

## **МІГРАЦІЯ ЯК ФАКТОР ВПЛИВУ НА ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВ**

Міграційні процеси відіграють важливу роль в соціально-економічному розвитку країн та регіонів. Загалом їх вплив на розвиток може бути як позитивним, так і негативним. Міграція набуває стрімких обертів в основному серед молоді та осіб з високим рівнем освіти, що звісно сприяє покращенню якісних характеристик населення та робочої сили, поліпшенню можливостей впровадження інновацій в країнах-реципієнтах і, навпаки, викликає погіршення трудового потенціалу та стримування розвитку економіки в країнах-донорах. З іншого боку, якщо еміграція має зворотний характер, вона може сприяти розвитку в країнах-донорах, оскільки особи, які пропрацювали певний час у країнах з розвинутою ринковою економікою, є фінансовою підтримкою власних сімей, стимулятором української економіки та носіями інноваційних ідей. Тобто виїзд населення за кордон з метою навчання, підвищення кваліфікації або працевлаштування має позитивний ефект на розвиток лише за умови повернення таких людей у країну походження із подальшою участю у роботах на підприємствах та установах, де потрібна висококваліфікована праця.

Оскільки подолання бідності, гідна праця і сталий розвиток суспільства є одними з головних цілей, що підтверджується нещодавно прийнятою в Україні Національною доповіддю – «Цілі сталого розвитку України», в якому визначені базові показники для досягнення Цілей сталого розвитку (ЦСР) [1]. Саме тому розкриття дієвого інструменту соціальної політики в сфері зайнятості є надзвичайно актуальною тематикою, узгодженої з міжнародними та національними стратегіями розвитку. Зокрема, питанням зайнятості та боротьбі з бідністю приділено значну увагу в стратегії «Європа 2020», прийнятої в 2010 році. В тому числі, пріоритетними визнані такі напрямки: а) розвиток економіки на знаннях та інноваціях; б) ефективне використання ресурсів і розвиток екологічно чистих виробництв; в) сприяння зайнятості населення, заснованої на соціальній і територіальній згуртованості [2]. Крім цього, восьма мета Національної доповіді «Цілі сталого розвитку України» передбачає гідну працю і економічне зростання.

Основними завданнями, які сприяють відтворенню трудового потенціалу, перш за все, є підвищення рівня зайнятості населення; скорочення частки молоді, яка не працює, не вчиться і не набуває професійних навичок; сприяння в забезпеченні надійних і безпечних умов праці для всіх працюючих, зокрема, шляхом застосування інноваційних технологій в сфері охорони праці та промислової безпеки; в створенні інституційних і фінансових можливостей для самореалізації потенціалу економічно активної частини населення і розвитку креативної економіки [1, с. 62-63].

При цьому, в Національній доповіді «Цілі сталого розвитку України» відзначається, що центральним об'єктом економіки держави має стати людина. Безпечна праця і отримання за неї гідної заробітної плати повинні задовольнити всі потреби людини по досягненню відповідних показників якості життя, добробуту і благополуччя [1, с. 66]. Безумовно, такий підхід у розвитку держави і економіки є визначальним щодо ефективного механізму державного регулювання політики зайнятості. Оскільки переважає, а точніше існування чисто економічного підходу в суспільно-виробничій сфері призводить до знецінення людської праці та використанні її лише як засобу для фінансової вигоди – прибутку, накопичення капіталу у вигляді грошей, майна, цінних паперів та інших економічних цілей.

Насправді, якщо мислити суто економічними принципами і керуватися лише матеріальним нагромадженням капіталу та залишати соціальну сторону, то такий спосіб сам по собі не є виграним для роботодавців, які прагнуть мати потужний колектив професіоналів та однодумців. Знецінення людської праці, погана її оплата, слабкий соціальний захист або повна його відсутність призводять до втрати людського капіталу на підприємствах.

