

УДК 331.338

Л. К. Семів

доктор економічних наук, професор
завідувач кафедри економіки та управління персоналом
Львівський інститут ДВНЗ «Університет банківської справи», м. Львів

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У ВИМІРІ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ ТА РЕЕМІГРАЦІЇ

Виокремлено нові грані дослідження людського капіталу, породжені впливом глобалізації та євроінтеграції, а саме: трудової міграції та рееміграції; охарактеризовано вплив масштабів трудової міграції та рееміграції на нинішній та майбутній стан людського капіталу та з'ясовано демографічні, соціально-економічні та культурологічні чинники такого впливу; обґрунтовано важливість соціального захисту (захист освіти та професії) та його роль у збереженні та розвитку людського капіталу трудових та освітніх мігрантів; окреслено характерні риси та правове забезпечення процесу рееміграції трудових мігрантів в контексті збереження та розвитку людського капіталу; зроблено висновок про зростання ролі збереження людського капіталу у зв'язку із посиленням впливу на його носіїв глобальних постіндустріальних викликів, реальних небезпек, загроз, які породжені процесами трудової та освітньої міграції за кордон.

Ключові слова: людський капітал, трудова міграція, освітня міграція, рееміграція, соціальний захист, трудовий мігрант.

Semiv L. MODERN PROBLEMS OF HUMAN CAPITAL IN TERMS OF LABOR MIGRATION AND RE-EMIGRATION.

Proposed new approaches of studies of human capital generated by the impact of globalization and European integration, namely the re-emigration and migration. The influence of the scale of migration and re-emigration on the current and future state of human capital are developed. Demographic, socio-economic and cultural factors of such effects are studied. The importance of social protection (protection of education and profession) is proved and is stressed its role in the preservation and development of human capital of labor and education workers. The characteristics and legal support to the process of re-emigration of labor migrants in the context of conservation and development of human capital are outlined. The conclusion about the increasing role of human capital preservation due to the increasing influence of media in his post-industrial global challenges is made, real dangers, threats generated by the processes of labor migration and education abroad is made.

Keywords: human capital, labor migration, educational migration, re-emigration, social protection of migrant workers.

Реалізація основних напрямів стратегії євроінтеграції та здійснення програми соціально-економічної модернізації економіки України розкривають нові можливості для продукування інтелектомістких інновацій, що базуються на пріоритетному використанні, оновленні (поєднанні традиційних та альтернативних) форм, методів, шляхів щодо збереження й розвитку людського капіталу країни, підприємства, особистості.

Загалом підвалини теорії людського капіталу започатковані в роботах фундаторів теорії людського капіталу (Г. Шульца, Г. Беккера, їх послідовників М.Блауга, Дж. Мінцера, Дж.Кендрика), продовжені у працях закордонних авторів (Белла Д., Друкера П., Іноземцева В., Кастельса М., Дж. Коулмана інш.). У фокусі наукових інтересів вітчизняних дослідників перебувало вивчення окремих складових людського капіталу, а саме: стану здоров'я, професійної освіти та наукової діяльності, мотивації, зайнятості, трудової міграції, а також сукупності застосовуваних інструментів управління з метою підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці. Відтак праці українських вчених (В. Антонюк, О.Амоші, Л.Гальків, О. Грішнкової, С.Вовканича, Т. Заєць, Т.Кірян, Ю.Кулікова, В.Мандибури, Н.Ушенко, М. Пітюлича, А. Чухно інш.) висвітлюють традиційні й новітні компоненти людського капіталу, ефективна реалізація яких приносить людині гідний дохід від трудової діяльності.

Попри незаперечне теоретичне та практичне значення досліджуваних економічних, соціальних, соціогуманітарних аспектів людського капіталу, які відповідають загальним тенденціям розвитку

економіки попередніх періодів української державності, нині є сенс нового «прочитання» зазначеної тематики внаслідок складної політичної та економічної ситуації в країні, активізації процесів масових трудових та освітніх міграцій, інтеграції до ЄС.

Мета статті - акцентуючи на еволюційному розвитку поняття «людський капітал», виокремити нові грані дослідження людського капіталу, які розкриваються під впливом процесів глобалізації та євроінтеграції, а саме: трудової міграції та рееміграції; охарактеризувати вплив масштабів трудової міграції та рееміграції на нинішній та майбутній стан людського капіталу; деталізувати аспект соціального захисту та його вплив на збереження та розвиток людського капіталу; окреслити проблеми рееміграції трудових мігрантів в контексті людського капіталу.

