

УДК 330.331.52

Решетова Г.І.

кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри менеджменту невиробничої сфери
Донецького державного університету управління

ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ, ПОВ'ЯЗАНОГО З ТРУДОВОЮ МІГРАЦІЄЮ

THE PRINCIPLES OF FORMATION AND USE OF THE EMPLOYMENT POTENTIAL ASSOCIATED WITH LABOUR MIGRATION

АНОТАЦІЯ

У статті дано визначення поняттю «трудоий потенціал», визначено основні принципи формування та розвитку трудового потенціалу з огляду впливу на нього трудової міграції, розглянуто процес формування трудового потенціалу з кількісної і якісної сторін, визначено позитивний та негативний вплив трудової міграції на розвиток трудового потенціалу України.

Ключові слова: трудовий потенціал, формування, розвиток, використання, трудова міграція, міграційний рух населення.

АННОТАЦІЯ

В статье дано определение понятию «трудоий потенциал», определены основные принципы формирования и развития трудового потенциала с учетом влияния на него трудовой миграции, рассмотрен процесс формирования трудового потенциала с количественной и качественной сторон, определено позитивное и негативное влияние трудовой миграции на развитие трудового потенциала Украины.

Ключевые слова: трудовой потенциал, формирование, развитие, использование, трудовая миграция, миграционное движение населения.

ANNOTATION

In the article the definition of the term «labor potential», defined the main principles of formation and development of labor potential taking into account the impact of labour migration, the process of the formation of the labour potential of quantitative and qualitative sides, defined positive and negative impact of labour migration on the development of labor potential of Ukraine.

Keywords: labor potential, formation, development, use, labour migration, migration of population.

Постановка проблеми. Забезпечення розвитку української економіки в умовах сьогодення безпосередньо пов'язане з підвищенням ефективності використання усіх наявних у суспільстві ресурсів, у першу чергу трудового потенціалу. Підвищення темпів міграції населення, зниження продуктивності праці, зростання безробіття, незбалансованість параметрів робочих місць з кількісно-якісними характеристиками трудового потенціалу свідчать про зниження ефективності його використання. У нашій країні ще не діє економічний механізм, за допомогою якого б шляхом дії вже існуючих позитивних та впровадження в господарську практику нових економічних, адміністративних методів, важелів, заходів та організаційних форм можливо було б досягти повного, раціонального, продуктивного використання трудового потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження засад трудового потенціалу, його формування проводять та проводили багато вчених – економістів, а саме: В.П. Антонюк,

О.О. Бендасюк, Д.П. Богиня, З.С. Варналій, С.С. Гринкевич, Т.В. Давидюк, І.О. Джаїн, Г.Т. Звонівська, Л.О. Корчевська, С.М. Самойленко, С.В. Сембер, С.Ю. Трубич, О.С. Федонін, Л.В. Шаульська, К.М. Шило, Л.А. Янковська та ін. [1-10].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Актуальність проблеми відтворення населення та відновлення його трудового потенціалу в Україні посилюється сучасною демографічною кризою. Для суспільства, в якому звужене відтворення, притаманне значній частині населення, проблема нестачі робочої сили може стати дуже гостро, оскільки підвищення продуктивності праці може не компенсувати природне скорочення зайнятого населення. Нестабільність економіки призводить до зростання мобільності населення у трудовій міграції і виступає як чинник поглиблення поляризації соціально-економічного розвитку регіонів. Глибоке дослідження усіх чинників формування трудового потенціалу дасть змогу визначити конкретні шляхи розв'язання існуючих кризових явищ та запобігання майбутнім.

Постановка завдання. Головним завданням статті є дослідження міграційних процесів в Україні та аналіз впливу міграції на трудовий потенціал.

Виклад основного матеріалу дослідження. Трудовий потенціал являє собою складну та багатоструктурну соціально-економічну систему (рис. 1). Він потребує створення науково обґрунтованих методик визначення характеру впливу об'єктивних і суб'єктивних чинників на процес його розвитку, особливо в умовах євроінтеграційних процесів. При дослідженні населення в економічному аспекті особливого значення набуває оцінка трудового потенціалу спільності людей. С.І. Пірожков розглядає трудовий потенціал як розвинену в даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних та духовних характеристик і якостей трудоактивного населення, що реалізовані або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил [11, с. 16].

