

Verlag, Berlin, Germany, 2009 – 508 p.

3. Investing in corporate social responsibility: a guide to best practice, business planning and the UK's leading companies / John Hancock. Kogan Page Limited, London, UK, 2005 – 360 p.
4. ISO: Social Responsibility Standardization An outline of the issues / International Institute for Sustainable Development // <http://www.iisd.org> – May, 2004. – 9 p.
5. Keinert Christina. Corporate Social Responsibility as an International Strategy. Physica-Verlag, Heidelberg, Germany, 2008 – 153 p.
6. Working Report on Social Responsibility / ISO Advisory Group on Social Responsibility. – April 30, 2010. – 89 p.
7. Cargill Corporate Responsibility Report. – 2010: Growing Together.
8. SCM Group Public Report 2009.

РЕЗЮМЕ

Головною метою даної статті є визначення диференціацій в інструментах політики корпоративної соціальної відповідальності компаній, зокрема у країнах ЧЕС.

Ключові слова: корпоративна соціальна відповідальність, ЧЕС, транснаціональні корпорації, інтернаціоналізація.

РЕЗЮМЕ

Главной целью данной статьи является определение дифференциаций в инструментах политики корпоративной социальной ответственности компаний, в частности в странах ЧЕС.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, ЧЭС, транснациональные корпорации, интернационализация.

SUMMARY

Main objective of given article is definition of differentiations in tools of a policy of corporate social responsibility of the companies, in particular in the countries BSEC.

Keywords: corporate social responsibility, BSEC, transnational corporations, internationalisation.

ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ КАТЕГОРІЇ «МІГРАЦІЯ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ»

Орловська Ю.В., ДВНЗ «ПДАБА» (Дніпропетровськ), д.е.н., проф., зав. каф. міжнародної економіки
Реліна І.Є., ДВНЗ «ПДАБА» (Дніпропетровськ), аспірант каф. міжнародної економіки

Постановка проблеми. Проблеми людських ресурсів грають першорядну роль серед стратегічних пріоритетів. Саме цей ресурс є обмежуючим і, отже, стратегічним чинником зростання. Звідси випливають важливі наслідки. У постіндустріальних технологічних суспільствах, у новій економіці, заснованій на знаннях, висококваліфіковані кадри, акумульований людський капітал набувають ключове значення. Слід зазначити, що швидкі технологічні зміни, які ґрунтуються на використанні висококваліфікованої праці і спрямовані на створення національних конкурентних переваг, змінюють ситуацію, в якій опинилися індустріально розвинені країни, від надлишкової пропозиції професіоналів до надлишкового попиту на них. У результаті посилюється конкуренція за володіння обмеженими людськими ресурсами, тобто настає ера «боротьби за людські таланти».

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні вітчизняні та зарубіжні дослідники А. Кіреєв, Л. Кондрашова, П. Ліндерт, М. Пебро, А. Піскун, А. Поручник, Е. Пузакова, А. Філіпенко вказують на посилення суперечностей міжнародної міграції висококваліфікованої робочої сили в сучасних умовах. Тим часом деякі дослідники відзначають, що «витік умів» призводить до зниження вартості людського капіталу, а відповідно, продуктивності, інвестиційної привабливості, втрат у бюджеті і, нарешті, уповільнення інституційних перетворень в суспільстві. Але цей процес також повинен стати взаємовигідним «обміном умів», якій ґрунтується на їх «циркуляції», зміцненні зв'язків, створення сприятливих умов для залучення фахівців, їх знань, навичок, інвестицій до розвитку країн походження. А для цього, по перше, необхідно мати чітке уявлення про особливості формування міграції висококваліфікованої робочої сили.

Таким чином, **метою дослідження** є аналіз формування та особливостей визначення економічної категорії «міграція висококваліфікованої робочої сили».

