

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ТА ВПЛИВ ЙОГО ГЛОБАЛЬНОГО ПЕРЕЛИВУ НА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК

© Гуменюк Ю.П., 2010

Обґрунтована можливість міжнародного руху людського капіталу та окреслений механізм його впливу на стан економічної системи генеруючого і акумулюючого типу. Доведена роль інтелектуального капіталу як управляючої підсистеми для економічної системи загалом. Зазначений факт гострої конкурентної боротьби за висококваліфікованих іноземних спеціалістів.

In the article possibility of international human capital flow is grounded and the mechanism of his influence is outlined on the state of economic systems of generating and heat-sink type. The role of intellectual capital as управляючої subsystem is well-proven, for the economic system on the whole. The fact of sharp competitive activity is marked for highly skilled foreign specialists.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Ефективність економічної системи залежить від ефективності інституцій, з яких вони складаються. Сучасна фірма, виробник не лише товарів і послуг, але й корпоративних ноу-хау намагаються найефективніше організувати продуктивну діяльність. У багатьох організаціях дедалі більша частка отриманого доходу стає результатом застосування спеціальних знань, навчання і перепідготовки персоналу, взаємодії з партнерами і контрагентами. Інтелектуальний капітал стає більшою мірою за фізичні активи чи фінансовий капітал стійкою конкурентною перевагою фірми. У нових дослідженнях з економічного зростання наголошують на тому, що людський капітал має принаймні не менше значення, ніж фізичний, для пояснення розривів у рівні життя між різними країнами [16].

Отже, концентрація людського капіталу внаслідок його міжнародної міграції стає не лише системоутворювальним чинником конкурентоспроможності суб'єктів господарювання країни, але й стратегічним ресурсом (фактором) економічного розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Визначенню та дослідженню суті дефініцій “інтелектуальний капітал” та “людський капітал” на нинішньому етапі розвитку ринкової економіки приділяють увагу такі авторитетні зарубіжні дослідники, як Е. Брукінг, Т. Бюзен, Л. Едвінсон, Р. Мінс, Д. Шнайдер, Річард Р. Нельсон, Сідней Дж. Уінтер, А. Слівотські, Д. Морісон, Л.З. Шаховська, Б.Б. Леонтев, В.Л. Іноземцев, С.А. Ленська та інші, проте умови їх міжнародного переливу та його наслідки як для приймаючої, так і для країни витоку, залишилися поза увагою цих учених. Вітчизняні учені О.І. Амоша, С.Й. Вовканич, М.І. Долішній, Л.К. Семів опосередковано розглядають людський капітал через якість людських ресурсів та їх місце в регіональному розвитку.

Цілі статті. Метою цього дослідження є теоретико-методологічне обґрунтування процесу міжнародної міграції висококваліфікованих спеціалістів, оцінка їх ролі та впливу на соціально-економічний стан країн, населення яких торкається міжнародна міграція робочої сили.

Виклад основного матеріалу дослідження. Теза, що якість продукту чи послуги, яка надається тією чи іншою компанією, залежать від рівня кваліфікації залученого нею персоналу, нині не викликає сумніву. Основною ж проблемою підприємців сьогодні стає пошук чи підготовка кадрів потрібної кваліфікації. В такий спосіб як персонал компанії доцільно вважати як фінанси, сировину, енергію чи клієнтів, як один із видів виробничих ресурсів. Сьогодні, через відсутність

обмежень доступу технології та фінанси перестали бути конкурентними перевагами і компанії втрачають шанси на успіх через брак чи невідповідну якість людських ресурсів. Компанія, яка вважає свій персонал людським капіталом, отримує нові можливості через процес формування власних конкурентних переваг, оскільки лише людська інтелектуальна праця може додати їй цінності. Основною метою управління людським капіталом стає випереджувальне забезпечення бізнес-процесу необхідними людськими ресурсами, тобто узгодження відповідності потреб господарської діяльності способу пошуку, відбору, адаптації, навчання та мотивації персоналу. За умов глобалізації ринків та виробництва змагання за робочу силу відповідної якості набуває ознак міжнародного переливу людського капіталу.

Сьогодні багато дослідників різних напрямків економічної науки вказують на підвищення ролі процесів міжнародної міграції робочої сили у розвитку національних економік, проте інтерпретації цієї взаємозалежності позбавлені чіткості, що не сприяє позитивному вирішенню численних проблем з визначенням ефективності міжнародної трудової міграції. Зокрема дослідження, проведені в країнах, на які істотно впливають міжнародні трудові міграційні потоки, за зіставлення вигод і втрат від міграції трудових ресурсів інколи призводять до прямо протилежних результатів, що, своєю чергою, проявляється у різномірних наслідках для соціально-економічного і соціально-демографічного розвитку країн, населення яких стосуються процеси міжнародної міграції робочої сили.

Наслідки соціально-економічної динаміки викликають зміни архітекτονіки економічного ладу країни, чисельності й структури трудових ресурсів (зростання ролі людського капіталу), стану ринку праці та сфери зайнятості. Соціально-демографічні наслідки полягають у зрушеннях в чисельності населення, його статево-віковій, соціальній та національній структурі, рівні демографічного навантаження працездатного населення та криміналізації суспільства. Безпосереднім виразом економічного ефекту залучення трудових іммігрантів у процес суспільного виробництва є обсяг додатково виробленого валового внутрішнього продукту та частково збільшення надходжень до бюджетів держави різних рівнів. До того ж країна-реципієнт іноземної робочої сили несе витрати, пов'язані із інституційним забезпеченням безпроблемного перебігу останньої стадії міграційного процесу – адаптації до нових умов проживання та з депортацією порушників норм національного міграційного законодавства.

Граничні значення динамічних та структурних параметрів міжнародних трудові міграційних потоків визначаються мірою дотримання національних інтересів та питань національної безпеки. У цьому контексті якісний стрибок у розвитку людського потенціалу виступає своєрідною віхою. Сьогодні ми є свідками значної диференціації рівня і структури людського потенціалу, його динаміки не лише в різних країнах світу, але й в середині регіональних інтеграційних об'єднань. Отже, першочерговим завданням держави стає контроль за динамікою та структурними особливостями міжнародних потоків робочої сили, які спрямовуються до її території з метою обмеження їхнього негативного впливу на наявний в країні людський потенціал, сприяти його покращанню та ефективному використанню. Тут мусимо брати до уваги зміну усіх компонентів людського капіталу та спосіб його нагромадження.