У кількісному відношенні трудовий потенціал (зведена характеристика трудової активності людей) вимірюється як загальна чисельність людино-років трудового життя, що належить

прожити сукупності осіб у складі зайнятого населення за існуючого порядку вимирання та характеру міграційних процесів, а також закономірностей змін рівнів зайнятості з віком. Кількісний бік трудового потенціалу розглядають як частину життєвого потенціалу (різниця між другим та першим трактується як нетрудова частина життєвого потенціалу). Трудовий потенціал має також якісну сторону, що включає статево-вікову структуру, освітній та кваліфікаційний рівень, стан здоров'я працездатного населення тощо. Пріоритетним напрямом розвитку сучасного розвинутого суспільства є збереження та поновлення людського потенціалу.

Погоджуємося з думкою С.І. Пирожкова, що трудовий потенціал не можна розглядати як щось застигле, величина якого, одного разу сформувавшись, надалі лише витрачається у процесі суспільної діяльності [11, с. 19]. Тому вважаємо правильною позицію тих науковців, які пропонують перейти від статичної моделі розгляду трудового потенціалу як сукупності ресурсів і резервів живої праці до динамічної, тобто як здатності та можливості досягнення встановлених цілей. Останнє зумовлює необхідність приділити увагу не лише відтворенню окремих складових трудового потенціалу, а й рівню їх внутрішньої системної взаємодії, а також взаємодії зі своїм мікро- та макросередовищем для одержання результатів функціонування.

Формування трудового потенціалу регіону можна розглядати з кількісної і якісної сторін: перша визначається демографічними факторами відтворення населення; друга – відтворенням суспільних відносин і відтворенням соціально-економічних умов. У межах регіону формування трудового потенціалу тільки за рахунок природного приросту населення не вирішується у зв'язку з різними умовами формування трудових ресурсів на рівні суспільства та регіону. Якщо на рівні держави процес формування трудового потенціалу мало залежить від механічного руху населення і основою формування

трудового потенціалу є природне відтворення населення, то на рівні регіону істотну роль відіграють міграційні процеси. Нерегульованість міграційних потоків дає негативні наслідки, які проявляються в погіршенні кримінального стану, втраті інтелектуального і трудового потенціалу, зрештою, в загрозі економічній безпеці. Актуальним для кожної держави є досягнення та підтримка бажаних пропорцій міграційного обміну населення між регіонами, зокрема обсягів професійно-кваліфікаційної та статево-вікової структури і напрямів міграційних процесів. Тому дослідження процесу формування трудового потенціалу повинно включати аналіз статистичних показників, які характеризують демографічні чинники розвитку трудового потенціалу: кількість населення в регіоні (постій-



Рис. 1. Основні фактори формування та розвитку трудового потенціалу

ного, наявного), розподіл постійного населення за основними віковими групами (молодше за працездатний вік, у працездатному віці та старшому за працездатний вік), кількість пенсіонерів, народжуваність, смертність, природний приріст населення, смертність малюків, показники міграційного руху населення.

Найбільшої ефективності у розвитку трудового потенціалу можна досягти під час забезпечення системного застосування таких принципів: колективність, самоврядування, особистісний підхід, єдність навчання і виховання, професіоналізм, безперервність, якість, пріоритетність та обов'язковість, гнучкість, самостійність, диференційність, ефективність.

Надто високий рівень зовнішньої трудової міграції і звуження демографічної бази відтворення трудового потенціалу негативно впливають на характер розвитку трудового потенціалу суспільства України в умовах євроінтеграційних процесів. Розглядаючи міграцію як переміщення кількісно і якісно визначених спільностей індивідів між поселеннями, пов'язане зі зміною постійного місця проживання, без сумніву, відзначаємо її істотний вплив на формування трудового потенціалу регіонів, відтворення економічних відносин між людьми. Кількісні та якісні характеристики осіб, що беруть участь у міграційних переміщеннях, здатні посилити чи знизити людський потенціал населених пунктів прибуття чи вибуття. Серйозну проблему на сьогодні становить процес територіального перерозподілу трудового потенціалу, що певною мірою змінює саму конфігурацію розселення України. За останні кілька років за межі України з метою працевлаштування виїхало 3 млн осіб. Це свідчить про тенденції сучасної диверсифікації зазначених обсягів міграції працівників на національному та інтернаціональному рівнях.