За даними ООН, 2017 року в світі налічувалося 258 мільйонів мігрантів. Це близько 3% всього населення планети. За кількістю мігрантів Україна посідає восьме місце у світі – майже 6 млн. наших співгромадян емігрувало з початку незалежності України. Так, у січні Нацбанк констатував: «В Україні в останні кілька років посилилася як внутрішня, так і зовнішня трудова міграція, що, серед інших чинників, було зумовлено військовою агресією, макроекономічною кризою та погіршенням добробуту домогосподарств, високим рівнем молодіжного безробіття.» [3].

При цьому, Національний банк України прогнозує збільшення трудової міграції українців за кордон в найближчі роки у зв'язку з відкритістю кордонів Польщі та збільшенням кількості студентів, які здобувають освіту за кордоном. Крім цього, за даними звіту польської компанії Personnel Service «Барометр трудової міграції», за перше півріччя 2017 р. 16 % всіх опитаних компаній наймали або наймають українців на роботу, а українські працівники склали в основному до 5 % усіх працівників польських компаній, проте у 8 % компаній українці становили 26-50 % усіх працівників. У той же час кожна п'ята компанія мала намір найближчим часом шукати працівників з України. Тому міграційні процеси можуть посилитися найближчим часом, що в майбутньому позначиться на браку робочої сили в Україні. Відкритість кордону з Польщею для трудових мігрантів пов'язана з великою кількістю вакансій на ринку праці, основними причинами чого, крім зростаючої економіки, є трудова міграція поляків до країн Європи (найбільше у Великобританію, Німеччину та Ірландію) [4, с. 29-30].

Водночас трудова міграція має як позитивний, так і негативний вплив на економічну систему держави. Основними недоліками виступають: зменшення податкових надходжень від податків та зборів на виробництво, працю і кількість робочої сили, а також інфляція зарплат на окремі види робіт. Позитивними перевагами від міграційних процесів є надходження валюти, зменшення безробіття, збільшення податкових надходжень від податків на продукти, нові навички та зниження бідності.

Проте, для уникнення критичної ситуації з відтворенням трудового потенціалу в Україні стратегічно пріоритетним завданням є неприпустимість прийняття законів, що виключають антигуманний і антисоціальний підхід щодо питань зайнятості населення. Попри всі очікування розмір мінімальної заробітної плати хоч і зріс суттєво за останні 2 роки, але все ж не відповідає критеріям розвитку якості життя українців, яким пропагують європейські цінності. Відтак рівень зростання заробітних плат в Україні залежить від наступних чинників: підвищення мінімальної заробітної плати, поліпшення фінансових результатів підприємств, а також збільшення тиску на ринку праці. Зокрема, останнє передусім пов'язано із відтоком української робочої сили закордон, що змушує роботодавців стрімкіше підвищувати заробітні плати.

В цілому, на мою думку, необхідно всіляко сприяти вдосконаленню зайнятості аби забезпечити працівників роботою та втримати людський капітал на підприємствах. Основним курсом на збереження трудового потенціалу вітчизняних підприємств має бути переважання загальнолюдських цінностей працівників таких як гідна оплата праці та умови здійснення праці, що супроводжуватимуться від початку та в процесі трудової діяльності ефективним управлінням людськими ресурсами з боку рекрутингових агентств та кадрових відділів підприємств.

#### **Список використаної літератури:**

1. Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна». Міністерство економічного розвитку та торгівлі. 2017. – С. 174.
2. Official Journal of the European Union L 308/46 24.11.2010 COUNCIL DECISION of 21 October 2010 on guidelines for the employment policies of the Member States (2010/707/EU) [Електронний ресурс]. — URL : <http://eur-lex.europa.eu>
3. Максим Скубенко. Всі на вихід. Чи справді українці масово залишають батьківщину? Фактчек /Максим Скубенко, Олена Шкарпова/ [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://voxukraine.org>
4. Рішення Правління Національного банку України від 25 січня 2018 року №44рш «Про схвалення інфляційного звіту» – 63 с. – [Електронний документ]. – Режим доступу: <https://bank.gov.ua/>