Мірою соціального розвитку та науково-технічного прогресу є нові, складніші форми капіталу, наділені значним потенціалом економічної активності, яка стає своєрідним вектором соціально-економічного розвитку. Капітал самозростає через єдність своїх форм, безперервний розвиток та ефективне відтворення. До того ж органічна будова капіталу мусить адекватно відображати зміни його технічної будови, об'єктивно передумовою чого є абстрагування від зміни ринкової кон'юнктури. Співвідношення між масою засобів виробництва і кількістю працівників характеризує технічну будову капіталу. Чверть століття тому в оброблювальній промисловості США органічна будова капіталу становила 4.08:1, вирости за попередні три десятиліття майже вдвічі (з 2.85:1), що стало наслідком переходу до технологічного способу виробництва, що ґрунтувалось на автоматизованій праці та сприяло швидкому зростанню постійного капіталу. До того ж спостерігається зростання вартості змінного капіталу внаслідок збільшення вартості робочої сили та збільшення частки висококваліфікованих спеціалістів у структурі сукупної робочої сили [6, т. 2, с. 654]. Отже, трансформація західних економічних систем

до стадії постіндустріального розвитку, на якій сектор реальної економіки частково переноситься за кордон, а натомість розширюється сфера послуг, мусить змінювати наявну органічну будову капіталу в бік збільшення частки змінного капіталу, що може дати підстави вести мову про регрес економічної системи або ж вдосконалення методології постіндустріального розвитку .

Оскільки, капітал як економічна категорія є відносинами економічної власності між капіталістами та найманими працівниками з приводу раціонального використання сукупності матеріальних і нематеріальних чинників виробництва, робочої сили, інтелектуального потенціалу співробітників, фінансового капіталу з метою відтворення себе як системи, створення конкретних цінностей (товарів, послуг, інтелектуального продукту), доходу на основі відособленого економічного інтересу, проблем щодо ускладнення його форм немає.

Сьогодні і в майбутньому єдиним чинником розвитку, що має доволі об'ємний ресурс як за якісно-кількісними, так і за часовими параметрами, є людський капітал. Людський капітал – міра втілених у людині природних здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації, професійного досвіду, стану здоров'я, якості харчування та їх здатність приносити дохід [6, т. 2, с. 216]. Залежно від роду виконуваної роботи його поділяють на:

1. Загальний людський капітал – знання, уміння, навички, які можуть бути реалізовані на різних робочих місцях, в різних організаціях.
2. Специфічний людський капітал – знання, уміння, навички, які можуть бути використані на певному робочому місці, в конкретній фірмі.
3. Людський інтелектуальний капітал – капітал, втілений в людях у формі їхньої освіти, кваліфікації, професійних знаннях та досвіді.

До перших двох видів людського капіталу серед інших ми зараховуємо носіїв робітничих професій, інвестиції в який здійснюються в коледжах, на курсах перепідготовки тощо. До того ж висока кваліфікація робітника не гарантує її носію постійної зайнятості за умови перманентної реструктуризації виробництва та зміни структури національної економіки. “Статистика безробітних показує, що навіть кращі, майстерніші робітники... завжди переповають ринок” [11, с. 34]. Людському інтелектуальному капіталу більше порівняно з попередніми властиве самонакопичення, коли набутий досвід стає не лише чинником отримання додаткового доходу, але й переходу його на якісно новий рівень. Людський інтелектуальний капітал еластичніший і універсальніший, що спростовує скептицизм дослідників, які ставлять під сумнів правомірність такого його трактування, натомість висуваючи тезу про людський потенціал [6, т. 2, с. 216]. Отже, людський капітал – це якість робочої сили, її структурна частка, яка відображає рівень соціально-економічного розвитку країни і знаходиться з ним у прямо пропорційній залежності. До того ж невіддільним компонентом людського капіталу стає соціальний капітал, який знаходить свій вираз у стосунках між людьми, нормах довіри і поведінки, які разом формують механізм соціальної взаємодії. У будь-якій установі соціальний капітал відіграє роль “стартера” для запуску механізму співробітництва і дифузії знань, оскільки становить основу для взаємодії та координації зусиль, спрямованих на досягнення спільної мети. Тобто некваліфікована робоча сила не є людським капіталом, незважаючи на стан здоров'я та природно-потенційні здібності її носія, лише поєднання вищезазначених складових дасть нову якість, яка слугуватиме конкурентною перевагою її носієві.

Людський капітал, будучи частиною сукупного капіталу суспільства, є накопиченими витратами на загальну освіту, спеціальну підготовку, охорону здоров'я, переміщення робочої сили, отже, методологічно правильно класифікувати види “людського капіталу” за видами інвестицій у нього. Людський капітал з боку інвестицій включає власні інвестиції робітника, інвестиції держави, громадських фондів і організацій тощо у підвищення продуктивності праці робітника, а з боку результатів, – прибуток у вигляді приробітку (додаткову зарплату), а також відповідний приріст прибутку фірми (роботодавця) від підвищення продуктивності праці (професіоналізму) робітника; плюс з боку інвестицій, – інвестиції фірми (роботодавця) у підвищення продуктивності праці робітника, а з боку результатів – прибуток фірми (роботодавця) і деякий прибуток робітника у вигляді приросту зарплати [4; 6].

Протягом економічно активного віку відбувається “зношення людського капіталу”, інвестуючи в охорону здоров’я та довілля, суспільство частково уповільнює цей процес. Поняття “зношення” в економічній науці передбачає амортизацію – поступового перенесення вартості... в міру її зношування на виготовлену продукцію і використання цієї вартості для простого або розширеного відтворення... [6, т. 1, с. 40]. Для категорії “людський капітал” властиві фізичне і моральне зношення, проте амортизація для нього означає використання вартості не лише для інвестицій в іншу особу (рідні й близькі), а реінвестування в саму себе. Не можна оминати той факт, що тривалість ефекту навчання, зазвичай, обмежена двома–трьома роками, після чого віддача людського капіталу різко спадає, що утім не зменшує його цінності, а навпаки, вимагає постійної турботи та контролю за рівнем знань, падіння нижче якого можна вважати “точкою незворотності”, коли його цінність втрачається і не може слугувати базою для отримання нових знань.