В наукових розвідках останніх 50 років поняття людського капіталу еволюціонувало через виокремлення у його смисловій конструкції нових компонент, які приносять власнику людського капіталу гідний дохід шляхом зайнятості у тій або іншій сфері суспільної діяльності та перспективу власного якісного розвитку. Фактори, що впливають на формування і якість людського капіталу, мають стале відношення до сфери виховання, освіти, охорони здоров'я, науки, особистої безпеки, підприємницького клімату, інформаційного забезпечення праці, а також культури в широкому розумінні [1]. Це в повній мірі стосується як до носіїв людського капіталу, які є зайнятими в Україні, так і тієї понад декілька мільйонної армії

трудовах мігрантів, які плекають надії на гідну працю, відповідно високий дохід і, безумовно, перспективу власного якісного зростання.

В сучасних глобалізаційних і євроінтеграційних процесах людський капітал трудових мігрантів реалізовує не тільки важливу соціально-економічну функцію у розвитку приймаючих країн (через проживання та зайнятість), метою та результатом якої є налагодження нових тісних гуманітарних, інтелектуальних, економічних, соціальних і культурних зв'язків, примноження знань і людських ресурсів, але й містить величезний потенціал для розвитку України. Автори дослідження [2] правомірно актуалізують питання про шляхи кращого використання людського, соціального та фінансового капіталів трудових мігрантів для розвитку України.

Об'єктивна картина стану людського капіталу України є невтішною. Населення скорочується, народжуваність знаходиться значно нижче рівня, необхідного для простого відтворення населення. У період між 1991 і 2012 роками відбулося зменшення загальної чисельності населення більш, ніж на 7 млн., через різке зниження народжуваності і негативне сальдо міграції. За умови збереження цієї тенденції експерти прогнозують до 2050 року скорочення загальної чисельності населення ще на 10 млн. осіб. На цей час майже половина населення матиме вік понад 45 років, частка осіб віком 60 років і більше збільшиться в 1,5 разу, а осіб віком 80 років і більше - в 3,4 разу [3, с.9]. В умовах постаріння населення високий рівень трудової міграції активно позначається на зменшенні носіїв людського капіталу та його якості (виїжджає «кращий» людський капітал). Беззаперечно, в прогнозованому періоді на фоні посилення глобальних міграційних процесів, а також очікуваного демографічного постаріння населення вирішальна роль у збереженні й розвитку людського капіталу належатиме державній активній політиці ринку праці (забезпечення роботою за професією, гідним заробітком та відповідним соціальним захистом). Необхідним є узгодження зазначених кроків з практичною реалізацією Закону України «Про зовнішню трудову міграцію», зокрема, в частині виконання заходів державної політики щодо трудових мігрантів з метою їхньої репатріації на батьківщину.

Непривабливу картину, що відображає поточні кількісні зміни в людському капіталі, доповнюють процеси відтоку науковців, професіоналів, кваліфікованих робітників за кордон. Супутнім чинником цих явищ є відсутність гідної роботи та таке ганебне соціальне явище як бідність, яке перешкоджає виконанню людським капіталом свого призначення. Адже через міграцію реалізуються механізми зниження і часткового подолання для трудящих-мігрантів соціальних загроз, а отже, зростають шанси отримати носіям людського капіталу соціальний захист працею та гідну винагороду.

Такі причини як тотальна бідність серед працюючого населення, втрата людьми місця праці, а підприємствами – кваліфікованих працівників, скорочення купівельної спроможності населення, здешевлення робочої сили відносно європейських

показників тощо посилюють внутрішні та зовнішні переміщення української робочої сили. Нині до причин зростання її масштабів проти рівня попередніх років додається складна економічна ситуація в країні, збройний конфлікт на сході країни. За даними Міністерства соціальної політики України, бідними є 20-25% українських домогосподарств. За даними Держкомстату України, за 2015 рік реальні доходи українських громадян скоротилися на 21,2%. І у 2016 р. при запланованому зростанні номінальних заробітних плат очікується збідніння українців ще на 10% [4]. Отже, низька якість зайнятості, зниження реальної заробітної плати, трудової мотивації та економічної активності має своєю зворотною стороною орієнтацію економічно активного населення на внутрі– та міжкраїнові переміщення, виїзд за кордон, де трудящі – мігранти очікуються знайти роботу за гідних умов. Тому без реформи заробітної плати, зміни методики розрахунку споживчого кошика та його складу, здійснення політики щодо зменшення питомої ваги комунальних послуг у структурі доходів населення неможливо в нинішніх українських умовах впоратися з бідністю, забезпечити економічну базу збереження і розвитку людського капіталу країни й особистості. Без зазначених кроків за непростой ситуації на ринку праці подальше зростання масштабів та тривалості трудових внутрішніх та зовнішніх міграцій матиме стабільну тенденцію. Тоді як через трудову імміграцію людський капітал й надалі поповнюватиме міжнародний ринок праці, сприяючи високій результативності різних видів трудової діяльності й зростанню ВВП зарубіжних країн.