Викладання основного матеріалу. Процес міграції висококваліфікованих кадрів має іншу назву, це - «втеча умів». Тобто одностороння міграція наукових та інженерно-технічних кадрів переважно в промислово розвинені країни, викликана як традиційними причинами, так і великими можливостями творчого зростання, самореалізації. Країна, що приймає таких фахівців, отримує більш високий трудовий потенціал і велику економію на відтворенні трудових ресурсів. А країни-донори, навпаки, несуть серйозні втрати у зв'язку з виїздом кваліфікованих спеціалістів. Все це говорить про те, що в міжнародній міграції відбуваються якісні зміни, зумовлені науково-технічною революцією, суть яких полягає в значному збільшенні частки кваліфікованих фахівців серед мігрантів. Закони про міграцію, які прийняті майже всіма країнами світу, на перше місце ставлять кваліфікацію приїжджого робочого з-за кордону.

Саме у даний час в ряді країн виокремлюють висококваліфікованих трудящих мігрантів від останніх. Багато країн, які не прагнуть до залучення трудящих мігрантів, роблять виключення для висококваліфікованих працівників. У інших країнах, тільки висококваліфіковані мігранти можуть стати поселенцями. Таким чином, осіб, що належать до категорії висококваліфікованих мігрантів можуть відрізнити від інших мігрантів не тільки по рівню кваліфікації, але і з погляду переважних умов їх перебування. Це стосується допуску в країну, тривалість перебування, типу і умов працевлаштування, а також можливості приєднання до них членів сімей. Тому в країнах, охочих повернути і утримати висококваліфікованих мігрантів, зазвичай є чітко встановлені категорії, згідно з якими забезпечується допуск в країну відповідних мігрантів.

Необхідно зазначити, що технологічні зміни, які лежать в основі інтенсифікації процесу глобалізації, сприяють подальшому розвитку міжнародної міграції шляхом забезпечення більш швидкого пересування людей і зниження транспортних витрат, більш повного інформування про можливості для працевлаштування. Також ці зміни створюють дефіцит робітників високої кваліфікації. Але навіть якщо дефіцит виявиться менш гострим, ніж очікується, все ж залишається мало сумнівів у тому, що компаніям доведеться докласти великих зусиль до пошуку потрібних їм людей, віддаючи перевагу праці висококваліфікованих мігрантів, яка дозволяє знижувати витрати, перешкоджаючи росту заробітної плати.

Слід відзначити інші довгострокові тенденції, які зумовлюють зростаюче значення міжнародної міграції професіоналів. Це хронічний дефіцит робочої сили в державному секторі, особливо в охороні здоров'я та освіті, який викликає необхідність економії часу і засобів для підготовки потрібних фахівців шляхом їх імпорту. Без притоку нових висококваліфікованих працівників, які надають сприятливий вплив на бюджети приймаючих країн, системи соціального забезпечення розвинуті країни будуть ставати все більш уразливими.

В умовах бурхливого розвитку міжнародного ринку праці, якій відбувається завдяки розвитку високих інформаційних технологій, спостерігаються якісні зміни і в процесі міжнародної трудової міграції, яка набуває різноманітний і складний характер. Світові тенденції постійного збільшення інформаційної складової свідчать про те, що відбувається все більший крен економіки в «віртуальну площину». Глобальні масштаби набувають технології використання знань та навичок спеціалістів без їх фізичного переміщення. Прогрес в інформаційно-комунікаційних технологіях так само створює об'єктивні передумови для здійснення трудових функцій без переміщення з країни в країну за допомогою міжнародного аутсорсингу[1].

Практика показує, що використання переваг якісних і недорогих послуг, пропонованих кваліфікованими і спеціалізованими працівниками, для деяких компаній може зменшити витрати на 60%. З кожним роком зростають масштаби руху капіталу до ринків дешевої праці, що дозволяє створювати в інших країнах функціональні підрозділи компаній, які надають послуги розробки та застосування програмного забезпечення, послуги з управління фінансами та бухгалтерією, телефонного обслуговування і т. д. (зовнішній аутсорсинг). Центри по роботі з клієнтами ряду західних компаній перемістилися в Індію й інші країни. Подібні центри в багатьох канадських містах обслуговують весь ринок НАФТА. Розпадається, здавалося б, невинувата передумова системи праці в індустріальному суспільстві: щоб виробляти товари і послуги, тепер вже необов'язково колективу людей працювати в одному місці. Робочі місця можна експортувати, а зайнятих працею людей «кооперувати» в транснаціональному і навіть у трансконтинентальному масштабі. Іншими словами активно використовувати аутсорсинг і це зумовило перетворення його у швидкозростаючий компонент міжнародної економіки.