Не усі інвестиції в людину можуть бути визнані вкладеннями в людський капітал, а лише ті, які суспільно доцільні та економічно обґрунтовані, прибутковість яких проявляється в результаті відносин найму. Межі вкладень у людський капітал доцільно зіставляти із рівнем ефективності усіх інших інвестицій, тобто їх статус співрозмірний з тим, який мають прямі інвестиції в основні засоби.

Зарубіжні економісти вкладають дещо інший зміст у дефініцію “людського капіталу” зокрема Гальперін вважає, що величина людського капіталу – це сума усіх, зведених до цього моменту, очікуваних доходів від праці, за допомогою дисконтування, тобто оцінка людського капіталу та його можливостей проводиться з економічного аспекта.

Накопичення людського капіталу є наслідком витрат особи (сім’ї, фірми, держави), спрямованих на підтримку здоров’я, здобуття загальної або спеціальної освіти, на пошук роботи, на професійну підготовку і перепідготовку без відриву від виробництва, на міграцію через особисті й незалежні від особи причини, на народження і виховання дітей, на пошук достовірної інформації про заробіток тощо. Отже, особисте реінвестування стає можливим лише внаслідок відповідної величини отриманого доходу або ж соціальної політики держави у сфері освіти.

Дефініції “людський капітал” та “інтелектуальний капітал”, відображаючи місце і функції особи в економічній системі, її здібності до праці, значною мірою подібні. Через відсутність їх усталеного визначення інтелектуальний капітал, зазвичай, ідентифікують як людський, або ж по при ньому ще й знання, які можуть зберігатися на різноманітних носіях та використовуватись у практичній діяльності. Проте історично вони використовуються для дослідження різних аспектів участі людини в економічних відносинах. Якісна трансформація праці окремих працівників потребує точнішого визначення поняття “інтелектуальний капітал”. На думку Е. Брукінга: “Інтелектуальний капітал – це термін для позначення нематеріальних активів, без яких компанія не може існувати, підсилюючи власні конкурентні переваги. Складовими частинами інтелектуального капіталу є: людські активи, інтелектуальна власність, інфраструктурні та ринкові активи. Людські активи – сукупність колективних знань співробітників підприємства, їх творчих здібностей, умінь вирішувати проблеми, лідерських якостей, підприємницьких і управлінських навиків” [1, с. 31]. Згідно з Л. Едвінсоном, інтелектуальний капітал складається з трьох складових: людського капіталу, організаційного (або структурного) капіталу і клієнтського капіталу, кожний з яких може бути як запозиченим, так і власним.

Людський капітал – знання, досвід, поєднання здібностей конкретних фізичних осіб у єдину економічну цінність цього суб’єкта бізнесу, цей капітал невіддільний від його господарів. Людський капітал не відображається у складі активів фірми, через те, що їй не належить, а ознака невіддільності змушує сумніватися в коректності застосування категорії капітал щодо людських здібностей, оскільки він є знаряддям експлуатації, привласнення чужої неоплаченої праці [6, т. 1, с. 720]. До того ж завдяки йому особа може отримувати дохід, неспівмірний із затратами (адвокати, фінансові аналітики і консультанти тощо). Отже, людський капітал – такий самий феномен індустріалізованого суспільства, як і сфера послуг та середній клас, які власне є середовищем його обігу.

Структурний капітал – все, що залишається на підприємстві, пов’язане з інтелектуальним потенціалом, після закінчення робочого дня. Сюди зараховують інтелектуальну власність,

інформаційні системи, систему фінансових взаємин, інструкції, положення, стандарти, нагороди, відзнаки, призи, які отримало підприємство.

Клієнтський капітал – це система капітальних, надійних, довготривалих довірчих і взаємовигідних відносин підприємства із своїми клієнтами та покупцями. По суті, – це комплексний складний нематеріальний актив. До нього належать бренди, клієнтура, фірмова назва, канали збуту, ліцензійні та інші угоди.

Людський, організаційний і клієнтський капітал, взаємодіючи, підтримують один одного, створюючи синергетичний ефект, за якого відбувається крос-вплив одних видів нематеріальних активів на інші. Суть інтелектуального капіталу як економічного поняття можна визначити як систему відносин різних економічних суб'єктів з приводу його раціонального та стійкого відтворення на основі прогресивного розвитку науки з метою виробництва конкретних товарів, послуг, доходу, підвищення життєвого рівня, вирішення проблеми нерівномірності світового і регіонального розвитку на основі персоніфікованих інтересів економічних суб'єктів [12, с. 368].

Формами матеріалізації інтелектуального капіталу сьогодні стають нематеріальні чинники виробництва, патенти, ліцензії, ноу-хау, моделі, програми тощо, які все більшою мірою застосовуються в усіх сферах життєдіяльності суспільства і його господарюючих суб'єктів. До того ж ноу-хау є частинами як людського, так і структурного капіталу. Інтелектуальний капітал поступово вибудовує власну оригінальну форму руху, системоутворювальним елементом якого стає наука.

Вартість інтелектуального капіталу визначається як різниця між акціонерною вартістю компанії та вартістю її чистих активів. Згідно з концепцією інтелектуального капіталу, якщо фірма втрачає хоча б один із його компонентів, то знецінюється увесь її інтелектуальний капітал, а отже, сама фірма. Тут чітко простежується порушення закону збереження вартостей, згідно з яким вартість цілісної одиниці дорівнює сумі вартостей її часток. Стосовно компонентів інтелектуального капіталу цей принцип можна застосувати лише у разі надання кожній його складовій певної вартості. Л. Едвінсон переконаний, що вартість компонентів інтелектуального капіталу потрібно не додавати, а перемножувати, що доводить правильність тези про знецінення, оскільки втрата вартості хоча б однієї із складових до нуля знецінює увесь інтелектуальний капітал.

