

С. Е. Сардак,

д. е. н., доцент, професор кафедри економіки та управління національним господарством,
Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

СУЧАСНА ПРОБЛЕМАТИКА МІЖНАРОДНОГО РУХУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ: МІГРАЦІЯ, ТУРИЗМ, ТРАНЗИТНО-ПРОФЕСІЙНІ ПЕРЕМІЩЕННЯ, ВІРТУАЛЬНИЙ МІЖНАРОДНИЙ РУХ

S. Sardak,

D.Sc. (Economics), Associate Professor, Professor Department of Economics and National Economy Management,
Oles Honchar Dnipropetrovsk National University

MODERN PROBLEMS OF THE INTERNATIONAL MOVEMENT OF HUMAN RESOURCES,
MIGRATION, TOURISM, TRANSIT-TRADE MOVEMENT, VIRTUAL INTERNATIONAL
MOVEMENT

У статті концептуалізована сучасна проблематика міжнародного руху людських ресурсів. Ідентифіковано чотири форми міжнародного руху людських ресурсів: міграційний рух, туристичний рух, транзитно-професійний рух, віртуальний рух. Підтверджено, що основою міжнародного міграційного руху людських ресурсів є усі види міжнародної міграції населення. Зазначено, що основою міжнародного туристичного руху людських ресурсів є усі види міжнародного туризму населення. Уточнено, що міжнародний транзитно-професійний рух є тимчасовим переміщенням персоналу з країни свого проживання, що викликано виробничими вимогами їх професійної діяльності. Зазначено, що міжнародний віртуальний рух людських ресурсів здійснюється шляхом тимчасового використання працівників і результатів їх праці за допомогою використання інформаційно-комунікаційних технологій. Наведено характеристику, визначено роль і проблеми розвитку кожної з чотирьох форм міжнародного руху людських ресурсів. Визначено позитивні та негативні наслідки міжнародного руху людських ресурсів для світу, країн-експортерів, країн-імпортерів, особистостей.

In the article it is conceptualized the modern problems of the international movement of human resources. It is identified four forms of the international movement of human resources: migration, tourist movement, transit-trade movement, the virtual movement. It is confirmed that the basis of international migration of human resources are all kinds of international migration. It is noted that the basis of international tourist movement of human resources are all kinds of international tourism population. It is clarified that international transit-trade movement is a temporary movement of personnel from the country of residence, owing to the production requirements of their professional activities. It is indicated that a virtual international movement of human resources is carried out by using temporary workers and the results of their work through the use of information and communication technologies. It is direct characterization, the role and problems of each of the four forms of the international movement of human resources. It was determined positive and negative effects of the international movement of human resources for the world, exporting countries, importing countries, personalities.

Ключові слова: міжнародний рух, людські ресурси, міжнародна міграція, міжнародний туризм, транзитно-професійні переміщення, віртуальний міжнародний рух.

Key words: international movement, human resources, international migration, international tourism, transit-trade movement, virtual international movement.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Збільшення чисельності наявних людських ресурсів і підвищення їх мобільності у планетарному масштабі спричинює зміну характеру соціально-економічних відносин у

суспільстві, що вимагає розробки нових механізмів вирішення глобальних цивілізаційних проблем: перенаселення регіонів, нестачі ресурсів, забруднення навколишнього природного середовища, загострення конфліктів, поширення

злочинності, тероризму, дискримінації, безробіття та злиднів тощо. У цьому контексті міжнародний рух людських ресурсів є актуальним аспектом міжнародних економічних відносин і його регулювання є дієвим інструментом координації світогосподарського розвитку [1].