Основними країнами еміграції є Росія, США, Німеччина, Іспанія, Італія. Відбувається розподіл українців, які тимчасово працюють за кордоном, за тривалістю роботи і рівнем освіти, що передбачено трудовим договором. Цей договір затверджує, що найбільша частина мігрантів – це особи з вищою і середньою фаховою освітою. Це також має негативний вплив на якість трудового потенціалу України. Міграція обумовлена не туризмом, відпочинком чи відвідинами родичів і знайомих, а здійснюється з метою отримання доходу.

Але разом з негативними наслідками, що є результатом зовнішньої трудової міграції, слід відзначити і позитивні наслідки для розвитку трудового потенціалу України, такі як:

- сприяння інтеграції України до міжнародного ринку праці через міждержавний обмін трудового потенціалу;

- надання трудовому потенціалу можливості реалізувати свої здібності за кордоном, підвищити рівень кваліфікації, поліпшити матеріальне становище, ознайомитись із світовим досвідом;

- зменшення рівня не тільки реєстрованого, але й прихованого безробіття;

- забезпечення, завдяки іноземній робочій силі, покриття дефіциту трудового потенціалу необхідних професій та кваліфікацій в Україні;

- спрямування певної частини зароблених коштів на розвиток малого бізнесу, що забезпечує створення нових робочих місць.

На початку століття, після вичерпання певного ресурсу еміграційних і нелегальних потоків вибуття мешканців України за кордон, інтенсифікувалися міжрегіональні переміщення населення. Поглиблення економічної і соціальної диференціації областей через складний період реструктуризації галузей та переходу до ринкових умов господарювання обумовило певну конвергенційність на пряму сучасних внутрішніх міграційних процесів.

Якісні характеристики населення в цілому та трудового потенціалу як його частини значною мірою задаються кількістю населення та його віковою структурою. На думку О. Хомри, належний розвиток населення не може відбуватися за умов зменшення кількості хоча б через те, що він передбачає як важливу ознаку збереження і покращення наявної вікової структури населення (збільшення частки дітей, населення молодшого працездатного віку, зниження постаріння) [12, с. 137].

Скорочення притоку молоді в економіку, на думку деяких дослідників, призводить до зниження рівня мобільності населення, уповільнення процесів зміни професійно-кваліфікаційного та галузевого складу населення, що є важливими умовами якості економічного зростання. У дослідженнях з цієї проблематики все частіше звертається увага на такі якісні характеристики населення, що визначаються насамперед розвитком освіти, науки і техніки. В епоху глобалізації відносини між країнами різко активізувалися: значно зросли обсяги експортно-імпорتنних операцій, посилилися контакти в галузі науки і культури, небаченого раніше поширення набув міжнародний туризм.

У багатьох регіонах світу розвиваються інтеграційні процеси. Зокрема, вони нині домінують в Європі, являючи собою визначальну тенденцію сучасної геополітичної ситуації у цій частині світу. Інтеграція дає можливість шляхом об'єднання зусиль різних країн спільно розв'язувати соціально-економічні проблеми. Одним із видів міждержавного співробітництва є обмін населенням та робочою силою між країнами, що знаходить своє відображення у формуванні сталих потоків трудової міграції. «Якщо існування зовнішніх товарних ринків втілюється в міжнародній торгівлі – експорті та імпорті, то буття світового ринку «специфічного товару» – робочої сили проявляється в міжнародних міграціях трудящих» [13, с. 39].

Те ж саме можна сказати про перерозподіл населення всередині держави по відношенню