Дж. Гілбрейт відзначав: “Долар, вкладений в інтелект людини, нерідко приносить більший приріст національного доходу, ніж долар, вкладений в залізницю, дамби, машини та інші капітальні блага. Освіта стає високопродуктивною формою капітальних вкладень” [3, с. 49].

На нинішньому етапі глобалізації інтелектуальний капітал визначає конкурентоспроможність економічних систем, стаючи основою багатства народів та ключовим ресурсом їх розвитку. Здатність економіки створювати і ефективно використовувати інтелектуальний капітал все більшою мірою визначає економічну потужність нації та рівень добробуту її громадян. Успішний соціально-економічний розвиток будь-якої країни залежить від відкритості суспільства для імпорту знань, ідей та інформації, від здатності національних інституцій адаптувати їх та продуктивно засвоювати, синтезуючи на цій основі разом із власними здобутками сукупний інтелектуальний капітал. Такий сукупний інтелектуальний капітал має низьку міжнародну мобільність, оскільки міцно пов'язаний із клієнтською базою, яку філіям ТНК, навіть за відповідної стратегії (глобальної та міжнародної), доводиться формувати “з нуля” в приймаючій країні. До того ж нерідко наявний інтелектуальний капітал тієї чи іншої ТНК за функціонування у незвичних для себе етнокультурних умовах не спрацьовує і потребує інтеграції із місцевими носіями людського капіталу (мультиринкова та транснаціональна стратегії) [2, с. 484].

До того ж постає питання доцільності говорити про сукупний інтелектуальний капітал нації, який би мусів увібрати не лише інтелектуальний капітал фірм країни, але й чиновницький апарат, який, за незначними винятками, значно знижує ефективність системи. Якщо гіпотетично до складу інтелектуального капіталу нації включити лише інтелектуальний капітал інституцій, діяльність яких підвищує ефективність функціонування національної економіки, то визначення його складових та окреслення меж попросту потоне у вирі різних аспектів, а відносини власності він у ринковому середовищі ніколи не відобразить, саме через плюралізм її форм. Унікальність такого капіталу слугує бар'єром на шляху його міжнародного переливання.

Сутність будь-якої економічної категорії завжди проявляється через функції, які є похідними від сутності, яку вони виражають і показують, в який спосіб реалізується її суспільне призначення. Отже, основними функціями інтелектуального капіталу є: накопичувальна, виробнича, відтворювальна, стимулювальна, забезпечення продуктивності праці, конкурентоспроможності, впливу на економічне зростання тощо. Інтелектуальний потенціал конкретних людей і нації загалом визначає місце, яке посідає держава у міжнародних економічних відносинах, її авторитет та конкурентоспроможність.

Розвиток економічної системи, тобто вирішення суперечностей, зумовлених імовірнісною духовною природою інтелектуальної діяльності людини, прямо залежить від руху інтелектуального капіталу. Інтелектуальний капітал виступає як управляюча підсистема для економічної системи і характеризується специфічними властивостями, зумовленими духовною природою його чинників. Основою інтелектуального капіталу є здібність до праці, яка на певному етапі свого розвитку дає змогу стійко створювати надмірну додану вартість. Особа працівника, його унікальність стає інтегральним показником якісного розвитку здібності до праці як основи інтелектуального капіталу. Тобто, якщо теоретично неможливо в країні з нижчим рівнем соціально-економічного розвитку набути освітньо-кваліфікаційного рівня, який би визнавався в країні з вищим соціально-економічним розвитком, то саме схильність оволодіння знаннями стає критерієм участі у численних програмах навчання для іноземних студентів більшості західних університетів і відповіддю на питання, чому такий вид міжнародної міграції взагалі існує. Проте, власне, міжнародної міграції інтелектуального капіталу, окрім випадку проникнення на іноземні ринки ТНК, не може бути, оскільки його структура унеможливує володіння ним однією особою.

Підвищення рівня сукупного людського капіталу та створення на цій основі умов його подальшого нарощування слугує гарантією отримання чистої вигоди від процесу міжнародної трудової міграції. Країнам-імпортерам міграція дає можливість використовувати освітній потенціал висококваліфікованих іноземних працівників без витрат на його підготовку.

Існують різні трактування поняття “інтелектуальна міграція”, її розширене бачення включає міграцію не лише науково-технічних фахівців, але й творчої інтелігенції, а найширше трактування увібрало увесь комплекс міграційних потоків кваліфікованих кадрів, що працюють за кордоном більше ніж один рік поспіль. Проблеми, пов’язані з інтелектуальною міграцією, переважно розглядаються з огляду її впливу на країну імміграції, еміграції та на світову спільноту загалом. Особливостями інтелектуальної міграції порівняно з іншими видами міграції є виняткова роль, яку у цьому процесі відіграють професійний та етнічний чинники.

Міграція фахівців переважно викликана тими самими чинниками, що й некваліфікованої робочої сили. Учені та висококваліфіковані фахівці покидають свою країну, якщо знаходять за кордоном не лише вищу матеріальну винагороду своїй праці, але й ширші можливості для творчості й саморозвитку, краще лабораторне устаткування, комфортніші побутові умови, більше цивільних прав і політичних свобод.

Під час еміграції кваліфікованих робітників та інженерно-технічного персоналу, учених і фахівців країна-донор зазнає значних збитків, втрачаючи інвестиції в їх підготовку. Вітчизняний ринок праці полишають “вершки” робочої сили, інтелектуальна еліта, творчий потенціал якої слугував першоосновою і заставою розвитку економіки в умовах НТР. Отже, через “відтік інтелекту” країна-донор у перспективі погіршує своє економічне становище, втрачаючи можливості для розвитку. Постіндустріальні країни притягують іноземних фахівців у значно більшій кількості, ніж реально потребують, але у меншій, ніж потребує того глобалізована економіка. Тим самим створюється конкуренція не лише між місцевими і новоприбулими працівниками, але й в середовищі іммігрантів, спричиняючи зниження ціни на працю в країні прибуття та підвищення її інтенсивності в середовищі іноземних фахівців. Крім того, людський капітал учених і висококваліфікованих спеціалістів, які не працевлаштувалися за фахом, взагалі не використовується та поступово нівелюється, що частково є відповіддю ринку праці приймаючої країни на його рівень.