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питання міжнародного руху людських ресурсів є поширеним напрямом фундаментальних досліджень відомих українських вчених І.І. Кукурудзи [2], Е.М. Лібанової [3], О.А. Малиновської [4], О.В. Позняка [3], Т.І. Ромащенко [2], Т.І. Ткаченко [5] і за умовчанням розглядається у контексті міжнародної міграції трудових ресурсів і міжнародного туризму. Але слід зазначити, що зараз, у доступній науковій літературі відсутні публікації, окрім автора та А. О. Самойленко [6], у яких досліджуються інші форми міжнародного руху людських ресурсів. Ця обставина викликає необхідність дискурсу та поглиблення наукових досліджень у сферах трансформації форм міжнародного руху людських ресурсів, розгляду причин, наслідків, масштабу та механізмів управлінсько-регуляторного впливу.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою дослідження є концептуалізація сучасної проблематики міжнародного руху людських ресурсів. Цілями статті є характеристика, визначення ознак і проблем дослідження чотирьох форм міжнародного руху людських ресурсів, а також ідентифікація позитивних та негативних наслідків міжнародного руху людських ресурсів для різнорівневих суб'єктів. Для досягнення поставленої мети застосовано загальнонаукові методи теоретичного узагальнення, абстрагування, порівняння, методи комплексного та структурного аналізу, синтезу, групування, уявного експерименту.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Міжнародний рух людських ресурсів як процес переміщення людей між державними кордонами країн є складним явищем (процесом, причиною і наслідком, впливовим фактором і показником) у міжнародних відносинах і має різні прояви — за характером, рівнями управління, структурою економіки, часом та територіальною ознакою. Традиційно він ототожнюється з міграцією та туризмом, але зміни в соціально-економічних відносинах, особливості організації праці у глобальному масштабі й застосування нових технологій і технічних засобів детермінують переосмислення класичного підходу. Тому під час дослідження системних аспектів глобального розвитку людських ресурсів автором приділено значної уваги міжнародній мобільності населення й ідентифіковано чотири форми міжнародного руху людських ресурсів [7].

Перша форма міжнародного руху людських ресурсів — міграція, зазвичай розуміється як явище переміщення населення з місця свого проживання в інше, що супроводжується опануванням ресурсів нової території та їх споживанням у цьому ж місці протягом тривалого часу. До міграційних процесів залучаються мігранти, біженці, переміщені особи та інші. Класифікаційними ознаками поділу видів міграції постають: причини, дії мігранта у країні, характер прийняття мігрантом рішення про міграцію, перетинання адміністративно-територіальних меж регіону або держави, відстань, яку долає мігрант, тривалість міграції у часі, характер довгострокової міждержавної міграції відносно місця виїзду або в'їзду мігранта, отримання дозволу від органів державної влади на здійснення міграції, очікування мігранта країною-реципієнтом, кількість мігрантів, чисельність міграцій, відповідність очікувань результату від міграції, сфера міграції [7].

У світовій економіці зростає загальний обсяг міжнародної міграції. Враховуючи, що у світі в 2009 р. кількість міжнародних мігрантів становила 214 млн осіб, а обсяг внутрішньодержавних мігрантів дорівнював 740 млн осіб, можна припустити, що вже сьогодні сучасна загальна кількість мігрантів по усьому світу складає 1 млрд осіб, тобто кожна сьома людина у Світі — є мігрантом [8]. Разом з цим поширюється трудова, інтелектуальна і нелегальна міграція, активізується рух міграційного фінансового капіталу, поступово розмиваються грані між країнами, які приймають і постають робочою силою.

Проте при дослідженні міжнародної міграції й досі залишаються невирішеними проблемні питання, які не дають можливості розробити ефективні управлінсько-регуляторні інструменти та подолати виникаючі деструктивні наслідки: відсутність уніфікованого визначення терміну "міжнародний мігрант", існування розбіжностей у визначенні статусу міжнародного мігранта, різне трактування видів міграції, застосування різних методик обліку міжнародних міграційних процесів тощо.

Друга форма міжнародного руху людських ресурсів — туризм є тимчасовим переміщенням населення з місця свого проживання з метою ознайомлення та споживання ресурсів нової території. Традиційними класифікаційними ознаками поділу видів туризму є: територіальний фактор, напрям потоку, мета туру, джерело фінансування, спосіб пересування, засоби розміщення, кількість учасників, термін туру, розташування туристичного місця, інтенсивність потоку, організаційна форма регламентації, розроблення й узгодження із стороною приймання, характер мотивації подорожей, віковий склад туристів, етнічний склад туристів, форма туристичних послуг [9].