Найновіші дані щодо кількісної характеристики останніх подає звіт МОМ, її представництва в Україні у серпні – вересні 2015 р. [2]. Обстоюючи тезу про економічний характер масової трудової міграції, дослідники вказують, що в нинішніх українських реаліях трудова міграція як чинник людського капіталу, по суті, є механізмом виживання у процесі боротьби з бідністю або уникнення безробіття. В низці соціально-економічних причин, які протидіють використанню людського капіталу українців, вказується низька заробітна плата (79%), неможливість знайти роботу відповідно до своєї кваліфікації (11%), а також низькі можливості для самозайнятості та професійного розвитку, бажання поліпшити навички та продовжити кар'єру за кордоном, сімейні причини, доступ до послуг охорони здоров'я, вразливість людей до корупції та злочинності, відсутність безпеки тощо, т.т. низка тих соціальних причин, які за нормальних обставин сприяли би забезпеченню гідної праці та соціального захисту як засадничої умови збереження і розвитку людського капіталу. Той факт, що середній дохід українського довгострокового трудового мігранта за кордоном становив 1 550 доларів США у 2014 році (в 4 рази вище за рівень середньої заробітної платні в Україні), вказує на потужний внесок трудової міграції у збереження й розвиток людського капіталу його носіїв [2, с.44].

Оцінку того, що велика кількість освічених і професійно досвідчених людей поповнюють канали

«витоку мізків» з країни (серед них приблизно 30% довгострокових трудових мігрантів мали висококваліфіковані професії до початку міграції), можна розцінювати як реальну втрату людського капіталу країни та окремого працівника. Однак те, що 20% довгострокових трудових мігрантів займаються висококваліфікованою трудовою діяльністю у країнах призначення [2, с.40], свідчить про існування умов збереження й перспектив розвитку людського капіталу особистості за кордоном. В залежності від тривалості зайнятості в інших країнах довгострокових трудових мігрантів за професіями з високим рівнем кваліфікації частка таких осіб становить відповідно: 1-3 роки – 16, 9%, 3-5 років – 13,6%, 5-10 років – 17,8%, більше 10 років – 26,2% [2, с.41]. Тож, попри інші мотиви міграції, з позицій збереження і розвитку людського капіталу український трудовий мігрант зацікавлений у більш тривалому перебуванні на роботі за кордоном.

Нинішньою особливістю трудової міграції за кордон є активізація освітньої мобільності студентів, педагогів, дослідників, яка відбувається в формі академічної мобільності і яка за своїми масштабами і наслідками характеризується як сучасна міграційна хвиля, яка спричинює величезні втрати інтелектуального потенціалу та людського капіталу українських громадян, особливо молоді. Дії держави у міграційній сфері мають бути спрямовані, з одного боку, на створення умов для скорочення виїзду на заробітки за кордон та заохочення повернення мігрантів на батьківщину, з другого, на захист прав громадян, які працюють за кордоном, забезпечення більш сприятливих можливостей їхнього працевлаштування у зарубіжних країнах.

З певного часу (з останніх десятиліть ХХ ст.) на різних рівнях (міжнародному, європейському, національному, регіональному) в обговореннях й дискусіях, виробленні законодавчих рішень та напрацюваннях низки рекомендацій щодо різних аспектів соціальної політики насущною проблемою є соціально-економічна захищеність трудових мігрантів, зокрема, захист освіти і професії трудових мігрантів як механізму збереження і розвитку людського капіталу. Завдяки захисту освітньо-наукової й трудової діяльності на цивілізаційних засадах формується й примножується людський капітал мігранта. В сфері соціального захисту трудових освітніх мігрантів як носіїв майбутнього власного людського капіталу активізується дія культурологічного чинника, який відображає вплив на суб'єктів освітньої мобільності взаємозалежності та інтеграції країн, суспільств, економік і культур. Навчання в зарубіжних країнах дозволяє не тільки отримати нові знання за перспективними напрямками економіки й науки, але й ближче познайомитися з іншою культурою, покращити знання з іноземної мови, отримати досвід міжкультурного спілкування. В переважній більшості українські студенти, дослідники прагнуть використовувати освітні стипендії як трамплін, щоб залишитися на Заході з метою працевлаштування. Такі кроки, стаючи гарантією впевненості у своєму майбутньому, змушують інтегруватися в культуру приймаючої

країни і нове середовище життєдіяльності. Вирішення питань, які стосуються взаємовідносин освітніх мігрантів з місцевою культурою та середовищем життєдіяльності, стає важливою сучасною умовою та новітнім інтеграційним механізмом соціальної захищеності студентів, аспірантів, науковців, дослідників, а отже, розширюють й збагачують культурну компоненту їхнього людського капіталу.