Згідно з теорією людського капіталу, потік мігрантів залежить від можливості отримання інформації про працевлаштування поза місцем постійного проживання. Крім того, він зменшується з мірою зростання міграційних витрат, включаючи витрати на переїзд, облаштування тощо.

Наслідком непрозорого ринку робочої сили і незіставно збільшених витрат на переміщення є насамперед зниження рівня мобільності (міграційної активності) населення, і, по-друге, формування немобільного населення в депресивних регіонах. Бідні є низькомобільні, проте істотно впливають на підвищення мобільності заможніших прошарків населення.

Демографічні прогнози для індустріально розвинених країн як у короткотривалому, так і довготерміновому періоді невтішні. Більшість дослідників вказують на неминучість старіння та скорочення їх населення, а отже, потреба зазначених країн в іноземній робочій силі зростатиме. Традиційно вважається, що трудові іммігранти заповнюють порожні ніші сфери зайнятості приймаючої країни, сприяючи її економічному зростанню. Проте нині загострилися негативні соціально-політичні наслідки імміграції, зокрема посилення загрози тероризму, стирання національної ідентичності, наростання міжетнічних та релігійних конфліктів, які ставлять під сумнів беззастережно позитивний економічний ефект. Прихильники обмеження трудової імміграції пов'язують її із зростанням безробіття, падінням рівня доходів корінного населення, зростанням соціальних видатків, погіршенням стану платіжного балансу тощо [13, с. 27].

Діаметральна протилежність оцінок впливу міжнародної міграції на соціально-економічний розвиток викликана насамперед тим, що в інтерпретації її наслідків не надається належної ваги дуальній природі чинників, які їх визначають. Масштаби та характер впливу трудовіміграційних потоків на економіку країни залежать не лише від їх якісно-кількісних характеристик, але й від умов соціально-культурної інтеграції іммігрантів до приймаючого суспільства. Тобто йдеться про час, протягом якого іноземець, який володіє знаннями, потрібними приймаючій країні, набуде соціального капіталу і повноцінно долучиться до процесу формування та удосконалення інтелектуального капіталу інституції, яка його винайняла. Соціально-економічні умови розвитку країни, які формуються під тиском постійно існуючих загроз і викликів, встановлюють допустимі межі використання праці мігрантів, які, своєю чергою, значною мірою залежать від освітньо-наукового рівня приймаючої країни. Найбільший економічний ефект від зовнішньої трудової міграції країна може отримати за умови відповідності її динамічних і структурних параметрів структурі іноземного людського капіталу, що залучається до її господарської діяльності. Тобто йдеться про однорівневу міжнародну трудову міграцію.

Сьогодні внутрішня і зовнішня зумовленість структури трудовіміграційного потоку існує в переважній більшості індустріально розвинених країн. Емпірика процесу залучення людського капіталу багатьма країнами свідчить як про можливості, так і про межі його використання, які також окреслює взаємодія наявних в країні суперечностей. Потенціал наявної імміграційної місткості економіки приймаючої країни завжди обмежений. Розміри ресурсного потенціалу є об'єктивними межами, в яких перебігає соціально-економічний розвиток країни, він також визначає максимально допустимі зміни параметрів економічного ладу країни, які формуються під впливом динамічних і структурних характеристик міжнародних трудовіміграційних потоків.

Світовий досвід переконує, що характер і масштабність проблем, які виникають внаслідок використання іноземної робочої сили, проявляються лише з часом. Країни-реципієнти робочої сили через виникнення міжетнічних проблем починають усвідомлювати існування об'єктивних меж імміграційної місткості. Міжнародні трудовіміграційні потоки, в структурі яких переважає дешева, низько кваліфікована робоча сила, в разі перевищують потребу індустріально розвинених країн у такого роду праці. Ситуація нагнітається своєрідністю процесу адаптації трудовімігрантів, які здебільшого є представниками етносів доіндустріальної культури. Результатом соціогуманітарної інтеграції стає мімесис та проміскуїтет культурних традицій народів та їх анклавів за безпосереднього зіткнення. Сприйняття культурою заходу джазу, блюзу, рок-енд-ролу є не лише прикладом толерантності, як це хочуть сьогодні подати, але й солідарності усіх учасників ринку робочої сили з боку пропозиції. Подібну толерантність до християнства свого часу змушені були демонструвати римські патриції, щоб пролонгувати своє існування.

Відомий французький філософ Г. Бергсон, досліджуючи “Як одна людина отримує вольовий імпульс від іншої”, дійшов висновку, що “існує два шляхи. Один шлях полягає у тренуванні..., інший – у мімесисі... шляху. Перший метод передбачає розповсюдження моральності через

традицію; другий передбачає імітацію іншої особи і навіть духовний союз, більш-менш повну ідентифікацію із нею” [14, с. 251]. Носії людського капіталу інтегруються до приймаючого суспільства через мімесис, набувають соціальний капітал, не створюючи зайвих проблем.

Почуття проміскуїтету – почуття всеохопного змішування є пасивною заміною відчуття стилю і проявляється в ході соціального розпаду в усіх областях соціального життя: в релігії, літературі, мові та мистецтві, а також в такому неординарному середовищі, яке прийнято називати “манери та звичаї” [10, с. 390].

Якщо мімесис сприяє позитивним змінам у суспільстві, то проміскуїтет має характер від нейтрального до різко негативного. Розвиток людства показав – не варто стверджувати, що культура одного народу вища за іншу, проте доцільно комплексно досліджувати наслідки зовнішнього впливу на вітчизняну культуру.

Сьогодні економічно розвинені країни приймають трудові мігрантів через гостру потребу в додатковій кількості людських ресурсів. Проте зміни характеру міграційної взаємодії розвинених і тих, що розвиваються країн, потребують переосмислення інструментів регулювання і механізму процесу міжнародної міграції робочої сили. Нещодавно її визначав стан економіки приймаючої країни, проте в результаті формування міжнародних міграційних потоків виникла набагато складніша мотиваційна структура: ці потоки стали заручниками ситуації, яка склалася в країні – донорі робочої сили.