За даними Всесвітньої туристської організації (ВТО) на початку 2012 р. у світі нараховувалося 980 млн міжнародних туристів, а за прогнозами, до 2020 р. міжнародні туристичні прибуття досягнуть 1,6 млрд осіб [10]. Туристична діяльність прямо або опосередковано зумовлює створення робочих місць, стимулює приватну ініціативу, служить точкою опори для розвитку ринкової економіки, сприятливої для малих і середніх підприємств. При цьому туристичний сектор суттєво впливає на довкілля, робить свій внесок у вирішення проблем кліматичних змін і боротьби з бідністю. Його значення особливо велике для місцевого сільського господарства, рибальства, ремесел, будівельної індустрії, транспорту, виробництва продуктів харчування, дрібного бізнесу тощо.

Турсектор постає засобом забезпечення стійкого розвитку національної економіки, що допомагає досягти балансу екологічних, економічних і соціальних аспектів на законодавчому й управлінському підґрунті [10]. Найважливішими завданнями у сфері розвитку туризму є: зниження сезонної залежності попиту, підтримка і зміцнення добробуту регіональних общин, збереження та пропаганда природної і культурної спадщини, планування землекористування і контроль за девелоперською діяльністю, застосування стандартів і сертифікатів якості, моніторинг, досягнення екологічних компромісів, підвищення кваліфікації персоналу.

Третя форма міжнародного руху людських ресурсів — транзитно-професійні переміщення персоналу (компаній, установ, організацій), виникають внаслідок тимчасової територіальної мобільності реальних людських ресурсів з місця і країни свого проживання, що викликано виробничими вимогами їх професійної діяльності: державні службовці, які здійснюють офіційні візити до інших країн, працівники дипломатичних відомств і консульських служб, журналісти, військові, моряки, водії, пілоти, космонавти, ремонтники, охоронці й інші особи.

Такі переміщення працюючих осіб (транзитерів) у туристичному обліку країн відносять до трудової міграції, ту-