до регіональних ринків праці. Нині практично всі країни світу є донорами робочої сили або ж її реципієнтами, чимало країн одночасно виконують на світовому ринку праці обидві ці функції. Сучасні економічні відносини характеризуються значним посиленням взаємозалежності економічних агентів як у окремих країнах, у регіонах світу, так і регіонах країни між собою. Глобалізація світового розвитку вже сягнула за межі суто зовнішньої торгівлі та руху потоків капіталу. Дедалі більшого поширення і значення набуває рух людських ресурсів. Постійне зростання масштабів міжнародної міграції, залучення до неї все нових і нових верств населення та країн робить актуальним дослідження міжнародної міграції робочої сили як однієї із форм міжнародних економічних відносин та її впливу на соціально-економічний розвиток світового господарства. Міжнародний розподіл праці як найвищий ступінь розвитку суспільного територіального поділу праці між країнами передбачає стійку концентрацію виробництва певної продукції в окремих країнах, наявність у різних країнах трудових ресурсів різного обсягу і кваліфікаційного складу. Широке трактування міжнародного поділу праці як відокремлення певних видів людської діяльності не обов'язково передбачає його подальшу кооперацію – заснований на міжнародному поділі праці стійкий обмін між країнами продуктами, які вони виробляють з найбільшою економічною ефективністю. Навіть якщо така кооперація і здійснюється, то можлива в двох формах: міжнародного обміну товарами (роботами, послугами), або на основі міждержавного переміщення самої праці – міжнародної трудової міграції. Робоча сила в усі часи належала до мобільних факторів виробництва, її переміщення з країни в країну були епізодичними і масовими, здійснювалися у добровільному й примусовому порядку, мали економічні та політичні причини [14, с. 189].

На сучасному етапі розвитку світового господарства склався досить стабільний і структурно оформлений створенням національних та наднаціональних систем регулювання потоків трудових ресурсів міжнародний ринок робочої сили. Це якісно нове явище характеризується постійним зростанням попиту і пропозиції іноземної робочої сили, участю не лише економічних агентів, а й країн. Основою формування міжнародного ринку робочої сили є процеси міжнародної трудової міграції – переміщення працездатного населення з одних держав до інших, що викликане причинами економічного та іншого характеру. Залежно від того, чи перетинаються кордони країни при переміщенні працездатного населення, розрізняють міграцію внутрішню та зовнішню. Внутрішня міграція призводить до переміщення трудових ресурсів між регіонами країни або між містом і селом, проте чисельність населення країни

при цьому не змінюється. Зовнішня міграція впливає на цю чисельність, збільшуючи її на кількість людей, які в'їхали в дану країну (іммігранти), і зменшуючи на кількість людей, які виїхали за межі даної країни (емігранти). Виділяють два основних види міжнародної міграції робочої сили: міжнародна переселенська міграція та міжнародна трудова міграція [15, с. 321].

Історично спочатку переважала переселенська міграція населення, тобто така, в результаті якої сформувалася значна частина населення США, Канади, Австралії та деяких інших країн. Під такою міграцією розуміється переміщення мігрантів через кордони держав та зміна місця проживання назавжди. Причини міжнародної трудової міграції мають в основному економічний характер і класифікуються як: відмінності в рівні економічного розвитку окремих країн і, відповідно умовах життєдіяльності (рівні «якості життя»); наявність національних відмінностей у розмірах вартості праці; наявність обмеженого безробіття в країнах, що розвиваються (останнім часом це явище поширене у постсоціалістичних країнах); міжнародний рух капіталу та функціонування міжнародних корпорацій.

Найактивніша теоретична розробка проблем міжнародної міграції почалася з кінця 60-х років минулого століття у межах теоретичних побудов моделей економічного зростання. Їх основна ідея полягає в тому, що міжнародне переміщення робочої сили як одного із факторів виробництва здійснює вплив на темпи економічного зростання, її причиною є міждержавні відмінності у рівні заробітної плати. Прихильники неокласичного підходу, відповідно до якого кожна людина отримує і споживає граничний продукт своєї праці, вважають, що еміграція призводить до поліпшення добробуту приймаючої країни. Причому економічний розвиток держави, з якої відбувається еміграція, залишається таким самим або, в будь-якому разі, не погіршується. Неокейнсіанський підхід визнає можливість погіршення в результаті міграції економічного стану країни, яка експортує робочу силу, особливо якщо емігрують висококваліфіковані працівники. У зв'язку з цим широко обговорювалася ідея введення податку на «відтік мізків», доходи від якого пропонувалося передавати в розпорядження ООН і використовувати на потреби.

Трудова міграція є складним, багатогранним процесом, що чинить неоднозначний вплив на соціально-демографічний та економічний розвиток.