Технологічні обмеження реального сектору економіки індустріально розвинених країн сьогодні не повною мірою визначають обсяг сфери зайнятості. Зарубіжні підрозділи ТНК, використовуючи дешевші чинники виробництва, створюють можливість для країни походження (батьківщини) утримувати широко диференційований ринок робочої сили. Проте трудові міграційні межі існують і зумовлюють необхідність стримування трудові міграційних потоків з інших країн світу. У результаті такого регулювання форми легального працевлаштування, які надають країні – реципієнти іноземної робочої сили, ускладнюються, що починає жити процес нелегальної міжнародної трудові міграції. Кількість нелегальних трудових мігрантів величезна, яку до того ж складно перелічити. Проблема нелегальної міжнародної трудові міграції ускладнюється, стаючи пріоритетною в країнах – реципієнтах іноземної робочої сили, оскільки її тиск на сферу зайнятості лише посилюватиметься. Разом із зростанням трудові міграційного тиску ускладнюватиметься контроль за структурою міграційних потоків між країнами, ефективність якого нівелюватиме удосконалення способів нелегального проникнення до бажаної країни [5, с. 529].

Численні дослідження однозначно не довели існування як прямого, так і оберненого зв'язку між трудоімміграцією та рівнем безробіття у приймаючій країні. В такий спосіб іноземні робітники не виконують ролі кон'юнктурного буфера, проте найбільшу загрозу вони становлять для некваліфікованих робітників, молоді та жінок. Ж. Файоль, досліджуючи взаємозалежність інтенсивності міжнародних трудові міграційних потоків та рівня заробітної плати, дійшов висновку, що іммігранти – це переважно некваліфіковані працівники, тому зростання їх кількості на вітчизняному ринку робочої сили призводить до посилення тенденції падіння оплати некваліфікованої праці стосовно кваліфікованої, сприяючи збільшенню розриву в їх заробітках. Прилив іноземної некваліфікованої робочої сили сприяє перерозподілу доходів між чинниками виробництва на користь капіталу та кваліфікованої робочої сили як виразу людського капіталу, а власне некваліфікована праця зазнаватиме збитків [15, с. 609]. Соціально-економічний ефект участі іммігрантів у процесі виробництва через зниження видатків на оплату праці відповідної кваліфікації призводить до зростання дохідності комплементарних чинників, а отже, реальних доходів власників капіталу та середнього класу приймаючої країни. Завдяки іноземним працівникам у ФРН у 60–70 рр. та у Франції у 90-ті рр. минулого сторіччя місцеві кваліфіковані робітники та висококваліфіковані спеціалісти отримували вищі, ніж зазвичай, заробітки [15, с. 587].

За оцінки впливу міжнародного переливу людського капіталу на національний ринок праці важливо зважати на його гнучкість. Політики, які стверджують, що трудові іммігранти позбавляють корінне населення робочих місць, загострюючи проблему безробіття, розглядають економіку і ринок праці статично, насправді ж він динамічний та еластичний. Залежно від зміни економічної

політики чи демографічної ситуації в країні попит на робочу силу може зростати чи, навпаки, скорочуватися. Так, внаслідок зростання доходів домогосподарств приймаючої країни може відбуватися зміна структури їх споживання (потреба у прислузі чи компаньйонках), скорочення чисельності населення також викличе зростання попиту на робочу силу, а кризові явища в економіці, навпаки, його зменшать [7, с. 96].

Необхідно зважати, що соціально-економічний ефект зовнішньої трудової міграції залежить не лише від якісних і кількісних характеристик трудовіграційного потоку, але й від політекономічної ситуації, що склалася в країні, структурних і динамічних показників функціонування економічного устрою із врахуванням загроз і викликів часу. До того ж вигоди і втрати від зовнішньої трудовіграції можуть проявлятися у різний спосіб, залежно від тривалості її періоду.

У короткотерміновому періоді вплив іноземної трудової міграції на національну економіку приймаючої країни значною мірою залежить від ситуації на ринку робочої сили, яка через взаємодію попиту і пропозиції буває трьох типів:

- 1) працедефіцитною, коли бракує пропозиції робочої сили, або ринок продавця;
- 2) праценадлишковою, коли рівень безробіття перевищує природний, або ринок покупця;
- 3) рівноважною, коли рівень безробіття у межах природного.

У довготерміновому періоді кон'юнктура ринку робочої сили формується під впливом найрізноманітніших чинників, до низки яких доцільно зарахувати якісний і кількісний склад іноземних трудовіграційних потоків, а наслідки можуть варіюватися від негативних до позитивних.

Вплив імміграції на державний бюджет має неоднозначно-варіативний характер і, зазвичай, оцінюється як незначний. Він відрізняється за тривалістю періодів, за рівнями формування бюджетів, за характером зовнішньої трудової міграції, її якісно-стативно-віковим складом та тривалістю перебування (роботи) у приймаючій країні. Дослідження, проведені з використанням даних США і Канади, засвідчили, що середньостатистичний іммігрант отримує менше виплат з соціального страхування, ніж середньостатистичний резидент, при цьому сплачує більше податків і внесків. Прямий ефект від їхнього працевлаштування для держбюджету має чітко позитивний характер, оскільки доходи, які вони створюють в країні працевлаштування, значно переважають витрати на їх "утримання". Зокрема трудовим іммігрантам не потрібна освіта і пенсійне забезпечення, користуючись послугами медиків значно менше від корінних жителів вони відчутно економлять бюджетні кошти. Зазначені дані стосуються лише легальної трудової імміграції, оскільки за неї наперед чітко обумовлюються кількісно-якісні параметри потрібної іноземної робочої сили, вік та стан здоров'я її носія, тобто людський капітал.

Ситуація змінюється, коли нелегально працевлаштований іноземець через послаблення імміграційних обмежень легалізується та починає користуватися бюджетними виплатами. Проте це стосується переважно низькокваліфікованих працівників, які не володіють людським капіталом.