Таблиця 1. Наслідки міжнародного руху людських ресурсів

Суб'єкт міжнародного руху	Наслідки	
	Позитивні	Негативні
Світ у цілому	Поширення можливості реалізації світоцивілізаційного потенціалу, збагачення суспільного життя, збільшення обсягу наукових досягнень, поліпшення комунікацій	Зростання середовища системи людської життєдіяльності, збільшення обсягу відходів, формування нових та загострення існуючих глобальних загроз і проблем, поширення хвороб
Країна – експортер людських ресурсів	Набуття особами, що здійснюють міжнародний рух нових знань і досвіду; здійснення обміну досвідом та безкоштовне для країни-експортера навчання робочої сили, ознайомлення з передовими технологіями і організацією праці тощо; повернення досвідчених кваліфікованих працівників після роботи за кордоном сприяє розвитку національної економіки; поліпшення умов життя емігрантів, транзитерів і віртуальщиків; зниження рівня безробіття і, як наслідок, соціального напруження у країні; притік працездатного населення для забезпечення трудовими ресурсами неперспективних галузей економіки та неперспективних робочих місць або вторинного ринку праці; отримання країною-експортером додаткового джерела валютних доходів у формі грошових переказів; отримання грошей, засобів виробництва, заощаджень та товарів, які люди при поверненні на батьківщину привозять із собою; отримання валютних доходів від виїзду емігрантів за кордон у вигляді податків із прибутку фірм-посередників; отримання валютних доходів від особистого інвестування мігрантів і капіталовкладення країн-імпортерів робочої сили, що надходять у країни-експортери міждержавними каналами; отримання валютних доходів від субсидії благодійних фондів і міжнародних організацій	Скорочення податкових надходжень через зменшення числа платників податків; опосередковане зниження ціни національної робочої сили; старіння структури трудових ресурсів; результатом масової еміграції може стати депопуляція населення; виникає проблема реадптації працівників, які повертаються після перебування за кордоном і відвикли від місцевих умов праці та життя; послаблення класової солідарності трудящих; відтік кваліфікованих та ініціативних працівників, так званий «відтік інтелекту», викликає уповільнення темпів зростання науково-технічного та культурного рівня країни, зниження кваліфікації її працівників та втрати наукового потенціалу; ослаблення інтелектуального потенціалу країни-донора внаслідок відбору науковців, викладачів, аспірантів і студентів зарубіжними університетами, які пропонують вражаючі перспективи наукової діяльності за кордоном; запрошення досвідчених спеціалістів для роботи у відділи міжнародних компаній, розташованих у цій країні або за її межами, збільшує вірогідність втрати людського капіталу та територіального переміщення; відбувається зміна ментальності та культурно-духовних цінностей місцевого населення; зникають населені пункти та руйнується національна інфраструктура
Країна – імпортер людських ресурсів	Прискорення темпів зростання національної економіки; розвиток економічно відсталих та непривабливих для місцевого населення галузей; переміщення національної робочої сили у високотехнологічні галузі; зростання попиту на товари та послуги, потрібні імігрантам; зменшення витрат виробництва; трансферт знань із країни еміграції; іноземні працівники розглядаються як певний амортизатор на випадок зростання безробіття; імігранти поліпшують демографічну ситуацію; відбувається розширення реалізації товарів країн партнерів за кордоном; іноземні працівники не забезпечуються пенсіями та соціальними програмами	Зміна густоти населення; посилення конкуренції на ринку некваліфікованої робочої сили, що спричиняє зниження реальної заробітної плати відповідних категорій місцевих працівників; зростання безробіття, що, у свою чергу, погіршує економічні характеристики держави, дестабілізуючи її внутрішні ринки, пов'язані з ринком праці; посилюється відтік валютних коштів за кордон; зростає злочинність; притік іноземців спричинює підвищення цін у регіоні; поряд з економічними, виникають соціальні, екологічні, культурні, міжрелігійні, правові, політичні та інші проблеми
Людина як особистість	Збагачення людського капіталу та потенціалу, розширення світогляду, відпочинок, розваги, рекреація, отримання зисків	Збільшення соціально-економічних ризиків, конфлікти, напруження, втома, розірвання звичних зв'язків, зміна ритму життя, нещасні випадки

Джерело: складено автором [7].

ризму або взагалі не враховують і не розглядають як окрему форму міжнародного руху людських ресурсів. Але, на думку автора, у XXI ст. кількість міжнародних переміщень людських ресурсів, що здійснюється внаслідок транзитно-професійної діяльності осіб, які за умовами своєї праці суто технічно тимчасово перетинають межі державних кордонів і які за типовими ознаками не є ані мігрантами, ані туристами, зростає настільки, що вимагає її занесення в окрему форму міжнародного руху людських ресурсів [7]. Наприклад, на початку 2012 р. понад 140 тис. військовослужбовців виконували завдання під егідою НАТО на трьох континентах, проводячи складні сухопутні, військово-повітряні та військово-морські операції за різних обставин [11]. Особливістю міжнародного руху цих людських ресурсів є здійснення професійної діяльності на основі професійної діяльності та інтелектуальної праці. Відповідно у процесі міжнародного руху ця категорія осіб набуває нових професійних знань, є розповсюджувачем і приймачем інформації, збагачує свій людський капітал, підвищує свою конкурентоспроможність на ринку праці.

Можливими класифікаційними ознаками поділу видів транзитно-професійних переміщень персоналу можуть бути: професійна належність, частота переміщення, тривалість перебування за кордоном, причина переміщення, ініціатива переміщення, джерело фінансування, мотиваційна основа

переміщення працівника, вимушеність переміщень, сфера переміщення. Але у світовому масштабі кількісно визначити обсяг цього сегмента міжнародного руху людських ресурсів є завданням дещо ускладненим через обмеженість статистичної звітності держав (державна безпека, комерційна таємниця, локальність обліку тощо).

