варто звернути особливу увагу на подібні запити з боку спеціалістів, оскільки в умовах розвитку інформаційного суспільства подібні запити будуть лише збільшуватися будучи засобом забезпечення стресостійкості.

ВИСНОВКИ

Основними чинниками, які визначали матеріальну складову мотивації зовнішніх трудових мігрантів, можна назвати обізнаність із умовами та оплатою праці, організації бізнесу, захисту законних прав та інтересів підприємців, а також стабільність економічного розвитку держави та прозорі умови здійснення підприємницької діяльності. Порівняння умов та оплати праці та розмірів витрат у деяких європейських країнах та Україні формувало переконання у перспективності роботи за кордоном. Проте якщо ще десять років тому трудові мігранти переважно були орієнтовані на короткотермінові поїздки задля отримання коштів, які планували витратити в Україні, то вже через деякий час більше уваги почали звертати й на умови праці, визначення перспектив легального працевлаштування. Таким чином, порівняно висока зарплата вже мала бути доповнена певними гарантіями роботодавців, які мали забезпечити більш прийнятні умови праці. А після отримання Україною безвізового режиму із країнами ЄС зростаюча кількість українських трудових мігрантів сформувала переконання, що ведення бізнесу у деяких європейських країнах більш перспективне, аніж в Україні. Тому для забезпечення рееміграції вже стало недостатньо лише підвищення заробітних плат українськими підприємцями. Під впливом європейських реалій сформувався запит на забезпечення стабільного бізнес середовища. Така стабільність, перш за все асоціювалася із поступальним економічним розвитком та стабільністю у царині політичної діяльності. Останнє пов'язувалося із обмеження впливу великих фінансово-промислових груп на вищі ешелони влади в Україні задля протидії конкурентам. Використання політичних важелів у якості засобу конкурентної боротьби набуло негативного підтексту саме під впливом переконань, сформованих у процесі виконання трудової діяльності у країнах ЄС. Таким чином, матеріальна складову мотивації зовнішніх трудових мігрантів вже не обмежується лише прагненням отримати підвищену зарплату за кордоном, до неї уже включені й фактори, які визначають можливість вільно розпоряджатися заробленими коштами, вести підприємницьку діяльність. А це у свою чергу ставить на порядок денний формування сприятливого бізнес-середовища для малих та середніх підприємців, яке буде

убезпечене від деструктивного впливу з боку великих фінансово-промислових груп.

Літератури:

1. Adams R.H. International migration, remittances and the brain drain: A study of 24 labour-exporting countries, World Bank Policy Research Working Paper, 2003. № 3069. June.
2. Borjas J. The economic benefits from immigration. *Journal of Economic Perspectives*. 1995. № 9. С. 3—22.
3. Borjas J. The economic Research on the Determinants of Immigration: Lessons for the European Union. World Bank Technical Paper. 1999. 438.
4. Pozniak O. External Labour Migration in Ukraine as a Factor in Socio-demographic and Economic Development. Migration Policy Centre. CARIM-East Research Report 2012/14. URL: https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/24857/CARIM-East_RR-2012-14.pdf?sequence=3&isAllowed=y
5. Аналітична доповідь до Щорічного Послання Президента України до Верховної Ради України "Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2017 році". Київ: НІСД, 2017. 928 с. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2019-02/Poslanya_druk_fin.pdf
6. Буров І. Трудова міграція як наслідок соціально-економічної політики України 2014-2018 рр. Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. зб. наук. праць. Вип. 6 (20). Київ: Інститут соціології НАН України, 2018. С. 166—170.
7. Зануда А. Робсила чи рабсила: як впливає на економіку України трудова міграція. BBC NEWS, 2018. 26 березня. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-43485101>
8. Лібанова Е. М. Зовнішні трудові міграції українців: масштаби, причини, наслідки. Демографія та соціальна економіка. 2018. № 2. С. 11—26.
9. Лібанова Е. М. Зовнішня трудова міграція з України: вплив COVID-19. Демографія та соціальна економіка. 2020. № 4 (42). С. 25—40.
10. Мазаракі А., Мельник Т., Лошенко О. Глобальні міграційні процеси в умовах пандемії COVID-19. Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. 2021. № 5. С. 4—32.
11. Малиновська О. А. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії. Київ: НІСД, 2018. 472 с.
12. Міграція в Україні: факти і цифри. Київ, 2016. 32 с.
13. Міграція в Україні: цифри і факти: 2021. Київ: МОМ, 2021. 24 с.
14. Міграція в умовах трансформації регіональних ринків праці України: механізм регулювання. Монографія. Львів: ДУ "Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього", 2019. 263 с. URL: <https://ird.gov.ua/irdp/p20190006.pdf>
15. Українське покоління Z: цінності та орієнтири. Результати загальнонаціонального опитування. Фонд ім. Фрідріха Еберта, Київ, 2017. 135 с. URL: http://neweurope.org.ua/wp-content/uploads/2017/11/Ukr_Generation_ukr_inet-2.pdf
16. Петрушина Т., Соколовський І. Соціологічні показники стану ринку праці України: актуальні проблеми та виклики. Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. зб. наук. праць. Вип. 6 (20). Київ: Інститут соціології НАН України, 2018. С. 139—147.
17. Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 р.: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 липня 2017 р. № 482-р. База даних "Законодавство України". ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/482-2017-%D1%80>
18. Українське суспільство: міграційний вимір: нац. доповідь / Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. Київ, 2018. 396 с.
19. Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. Вип. 7 (21). Інститут соціології Національної ака-

демії наук України. Київ. 2020. 547 с. URL: <https://i-soc.com.ua/assets/files/monitoring/mon2020.pdf>

20. Чи потрібні у Польщі українські робочі руки? Офіційний сайт Всеукраїнської Асоціації компаній з міжнародного працевлаштування. 2020. 19 липня. URL: <https://ampua.org/novyny/chi-potribni-u-polshhi-roboch/>

References:

1. Adams, R. H. (2003), "International migration, remittances and the brain drain", A study of 24 labour-exporting countries, World Bank Policy Research Working Paper, 3069, June.