Коректність висновків про вплив міжнародної трудової міграції на стан економіки країни – реципієнта іноземної робочої сили залежить від усвідомлення обмеженості стандартного підходу, в основу якого покладено аналіз впливу міжнародних трудовіграційних потоків на рівновагу, що склалася на національному ринку робочої сили у короткотерміновому періоді. До того ж оцінка зазначеного впливу на макроекономічний стан передбачає також використання підходу, в якому домінуючою є зміна взаємодії сукупного попиту і сукупної пропозиції економічної системи з врахуванням імміграційної місткості країни. Проте на цю обставину часто не зважають, розглядаючи ефекти міжнародної трудової міграції, що призводить до некоректних узагальнень та помилкових суджень, які абсолютизують або позитивні, або негативні сторони досліджуваного процесу.

Аналізуючи вплив міграційного приливу на макроекономічну рівновагу в короткотривалому періоді, необхідно брати до уваги появу відповідних чинників, які одночасно впливають на сукупну пропозицію і сукупний попит. Залучення дешевшої порівняно із вітчизняною іноземної робочої сили у національну економіку викличе зниження рівня витрат на виробництво валового внутрішнього продукту (ВВП), що в короткотривалому періоді призведе до зростання виробництва. Це явище відоме в економічній науці як сприятливе збурення сукупної пропозиції, яке із

зменшенням витрат виробництва приводить до зменшення цін в довготерміновому періоді за незмінного сукупного попиту [9, с. 279]. До того ж працевлаштовані мігранти, витрачаючись на купівлю товарів і послуг місцевого виробництва, збільшують споживчі, інвестиційні та державні витрати в економіці, призводячи, своєю чергою, до збурення сукупного попиту. У короткотривалому періоді це приводить до збільшення обсягів виробництва, а у довготерміновому впливає лише на рівень цін. Тут важливим є зіставлення міри впливу та результатів відповідних збурень сукупних попиту і пропозиції. Трудові іммігранти, які тимчасово приїхали до приймаючої країни з метою заробітку, адекватно збурюючи сукупну пропозицію, значно меншою мірою збурюють сукупний попит, обмежуючи себе у звичних для місцевого населення витратах, зокрема, вони не купують житло, нові автомобілі, комп'ютери та іншу дороговартісну оргтехніку, майже не користуються дорогими рекреаційними послугами тощо. Отже, економіка приймаючої країни від притоку іноземної робочої сили у довготерміновому періоді отримує зменшення виробничих витрат та споживчих цін, що значною мірою детермінує посилення її конкурентоспроможності.

Виділяють щонайменше чотири чинники, які приводять до збільшення душевого ВВП економічної системи від залучення іноземної робочої сили:

1. Залучення висококваліфікованих іноземних спеціалістів та підприємців впливає на поліпшення якості наявного людського капіталу.

2. Притік іноземної некваліфікованої робочої сили може супроводжуватися ефектом поліпшення структури зайнятості через ліквідацію дефіциту некваліфікованих робітників та виникнення у резидентів можливості зайняти робоче місце, яке б найбільшою мірою відповідало їхньому бажанню та освітньо-професійному рівню.

3. Міжнародні трудові потоки до країни впливають на підвищення професійної, територіальної та соціально-економічної мобільності вітчизняних трудових ресурсів, а отже, на рівень конкуренції на ринку робочої сили, сприяючи покращанню структури зайнятості та підвищенню якості людського капіталу.

4. Трудова міграція сприяє міжнародному обміну знаннями, які мають певну економічну цінність: чи то секрети ремесла, фермерський досвід, чи сучасні ноу-хау. Нерідко економічний вигравш від знань лише частково належить трудовим мігрантам та їх працедавцям, а інша частка ефекту поширюється суспільством приймаючої країни. В такий спосіб міжнародна трудова міграція може забезпечити трансфер позаринкових ефектів знань від країни еміграції до країни імміграції [8, с. 441].

У працедефіцитній економіці залучення висококваліфікованої робочої сили спричиняє випереджувальний розвиток економіки, зростання її інноваційної та інтелектуальної компоненти. У сфері інформаційних технологій у США наприкінці минулого сторіччя працювало 640 тис. висококваліфікованих іноземних спеціалістів, що становило 18.3 % від усіх зайнятих у цій сфері. Із 4.5 тис. учених та інженерів вищого рангу кваліфікації частка іммігрантів була ще вищою. Іноземне походження мали 60 % авторів найпопулярніших праць з фізики і 30 % – з інших природничих наук. Близько 25 % засновників та президентів біотехнологічних компаній також були вихідцями з інших країн [17, с. 71; 18, с. 40].

Позитивна динаміка використання праці міжнародних трудовігрантів викликає диверсифікацію способів і видів залучення додаткового чинника виробництва, які спрямовані на активізацію господарських процесів. Трудові іммігранти нерідко стають підприємцями та самодостатніми особами у приймаючій країні. В останні десятиліття отримало поширення явище, відоме як етнічний бізнес, витоки якого лежать в активному використанні етносоціальних зв'язків підприємцями та робітниками певної нації.

Етнічний бізнес найглибше проник у сферу надання послуг економіки приймаючої країни, створюючи також підприємства у легкій промислові, будівництві, видавничій справі та сфері комунікації й інформатики. Етнічні анклавні – найчастіше квартали бідноти, які через погіршену криміногенну ситуацію, малу місткість та низьку прибутковість ринків, мало цікавлять традиційного національного підприємця. Іммігранти розвивають ті види бізнесу, які найшвидше не з'явилися б у структурі ділової активності приймаючої країни. Лише представники певного етносу

уміють задовольнити і повною мірою відчують потреби своїх співвітчизників на чужині, пропонуючи їм специфічні товари і послуги у компактних зонах проживання трудоіммігрантів. Райони концентрації вихідців із Центральної Америки в Лос-Анджелесі, по суті, зменшені копії сальвадорських, нікарагуанських та гватемальських міст, де продаються товари та надаються послуги, характерні для цих країн, тут також функціонують транспортні агентства і поштові офіси, основним завданням яких є полегшення контактів із країнами походження. Саме завдяки широкому використанню етно-соціальних зв'язків етнічний бізнес має змогу істотно економити на виробничих витратах та набуває більшої життєздатності й вищої ефективності порівняно з місцевими підприємцями [13, с. 33]. Тут ми стикаємося чи не з поодиноким випадком міжнародного руху інтелектуального капіталу в повному складі.