Четверта форма міжнародного руху людських ресурсів — віртуальний міжнародний рух почав набувати своїх ознак і масштабу у XXI ст. Цю окрему, нову й "приховану" форму міжнародного руху людських ресурсів у вигляді тимчасового використання працівників і результатів їх праці автор ідентифікував разом з А.О. Самойленко [6] і вважає, що на відміну від трьох попередніх реальних форм міжнародного руху (міграції, туризму та транзитно-професійних переміщень), віртуальний міжнародний рух є реалізацією дистанційної присутності, комунікаційного процесу та здійснення віддаленої праці за допомогою використання інформаційно-комунікаційних технологій. Підтвердженням значним обсягом поширення даної форми міжнародного руху людських ресурсів є міжнародний аутсорсинг персоналу, господарська діяльність глобальних компаній, колл-центрів, віртуальних офісів, спільних підприємств, наукових колективів тощо, коли людина-працівник, фізично находячись в одній країні обслуговує мешканців, бере участь у виробництві та збагачує ВВП іншої країни [12].

Можна припустити, що в умовах подальшого розвитку НТП та інформатизації глобального простору усе більше людських ресурсів буде приймати участь у віртуальному міжнародному русі. У свою чергу, це суттєво вплине на інші форми міжнародного руху. Наприклад, якщо у середині ХХ ст. міжнародні міграції часто були безповоротні й охоплювали родини то у ХХІ ст. віртуальний міжнародний рух дозволить у деяких сферах господарювання відсторонити місця проживання працівників, місця праці, місця виробництва, місця споживання. Тому характер міжнародної трудової міграції суттєво зміниться і трудові міграції стануть поверненими, короткостроковими, різноспрямованими, підготовленими, вдалими. Удосконалення інформаційно-комунікаційних технологій приведе до зростання інформаційно-реklamних матеріалів, оптимізації наявних і появи нових технологій віртуального туризму. А розвиток науково-виробничих технологій сприятиме зростанню обсягу дистанційно віддаленої праці й зменшатиме чисельність транзитно-професійних переміщень персоналу за рахунок автоматизації праці.

Аналізуючи усі чотири форми міжнародного руху людських ресурсів, необхідно зазначити, що в умовах глобалізації світової економіки він має позитивні та негативні наслідки для суб'єктів і може спричинити як економічне зростання, так і масштабні кризові явища, що зображено у таблиці 1.

Відповідно можна констатувати, що сучасні наслідки міжнародного руху людських ресурсів зараз не є однозначними для усіх суб'єктів різних управлінських рівнів. А надалі, в умовах глобалізації, при постійному зростанні обсягу міжнародного руху людських ресурсів, його наслідки почнуть усе більш урізноманітнюватися й стануть багатоваріантними, що ще більш ускладнить досліджену проблему.

ВИСНОВКИ

Під час проведеного дослідження визначено, що на початку ХХІ століття сформовано чотири форми міжнародного руху людських ресурсів: міграційний рух, туристичний рух, транзитно-професійний рух, віртуальний рух. Головними питаннями сучасної проблематики міжнародного руху людських ресурсів є: міжнародна концептуалізація та уніфікація термінологічної бази, оптимізація методології обліку, а також розробка принципово нових різнорівневих систем управлінсько-регуляторного впливу. Враховуючи наявні масштаби поширення, роль, проблематику та наслідки міжнародного руху людських ресурсів у світовій економіці, можна припустити, що перспективним напрямом подальших досліджень у цій сфері є визначення прикладних форм оптимізації міжнародного руху людських ресурсів.

Література:

1. Декларация тысячелетия Организации Объединенных Наций. — Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/summitdecl.shtml
2. Кукурудза І. І. Україна у світових процесах трудової міграції: моногр. / І. І. Кукурудза, Т. І. Ромащенко. — Черкаси: ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2012. — 252 с.
3. Зовнішні трудові міграції населення України / За ред. Е.М. Лібанової, О.В. Позняка. — К.: РВПС України НАН України, 2002. — 206 с.
4. Малиновська О.А. Мігранти, міграція та Українська держава: аналіз управління зовнішніми міграціями: моногр. / О.А. Малиновська. — К.: Вид-во НАДУ, 2004. — 236 с.
5. Ткаченко Т.І. Сталій розвиток туризму: теорія, методологія, реалії бізнесу: моногр. / Т.І. Ткаченко. — К.: КНТЕУ, 2009. — 463 с.
6. Сардак С.Е. Розвиток форм міжнародного руху людських ресурсів у глобальному суспільстві / С.Е. Сардак, А.О. Самойленко // Економічний простір: Збірник наукових праць. — 2012. — № 66. — С. 42—50.