У даному контексті можна говорити про появу феномену дуалізму міграції робочої сили: реальної міграції і «віртуальної». Отже виникла нова форма міжнародної трудової міграції, а саме «*віртуальна міграція*». Мі вважаємо, що як економічна категорія вона означає *працевлаштування на*

висококваліфіковану роботу на території іншої країни та отримання доходу на основі найму на певний термін (від 1 дня до декількох років) без перетину мігрантом державного кордону. Таким чином особи, які працюють в рамках міжнародного аутсорсингу, можуть вважатися «віртуальними мігрантами» для національної економіки, хоча вони і не є класичними трудовими мігрантами. Електронний характер такої діяльності передбачає і відсутність будь-яких податкових надходжень до бюджету, оскільки винагорода надходить через електронні гаманці глобальної мережі, а ці потоки ніким не декларуються та дуже важко враховуються в оподаткуванні.

Характерно, що зростання аутсорсингу забезпечується переважно за рахунок кваліфікованих послуг. Глобальний аутсорсинг буде надавати все більший вплив на "віртуальний витік умів", незважаючи на те, що «витоку умів» у звичному розумінні тут немає. М. П. Тодаро і С. К. Сміт відзначають в «Економічному розвитку», що міграція інтелектуальна представляє не меншу загрозу для розвитку країн, що розвиваються, ніж «витік» кваліфікованих кадрів [2, р. 390].

Між реальною і «віртуальною» міграцією робочої сили існує складний зв'язок. Аутсорсинг являє собою своєрідну міграцію робочих місць і веде до скорочення зайнятості в розвинутих країнах, проте в сегменті, де традиційно було зайнято місцеве населення, що, безумовно, скорочує його вплив на імміграцію. У той же час міжнародний ланцюжок нарахування вартості призводить до збільшення розосередження виробництва не тільки на виробництво інформаційних технологій (ІТ), але і програмного забезпечення (ПЗ) та послуг [3]. Подальше його здешевлення та більш глибока інтеграція і вrostання ІТ в нові сектори бізнесу згодом приведуть до збільшення попиту на працівників-фахівців в області ІТ, що передбачає збільшення попиту на мобільних кваліфікованих працівників.

Результати дослідження, проведеного в сфері бізнесу в країнах ЄС, підтверджують, що, незважаючи на те, що використання нової технології дає роботодавцям і працівникам більшу гнучкість при використанні аутсорсингу, воно не зменшує потреби в мобільних працівниках. Більше того, переважна більшість бізнесменів вважає, що розвиток інформаційно-комунікаційних технологій збільшує мобільність праці. Тільки 18% всіх бізнесменів вважають, що розвиток технологій та аутсорсинг зменшують потребу в мігрантах [4]. Таким чином, по мірі подальшого просування країн до аутсорсингу з високою вартістю та аутсорсингу бізнес-процесів, їх потреба у міжнародній мобільності праці не зменшиться, а скоріше зміститься у бік збільшення потреби в мігрантах - постачальниках послуг більш високої кваліфікації.

Виходячи з мети даного дослідження потребує уточнення визначення економічної категорії **«міграція висококваліфікованої робочої сили»**. Ми пропонуємо таку редакцію цієї категорії - *це працевлаштування та отримання доходу на основі найму в іншій країні на певний термін (від 1 дня до декількох років), яке не завжди потребує фізичної присутності в країні найму*. Ми вважаємо, що подальші дослідження у цій галузі можливо призведуть до зникнення територіальної ознаки процесу міжнародної трудової міграції висококваліфікованих кадрів, але це справа майбутнього.