Сьогодні між економічно розвиненими країнами точиться гостра конкуренція за висококваліфікованих іноземних спеціалістів та технотронні прямі іноземні інвестиції. Реалізуються програми інтелектуальної імміграції через активне залучення здібної молоді та висококваліфікованих спеціалістів до сфери зайнятості та постійного проживання в країні-реципієнті. Насамперед вплив трудової імміграції як чинника активізації інвестиційної діяльності у приймаючій країні проявляється у додатковому залученні активів іммігрантів. Процеси інвестиційної імміграції переважно протікають територіями Канади, Австралії та частково США, проте останнім часом вони поширились на країни ЄС, РФ і КНР.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Людський капітал як основа інтелектуального надбання організації є наріжним каменем формування виробничого капіталу постіндустріального суспільства. Розвиток ринкової економіки сьогодні пов'язаний із створенням доданої вартості в результаті широкого впровадження інновацій, рушійною силою яких стає високоінтелектуальна та творча особа. Через що нині державне регулювання в постіндустріальних країнах спрямоване на розширене відтворення інтелектуальної складової національного багатства.

Розрив між балансовою вартістю фірми Microsoft та її ринковою капіталізацією у 1999 р. доходив до двох порядків (стократно) тощо. Основу таких розривів становлять інтелектуальні активи, які за оцінками фінансових аналітиків стали одними з причин світової фінансової кризи, що з-поміж іншого доводить існування тренду на опанування інноваційними знаннями населенням країн, що розвиваються.

Інтелектуальний капітал розглядається як інтегральна складова організації, яка потребує комплексного управління всією сукупністю активів. Нехтування хоча б одним інтелектуальним активом зводить нанівець ефективність компанії. Отже, комплексна міграція інтелектуального капіталу за кордон значно ускладнюється. Інша ситуація простежується у разі міжнародної міграції людського капіталу, який, будучи базовою складовою інтелектуального капіталу, також є характерною ознакою робочої сили економічно розвинених систем. Його тісний зв'язок із соціальним капіталом також ускладнює процес міжнародного переливу, проте власне процеси глобалізації певною мірою стирають різнокаліберні відмінності між країнами, що дає підстави прогнозувати стабільний перебіг інтелектуальної інтеграції. У приймаючій країні носій людського капіталу у стислі періоди налагоджує соціальний капітал і вливається до або слугує каталізатором формування середовища інтелектуального капіталу.

Загалом міжнародна трудова міграція відіграє позитивну роль у розвитку виробництва країни – реципієнта іноземної робочої сили, забезпечуючи його, окрім людського капіталу, інвестиційними ресурсами. Імміграція живить не лише галузі традиційного застосування іноземної робочої сили, а й останнім часом новітні високотехнологічні сектори національних економік через працевлаштування висококваліфікованих спеціалістів, що гарантує їх випереджувальний розвиток [13, с. 34].

Отже, трудова імміграція видається нам діалектично-багатогранним процесом, соціально-економічні наслідки якого для країни-реципієнта іноземної робочої сили доволі важко спрогнозувати. Проявляючись у різних параметрах соціально-економічного укладу, наслідки стають чинниками його модернізації. Характер та значення наслідків залучення іноземного

людського капіталу для економіки приймаючої країни насамперед зумовлені рівнем технологічного розвитку реального сектору економіки, втягнутості її у процес глобалізації виробництва та глобалізації ринків. Численні зарубіжні дослідження соціально-економічних наслідків міжнародної міграції робочої сили загалом доводять їх позитивний характер.

Формування людського капіталу є наслідком розгалуженої структури індустріалізованої економіки та значних інвестицій, тобто володіння ним є характерною ознакою середнього класу економічно розвиненого суспільства. За визначенням середній клас – стабілізатор суспільства та гарант його демократичного розвитку, що доводить вірогідність прогнозів щодо міжнародної міграції “власників” людського капіталу у межах “фрикційного” рівня, за якого кількість бажаючих змінити країну працевлаштування буде незначною та мало залежатиме від економічних чинників.

1. Брукинг Э. *Интеллектуальный капитал: ключ к успеху в новом тысячелетии* / Пер. с англ.; Под ред. Л. Н. Ковачин. – Спб.: Питер, 2001. – 288 с. 3. 2. Гілл Чарльз В. *Міжнародний бізнес. – К.: Основи, 2001.* 3. Гилбрейт Д. *Экономические теории и цели общества* / Под ред. акад. Н.Н. Иноземцева. – М.: Прогресс, 1979. – 406 с. 49. 4. Голікова Н.В. *Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки: автореф. ... канд. екон. наук. – К., 2004.* 5. *Демографическая модернизация России, 1900–2000* / Под ред. А.Г. Вишневого. – М., 2006. 6. *Економічна енциклопедія: У 3-х т. / Редкол.:... С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр “Академія”, 2000.* 7. Ивахнюк И.В. *Международная трудовая миграция. – М.: Экономический ф-т МГУ, ТЕИС, 2005.* 8. Линдерт П. *Экономика мирохозяйственных связей. – Гл. 23: Международное перемещение трудовых ресурсов. – М.: Прогресс, 1979.* 9. Манків Н. Грегори. *Макроекономіка* / Пер. з англ.; Наук. ред. пер. С. Панчишина. – К.: Основи, 2000. – 588 с. 10. Тойнби Арнольд Дж. *Постижение истории. – М.: Айрис Пресс, 2004. – 390 с.* 11. Туган-Барановский М.И. *Промышленные кризисы: Очерк из социальной истории Англии. – К.: Наук. думка, 2004. – 368 с.* 12. Эскиндаров М. А. *Развитие корпоративных отношения в современной российской экономике. – М.: Республика, 1999. – 368 с.* 13. Цапенко И. *Роль иммиграции в экономике развитых стран // Мировая экономика и международные отношения. – 2004. – №5.* 14. Bergson H. *Op. cit.* 251. 15. Fayolle J. *Commentaire // Revue d'économie politique. 2001, № 4.* 16. N. Gregory Mankiw, David Romer, and David N. Weil, “A Contribution to the Empirics of Economic Growth”, *Quarterly Journal of Economics* (May 1992): 407–437. 17. *Tendences des Migrations Internationelles.* 18. *The Economist*, p. 21–27. 08. 1999.