7. Сардак С.Е. Глобальна регуляторна система розвитку людських ресурсів: дис... д-ра ек. наук: 08.00.02 / Сардак С.Е.; ДНУ ім. О. Гончара. — Д., 2013. — 586 с.

8. World Migration Report 2010 — The Future of Migration: Building Capacities for Change. — Access mode: http://publications.iom.int/bookstore/index.php?main_page=product_info&products_id=653. — Title from screen

9. Пуцентайло П.Р. Економіка і організація туристично-готельного підприємництва: навч. посіб. / П.Р. Пуцентайло. — К.: Центр навч. літ., 2007. — 344 с.

10. World Tourism Organization. — Access mode: <http://www2.unwto.org/>. — Title from screen.

11. North Atlantic Treaty Organization. — Access mode: <http://www.nato.int>. — Title from screen.

12. Білорус О.Г. Глобальний конкурентний аутсорсинг: моногр. / О.Г. Білорус, О.В. Гаврилюк. — К.: КНЕУ, 2010. — 349 с.

References:

1. The official site of United Nations (2015), "United Nations Millennium Declaration", available at: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/summitdecl.shtml (Accessed 23 July 2015).
 2. Kukurudza, I.I. and Romaschenko, T.I. (2012), Ukraine u svitovykh protsesakh trudovoi mihratsii [Ukraine in the world of labor migration], ChNU im. B. Khmel'nyts'koho, Cherkasy, Ukraine.
 3. Libanova, E.M. and Pozniak, O.V. (2002), Zovnishni trudovi mihratsii naseleння Ukrainy [External labor migration Ukraine], RVPS Ukrainy NAN Ukrainy, Kyiv, Ukraine.
 4. Malynovs'ka, O.A. (2004), Mihranty, mihratsiia ta Ukrain'ska derzhava: analiz upravlinnia zovnishnimy mihratsiiamy [Migrants, Migration and the Ukrainian government: analysis upravlinnya emigration], Vyd-vo NADU, Kyiv, Ukraine.
 5. Tkachenko, T.I. (2009), Stalyj rozvytok turyzmu: teoriia, metodolohiia, realii biznesu [Sustainable Tourism Development: Theory, Methodology, the realities of business], KNTEU, Kyiv, Ukraine.
 6. Sardak, S.E. and Samojlenko, A.O. (2012), "The development forms the international movement of human resources in a global society", Ekonomichnyj prostir, vol. 66, pp. 42—50.
 7. Sardak, S.E. (2013), "Global Regulatory System of Human Resources Development", Abstract of D.Sc. (Economics). dissertation, World Economy and international economic relations, Oles Honchar Dnipropetrovsk National University, Dnipropetrovsk, Ukraine.
 8. The official site of International Organization for Migration (2015), "World Migration Report 2010 — The Future of Migration: Building Capacities for Change", available at: http://publications.iom.int/bookstore/index.php?main_page=product_info&products_id=653 (Accessed 23 July 2015).
 9. Putsentejlo, P.R. (2007), Ekonomika i orhanizatsiia turystychno-hotel'noho pidpriemnytstva [Economics and Organization of tourist and hotel business], Tsentri navchal'noi literatury, Kyiv, Ukraine.
 10. The official site of World Tourism Organization (2012), "Publications and Documentation", available at: <http://www2.unwto.org> (Accessed 11 November 2012).
 11. The official site of North Atlantic Treaty Organization (2012), "e-Library", available at: <http://www.nato.int> (Accessed 29 November 2012).
 12. Bilorus, O.H. and Havryliuk, O.V. (2010), Hlobal'nyj konkurentnyj autsorsynh [Global competitive outsourcing], KNEU, Kyiv, Ukraine.
- Стаття надійшла до редакції 24.07.2015 р.*