Аналіз свідчить, що основними соціально-економічними показниками, які використовуються в різних концепціях для пояснення міграційних процесів у цілому та міграційної поведінки людей зокрема, є вік, стать, освіта, зайнятість і сімейний статус. Але у контексті нашого дослідження лише рівень освіти необхідно взяти за основу під час аналізу. Відтак закономірностями, на які спирається подальше дослідження, виступають такі:

1) чим вища різниця між фактичною та очікуваною заробітною платою (прибутком) у двох країнах, тим більшою є схильність до «віртуальної міграції», цей аспект досить важливий як з боку мігранта так і з погляду роботодавця;

2) чим вищий рівень кваліфікації та освіченості, тим більшою є здатність зібрати й опрацювати інформацію, отже вища схильність до отримання статусу «віртуального мігранту»;

3) розмір «віртуальної міграції» залежить від складнощів подолання проміжних перешкод та привабливості країни найму, включаючи відстань переміщення, витрати на переїзд, майбутню зарплату: чим складніше переміщення з одного регіону в інший, тим імовірніше збільшення віртуальних мігрантів за цим маршрутом;

4) розмір «віртуальної міграції» не залежить від соціально-економічної стабільності у власній країні, оскільки мігрант залишається в країні з більш високою зарплатнею.

Зазначені процеси та підпроцеси можна розглядати з двох точок зору: держави та самих мігрантів. На кожній стадії обидві сторони мають власні, часто густо протилежні цілі (табл. 1). Зауважимо, що відсутність процесів виїзду з країни еміграції та в'їзду в країну імміграції знижують витрати як мігранта так і держави.

ПРОБЛЕМИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

Таким чином, «віртуальна міграція» є складним явищем і являє собою сукупність протилежно спрямованих процесів (еміграція й імміграція), кожен з яких поєднує багатоцільові підпроцеси: професійна робота, реалізація наслідків від роботи на іноземного замовника. Під час цього особи, які стають віртуальними мігрантами, мотивуються цілями досягнення (заробити гроші, реалізувати свої професійні можливості, поліпшити рівень життя тощо). Інший бік, представлений державою, спонукається як цілями досягнення (надходження додаткових коштів з-за кордону, підвищення та здобуття професійної кваліфікації своїх громадян за рахунок інших держав тощо), так і цілями збереження своєї життєздатності. Оскільки «віртуальна міграція» – це процес, який спонукають певні мотивації (цілі), то для їх досягнення цей процес повинен бути обмірюваний.

У зв'язку з визначенням категорії «віртуальна міграція» постає питання вимірювання обсягів цього процесу. Зазначимо, що проблеми формування і впровадження в практику міжнародної статистики загального підходу активно розроблялися впродовж декількох десятиліть представниками різних структур Організації Об'єднаних Націй. Так, ще в 1932 р. у вирішенні Міжнародної конференції з міграційної статистики, організованої Міжнародною організацією праці (МОП), вказувалося, що «в загальні кожен акт від'їзду з однієї країни в іншу на певний час, за винятком туристичних поїздок, повинен бути включений в статистику міграції». Для розмежування постійної та тимчасової міграції на цій конференції було запропоновано, що «при від'їзді на термін один рік і більш міграція повинна розглядатися як постійна», а «при від'їзді на термін менш одного року міграція повинна вважатися тимчасовою, при цьому прикордонна міграція не враховується» [5]. Разом з тим критерій тривалості перебування є вельми обмеженим і не дозволяє задовільно визначати деякі категорії мігрантів, наприклад, сезонні мігранти-працівники можуть знаходитися в країні призначення коротший термін, ніж туристи або працівники у відрядженні, а віртуальні мігранти не перебувають взагалі на території працевлаштування.

Таблиця 1.