Україна на сьогодні має двосторонні міжнародні договори про трудову діяльність і соціальний захист, взаємне працевлаштування чи врегулювання трудової міграції майже з усіма приймаючими українських заробітчани державами колишнього Союзу, іншими зарубіжними країнами. Відповідно до укладених договорів працівники-мігранти користуються правами і пільгами, які надаються законодавством приймаючої держави. Оплата та умови їх праці визначаються у кожному трудовому контракті відповідно до колективних договорів або законодавства. Працівники мають право на соціальне забезпечення, вирішення спорів відповідно до законодавства приймаючої сторони.

Щодо України, то найважливішою умовою реалізації стратегічних завдань модернізаційного курсу є накопичення та ефективне використання якісних рис, продуктивних здібностей працівників, які стануть необхідними й достатніми умовами використання й розвитку людського капіталу в постіндустріальній знанневомісткій економіці. Сучасний топ-менеджмен, замислюючись над долею українського бізнесу, значну увагу має приділяти якості людського капіталу як пріоритетному чиннику, що визначає напрям і темпи розвитку будь-якого бізнесу і країни в цілому. Тому в питаннях збереження й розвитку людського капіталу необхідно враховувати сучасну тенденцію реєміграції, т.т. повернення на постійне проживання до України після тривалої трудової міграції. У дослідженні [2] наведені дані щодо 144 400 міжнародних довгострокових трудових мігрантів (39% від загальної кількості), які повернулися в Україну на постійне проживання. Важливість процесу зворотної міграції тісно пов'язана з передачею накопиченого фінансового капіталу (накопичені заощадження), людського капіталу (досвід, навички, знання, ділова практика, ідеї, тощо), і соціального капіталу [2, с.47]. Очікується, що в середньому, 60,0% довгострокових мігрантів мають намір повернутися в Україну, 27,2% ще не прийняли відповідного рішення. Середній строк повернення в Україну серед довгострокових трудових мігрантів становить приблизно через 6 років. Не може залишити байдужим те, що кількість трудових мігрантів, які вирішили не повертатися на батьківщину, майже вдвічі вища серед трудових мігрантів у віковій групі 18-29 років (30%) (засвідчує реальну втрату людського капіталу!) у порівнянні з віковою групою 45-65 років (16%) [2, с.48]. Трудові мігранти – низькокваліфіковані працівники більшою мірою вмотивовані повернутися в Україну в порівнянні з трудовими мігрантами середнього і високого кваліфікаційного рівня (менеджери, медичні працівники, інженери тощо) [2, с.50].

В курсі на європейську інтеграцію важливим є приведення українського законодавства в сфері міграції до європейського рівня. Певні досягнення в цьому плані демонструє Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» (листопад 2015 р, друге читання) [5], прийняття якого зумовлене необхідністю удосконалення механізмів державного регулювання у сфері зовнішньої трудової міграції відповідно до сучасних вимог. Закон гарантує додаткові можливості для працевлаштування за кордоном, зокрема, осіб, які тимчасово виконували або виконують роботу за кордоном (трудовах мігрантів), і членів їхніх сімей. Законодавча норма щодо захисту тимчасової зайнятості трудових мігрантів розширяє можливості захисту особи мігранта у професійній сфері, а отже, захисту його людського капіталу.

Зокрема, стаття 9 вказує на підтвердження в Україні освіти, здобутої трудовими мігрантами за кордоном, в порядку визнання і встановлення еквівалентності документів про освіту, а також підтверджуються результати неформального професійного навчання трудових мігрантів та членів їх сімей. Стаття 16 визначає умови працевлаштування мігранта у державі перебування, зокрема, на підставі трудового договору, який регулює трудові відносини між трудовим мігрантом і іноземним роботодавцем [5].