2. Borjas, J. (1995), "The economic benefits from immigration", Journal of Economic Perspectives, vol. 9, pp. 3—22.

3. Borjas, J. (1999), "The economic Research on the Determinants of Immigration: Lessons for the European Union", World Bank Technical Paper, vol. 438.

4. Pozniak, O. (2012), "External Labour Migration in Ukraine as a Factor in Socio-demographic and Economic Development", Migration Policy Centre, CARIM-East Research Report 2012/14, available at: https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/24857/CARIM-East_RR-2012-14.pdf?sequence=3&isAllowed=y (Accessed 10 May 2022).

5. NISD (2017), "Analytical report to the Annual Address of the President of Ukraine to the Verkhovna Rada of Ukraine "On the Internal and External Situation of Ukraine in 2017", available at: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2019-02/Poslanya_druk_fin.pdf (Accessed 10 May 2022).

6. Burov, I. (2018), "Labor migration as a consequence of the socio-economic policy of Ukraine 2014—2018", Ukrainske suspilstvo: monitorynh sotsialnykh zmin. zb. nauk. prats, vol. 6 (20), pp.166—170.

7. Zanuda, A. (2018), "Slavery workforce or workforce: how the labor migration influences the economy of Ukraine", BBC NEWS, 26 March, available at: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-43485101> (Accessed 10 May 2022).

8. Libanova, E.M. (2019), "External labor migration of Ukrainians: scale, causes, consequences", Demography and Social Economy, vol. 2 (33), pp. 10—26, available at: <http://www.nas.gov.ua/UA/Messages/Pages/View.aspx?MessageID=6547> (Accessed 10 May 2022).

9. Libanova, E. M. & Pozniak, O. V. (2020), "External labor migration from Ukraine: the impact of COVID-19", Demography and Social Economy, vol. 4 (42), pp. 25—40. <https://doi.org/10.15407/dse.2020.04.025>

10. Mazaraki, A., Melnyk, T., Loshenyuk, O. (2021), "Global migration processes in the context of the COVID-19 pandemic", Foreign trade: economics, finance, law, vol. 5, pp. 4—32.

11. Malinovskaya, O.A. (2018), Mihratsijna polityka: hlobal'nyj kontekst ta ukrains'ki realii [Migration policy: global context and Ukrainian realities], NISD, Kyiv, Ukraine.

12. Migration in Ukraine: facts and figures (2016). Kyiv. 32 p.

13. Migration in Ukraine: figures and facts (2021). Kyiv: IOM, 2021. 24 p.

14. State Institution "Dolishnyi Institute of Regional Research of NAS of Ukraine" (2019), Mihratsiia v umovakh transformatsii rehional'nykh rynkiv pratsi Ukrainy: mekhanizm rehuliuвання [Migration in the transformation of regional labor markets of Ukraine: a regulatory mechanism], Lviv, Ukraine, available at: <https://ird.gov.ua/irdp/p20190006.pdf> (Accessed 10 May 2022).

15. Fond im. Fridrikha Eberta (2017), "Ukrainian generation Z: values and landmarks: the results of a nationwide poll in 2017", available at: http://neweurope.org.ua/wp-content/uploads/2017/11/Ukr_Generation_ukr_inet-2.pdf (Accessed 10 May 2022).

16. Petrushyna, T. and Sokolovskyi, I. (2018), "Sociological indicators of the state of the Ukrainian labor market: current problems and challenges", Ukrainske suspilstvo: monitorynh sotsialnykh zmin. zb. nauk. prats, vol. 6 (20), pp. 139—147.

17. Cabinet of Ministers of Ukraine (2017), Resolution "On Approval of the Strategy of the State Migration Policy of Ukraine for the Period up to 2025", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/482-2017-%D1%80> (Accessed 10 May 2022).

18. Ptukha Institute of Demography and Social Studies of the NAS of Ukraine (2018), Ukrains'ke suspilstvo: mihratsijnyj vymir: nats. dopovid' [Ukrainian society: migration dimension: Nat. report], Kyiv, Ukraine.

19. Institute of Sociology NAS of Ukraine (2020), "Ukrainian society: monitoring of social change", Issue 7 (21), available at: <https://i-soc.com.ua/assets/files/monitoring/mon2020.pdf> (Accessed 10 May 2022).

20. Official website of the All-Ukrainian Association for International Employment (2020), "Does Poland need Ukrainian labor?", 19 July, available at: <https://ampua.org/novyny/chi-potribni-u-polshhi-roboch/> (Accessed 10 May 2022).

Стаття надійшла до редакції 12.05.2022 р.

Журнал включено до переліку наукових фахових видань України (Категорія «Б») з

ЕКОНОМІЧНИХ НАУК та ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

(Наказ Міністерства освіти і науки України № 886 від 02.07.2020)

Спеціальності - 051, 071, 072, 073, 075, 076, 281, 292