Найпомітнішими негативними наслідками зовнішніх трудових міграцій є: безпосередня зміна чисельності та трансформації структури населення внаслідок переходу трудової міграції у постійну; послаблення сімейних зв'язків, несталість шлюбів, поширення соціального сирітства, що негативно впливає на народжуваність

та розвиток сім'ї; погіршення рівня здоров'я трудових мігрантів внаслідок виснажливої праці та некомфортних умов перебування за кордоном; зниження кваліфікації працівників внаслідок зайняття за кордоном низькокваліфікованими роботами; загроза нівелювання соціальної значимості зайнятості в Україні через формування у молоді окремих регіонів стійкого стереотипу, згідно з яким досягти пристойного рівня життя можна лише шляхом трудових поїздок за кордон; переважно нелегальний статус мігрантів, що, з одного боку, ускладнює соціальний захист цих осіб, а, з іншого боку, сприяє формуванню психології правового нігілізму серед цього контингенту.

До позитивних аспектів трудових міграцій слід віднести: покращення можливостей утримувати дітей, розширення доступу до якісного медичного обслуговування і відпочинку внаслідок «міграційних» заробітків; зниження напруження на ринку праці через виїзд частини трудоактивних контингентів та перехід до розряду економічно пасивного населення частини осіб, які нагромадили необхідні для життєдіяльності кошти шляхом трудових міграцій; розвиток підприємництва та покращення можливостей зайнятості внаслідок створення нових робочих місць колишніми трудовими мігрантами, що заробили достатні для відкриття власної справи суми грошей; засвоєння учасниками трудових міграцій ринкової свідомості, цінностей та норм цивілізованого суспільства; важливість «міграційних» грошей не лише як засобу добробуту окремих прошарків населення, а й як джерела економічного розвитку.

Висновки. Найбільш значний вплив трудові міграції справляють на розвиток регіональних ринків праці в цілому і формування пропозиції робочої сили зокрема. Виїзд частини трудоактивних контингентів та перехід до розряду економічно неактивного населення частини осіб, які нагромадили необхідні для життєдіяльності кошти шляхом трудових міграцій, призводить до відповідного розширення можливостей працевлаштування осіб, які за інших умов не змогли б знайти роботу. Наслідком засвоєння учасниками трудових міграцій ринкової свідомості, цінностей та норм цивілізованого суспільства стає поширення відповідних настанов серед осіб, які не мають досвіду зовнішніх трудових міграцій.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Антонюк В.П. Регіональний менеджмент в системі формування трудового потенціалу / В.П. Антонюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Сер. Економічні науки. – 2005. – № 3. – С. 243-252.
2. Бендасюк О.О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки / О.О. Бендасюк // Регіональна економіка. – 2010. – № 1. – С. 172-177.
3. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 313 с.
4. Варналія З.С. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку : монографія / за ред. З.С. Варналія. – К. : Знання України, 2005. – 498 с.
5. Гринкевич С. С. Формування трудового потенціалу: проблеми та напрями забезпечення його розвитку / С.С. Гринкевич, Х.М. Ворошилова // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2006. – № 16.3. – С. 168-172.
6. Джаїн І.О. Економічна оцінка трудового потенціалу території: автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / І.О. Джаїн. – К., 2001. – 21 с.
7. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Сер. Економічні науки. – 2009. – № 1. – С. 30-35.
8. Звонівська Г.Т. Економіка праці : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / Г.Т. Звонівська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
9. Корчевська Л.О. Якісна оцінка трудового потенціалу країн на основі кластерного аналізу / Л.О. Корчевська // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 2. – С. 188-193.
10. Сембер С.В. Використання трудового потенціалу в умовах структурної перебудови економіки : автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / С.В. Сембер. – Львів, 2000. – 19 с.
11. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / С.И. Пирожков. – К. : Наукова думка, 1992. – 180 с.
12. Хомра О.У. Демографічна криза в Україні : теоретичні постулати і реалії / О.У. Хомра // Розбудова держави. – 1999. – № 1-6. – С. 130-140.
13. Плетнев Э.П. Международная миграция рабочей силы в капиталистической системе мирового хозяйства / Э.П. Плетнев. – М. : ИМО, 1962. – 189 с.
14. Переведенцев В.И. Методы изучения миграции населения / В.И. Переведенцев. – М. : Наука, 1975. – 231 с.
15. Международная микроэкономика: движение товаров и факторов производства. – Киреев А.П. Международная экономика. В 2 ч.– ч. I. Учебное пособие для вузов. – М., 1998. – 488 с.