Закон не поширюється на осіб, які здобувають освіту, професійну підготовку й підвищення кваліфікації за кордоном. Але при цьому з метою реінтеграції в українське суспільство трудових мігрантів Закон надає їм право ознайомлюватися з можливостями повернення в Україну, зокрема, в частині встановлення еквівалентності професійних кваліфікацій, отриманих за кордоном, а також в частині ознайомлення з інформацією про іспити, які необхідно скласти для забезпечення їх офіційного визнання; встановлення еквівалентності освітніх кваліфікацій для надання дітям трудових мігрантів можливості бути прийнятими до школи в той самий клас, який відвідували в державі перебування (ст.14).

Таким чином, в сучасних координатах цивілізаційного розвитку української держави складові людського капіталу (запас здоров'я, освіта й наука, духовність, знання, інформація тощо) у зв'язку із зміною політичної та економічної ситуації в країні, процесами масових міграцій населення, економічним зближенням з ЄС отримують нові можливості для розвитку за умови здійснення державної політики щодо їхнього збереження. В теоретико-методологічному плані актуалізується завдання в обґрунтуванні аспекту збереження людського капіталу через посилення впливу на його складові глобальних постіндустріальних викликів, реальних небезпек, загроз, втрати мотивації до праці та деформації ціннісних орієнтацій, які породжують масштабні потоки трудової та освітньої міграції за кордон.

У вирішенні шляхів збереження й розвитку людського капіталу велике теоретичне і прикладне значення має соціальних захист трудових та освітніх мігрантів закордоном, який гарантуватиме

застосування знань, умінь, професійних навичок, поповнення запасу інтелектуальних здібностей і мотивацій як основи зростання нинішніх й майбутніх доходів цих осіб.

Важливим кроком у здійсненні соціальної політики держави є практичне впровадження законодавчих механізмів повернення на постійне проживання до України трудових та освітніх мігрантів після тривалої трудової та освітньої міграції. Аспекти захисту трудових та освітніх мігрантів описують низки новел Закону України «Про зовнішню трудову міграцію», які пропонують заходи державної політики щодо репатріації трудових мігрантів на батьківщину, а отже, прописують аспекти соціального захисту носіїв людського капіталу, Завданням державної міграційної політики є створення умов через реалізацію комплексу соціальних, правових, економічних заходів, спрямованих на те, щоб трудові та освітні мігранти після повернення в Україну без труднощів адаптувалися в соціально-економічне життя країни.

Список використаних джерел

1. Пекар В. Людський капітал України 2025. Підсумки форсайту - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://wikicitynomica.org/future/lyudskiy-kapital-ukraini-2025-pidsumki-forsaytu.html>.
2. Міграція як чинник розвитку України. Дослідження фінансових надходжень, пов'язаних з міграцією, та їхнього впливу на розвиток України. – К., 2016. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.iom.org.ua/sites/default/files/mom_migraciya_yak_chynnyk_rozvytku_v_ukrayini.pdf.
3. Міграція в Україні: факти і цифри. Міжнародна організація з міграції. Представництво в Україні. Міграція для загального блага. Друге видання. – Київ, 2013. – 15 с.
4. Беднеющие украинцы помогают удерживать цены в стране. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nabludatel.net/page/bedneyushhie-ukraintsy-pomogayut-uderzhivat-tseny-v-strane>.
5. Закон України «Про зовнішню трудову міграцію». - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=55975&pf35401=362348>.

References

1. Pekar V. Lyuds'kyu kapital Ukrayiny 2025 [Human Capital of Ukraine 2025]. Retrieved from: <http://wikicitynomica.org/future/lyudskiy-kapital-ukraini-2025-pidsumki-forsaytu.html>.
2. Migrants as a factor of Ukraine's development. Research on financial inflows related to migration and their impact on Ukraine's development. Kyiv, 2016. Retrieved from: http://www.iom.org.ua/sites/default/files/mom_migraciya_yak_chynnyk_rozvytku_v_ukrayini.pdf.
3. Migration in Ukraine: facts and figures. [Migration in Ukraine: facts and figures]. Mizhnarodna orhanizatsiya z mihratsiyi. Predstavnytstvo v Ukraini. Migrants for the general good. Kyiv, 2013, 15 p.
4. Bedneuyshchye ukraintsy pomohayut uderzhivat' tseny v strane [Ukrainians becoming poorer are helping to keep prices in the country]. Retrieved from: <http://nabludatel.net/page/bedneyushhie-ukraintsy-pomogayut-uderzhivat-tseny-v-strane>.
5. The Law of Ukraine Pro zovnishnyu trudovu mihratsiyu [On foreign labor migration]. Retrieved from: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=55975&pf35401=362348>.