Міграційні процеси і підпроцеси, цілі їх учасників

Підпроцеси	Цілі	
	держави	мігранта
Імміграція		
Професійна діяльність у країні найму	отримати кваліфіковану працю з мінімальними затратами	працевлаштуватися; · одержати кваліфікацію та навички роботи; · використання зароблених грошей на батьківщині
Реалізація наслідків від перебування в країні міграції трудових мігрантів	отримати економічний ефект використання дешевої іноземної робочої сили	· створити власний бізнес на зароблені гроші; · придбати житло на зароблені кошти; · застосувати одержані навички та кваліфікацію на практиці; · навчатися
Еміграція		
Професійна діяльність за кордоном	· знизити рівень безробіття і скоротити пов'язані з ним витрати; · поповнити вітчизняну економіку валютними ресурсами за рахунок «віртуальних мігрантів» · отримання можливість отримати професійну підготовку, досвід роботи;	· працевлаштуватися; · одержати кваліфікацію та навички роботи; · використання зароблених грошей на батьківщині
Реалізація наслідків від працевлаштування за кордоном	· отримати економічний ефект від професійної та кваліфікаційної підготовки українських громадян, що працюють на іноземну фірму; · отримати економічний ефект від валютних ресурсів, отриманих із-за кордону у вигляді грошових доходів; · оподаткувати одержані доходи	· створити власний бізнес на зароблені гроші; · купити житло на зароблені кошти; · застосувати одержані навички та кваліфікацію на практиці; · навчатися

Складність аналізу міжнародної міграції в значній мірі полягає у високій еластичності складових її видів і форм. Річ у тому, що мігранти можуть міняти свій статус у зв'язку із змінними умовами життя мігрантів, соціально-економічними і політичними змінами в країнах в'їзду і виїзду і так далі. Особи, що виїхали в іншу країну на постійне місце проживання як емігранти, можуть змінити своє рішення, не досягнувши успіху в країні в'їзду, і повернутися на батьківщину. Законно перебуваючи і працюючи в країні працевлаштування трудові мігранти можуть в якийсь момент перетворитися на незаконних мігрантів, якщо вони, наприклад, залишаться в країні понад дозволений термін або спробують змінити місце роботи при тому, що це не дозволено контрактом. Навпаки, іммігранти, що нелегально знаходяться в країні, можуть придбати легальний статус в результаті державної компанії по легалізації (міграційній амністії). Слід зазначити, що у випадку «віртуальних мігрантів» це не зовсім так, оскільки головна мета віртуальної міграції з боку мігранта це отримання більш високої винагороди за свої знання, а з боку роботодавця – це зменшення витрат за рахунок більш низької заробітної плати. Таким чином питання легальної та нелегальної міграції відступають на другий план оскільки встає питання про оподаткування одержаних «віртуальним мігрантом» доходів. Може виникнути ситуація коли враховувати кількість «віртуальних мігрантів» будуть податкові служби, а не МЗС. Більш детально цей момент необхідно розглядати при визначенні механізму регулювання міжнародної міграції висококваліфікованої робочої сили.

Для оцінки ролі процесів міжнародної міграції в соціально-економічному розвитку тієї або іншої країни важливо брати до уваги, що різні країни можуть по різному приймати участь в даних процесах, виступаючи в ролі країни – експортера або імпортера висококваліфікованої робочої сили. Вироблена міжнародними організаціями в особі Організації Об'єднаних Націй, Міжнародною організацією по міграції (МОМ), Міжнародною організацією праці (МОП), а також Міжнародного валютного фонду (МВФ) загальна класифікація пропонує при віднесенні тієї або іншої країни до країн-імпортерів і країн-експортерів робочої сили враховувати склад населення країни і її економічно активній частині, а також рівень відтоку і притоки грошових переказів мігрантів (перші три строки таблиці 2). Дані параметри можуть бути доповнені та використані як індикатори місця окремих країн на міжнародному ринку праці та типологізації країн з урахуванням їх включеності у формування одночасно параметрів відтоку і притоку висококваліфікованих мігрантів (4 та 5 строки табл. 2).

Таблиця 2.

Критерії віднесення до країн-імпортерів і країн-експортерів робочої сили*

№	Країна-імпортер робочої сили	Країна-донор робочої сили
1.	Не менше 2% населення країни є особами іноземного походження і в країні знаходяться, принаймні, 200 тис. чоловік, що мають іноземні паспорти	Не менше 2% населення країни знаходиться за кордоном і їх кількість складає, принаймні, 200 тис. чоловік
2.	Не менше 1% економічно активного населення країни (або 100 тис. чоловік) є особами іноземного походження	Не менше 1% економічно активних громадян (або 100 тис. чоловік) знаходяться за кордоном
3.	Відтік грошових переказів мігрантів з країни перевищує 2% ВВП (якщо статистика мігрантів ведеться на основі іноземного походження) або 1% ВВП (якщо статистика мігрантів ведеться на основі громадянства і в країні присутнє значне число тимчасових мігрантів, що не є громадянами)	Приток грошових переказів від мігрантів, що працюють за кордоном, перевищує 1% ВВП
4.	Не менше ніж 10% від загальної кількості працюючих в секторах охорони здоров'я, освіти та зайнятих у наукових дослідженнях є іноземцями.	Не менше 20% випускників вищих навчальних закладів країни виїжджають за кордон.
5.	Кількість робітників, які за допомогою інформаційних технологій працюють без фізичного переміщення, перевищує 10% загальної кількості висококваліфікованих робітників.	Відбувається збільшення грошових надходжень від «віртуальних мігрантів».

*Складено авторами

Висновки. Необхідно відзначити, що чотири довгострокові тенденції обумовлюють зростаюче значення міжнародної міграції висококваліфікованої робочої сили: збільшення тривалості життя, зменшення народжуваності; хронічний дефіцит робочої сили в державному секторі (особливо в охороні здоров'я та освіті); технологічні зміни, які здійснюються в контексті підвищення національної конкурентоспроможності, та створюють дефіцит працівників високої кваліфікації; економія часу і засобів для підготовки потрібних фахівців шляхом їх імпорту. Навіть якщо дефіцит виявиться менш гострим, ніж очікується, все ж залишається мало сумнівів у тому, що компаніям доведеться докласти великих зусиль до пошуку потрібних їм людей, віддаючи перевагу праці висококваліфікованих мігрантів (зокрема «віртуальних мігрантів»), що дозволяє знижувати витрати, перешкоджаючи росту заробітної плати.

Подальше дослідження процесу міжнародної міграції висококваліфікованої робочої сили передбачає визначення різноманіття показників (як, загальних так і часткових), які виражають його сутність та є складовими механізми його регулювання.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Дугинец А.В. Международной аутсорсинг как фактор глобализации нац.экономик // Вісник Донецького університету. – Серія В: Економіка і право. - №2.- 2010. - С. 101 -106
2. Todaro M.P. Economic Development / M.P. Todaro, S.C. Smith. - Delhi, 2004. - (Eighth Edition). - 827 р.
3. Mann C. Globalization of IT services and white collar jobs: the next wave of productivity growth / C. Mann //International Economics Policy Brief. -December 2003. (№PB0 3-11). - 13 р.
4. PricewaterhouseCoopers «Managing mobility matters - a European perspective». 2002.
5. Пуригіна О.Г. Міжнародна міграція: навч. посібн. [для студ. вищ. навч. закл.] / О.Г. Пуригіна, С.Е. Сардак. – Київ : Видавничий центр "Академія", 2007. – 312 с.
6. Міграційні процеси в сучасному світі: світовий, регіональний та національний виміри: (Понятійний апарат, концептуальні підходи, теорія, практика): Енциклопедія / Упоряд. Ю.І. Римаренко. – К.: Довіра, 1998. – 912 с.

РЕЗЮМЕ

У статті наведено результати аналізу формування та особливостей визначення категорії «міграції висококваліфікованої робочої сили». Доведено, що в сучасних умовах виникла нова форма міжнародної трудової міграції, а саме «віртуальна міграція». У зв'язку з цим обґрунтовано авторське визначення економічної категорії «міграція висококваліфікованої робочої сили».

Ключові слова: міграційні процеси, міжнародна трудова міграція, висококваліфікована робоча сила, віртуальна міграція.

РЕЗЮМЕ

В статье приведены результаты анализа формирования и особенностей определения категории «миграции высококвалифицированной рабочей силы». Доказано, что в современных условиях возникла новая форма международной трудовой миграции, а именно «виртуальная миграция». В связи с этим обосновано авторское определение экономической категории «миграция высококвалифицированной рабочей силы».

Ключевые слова: миграционные процессы, международная трудовая миграция, высококвалифицированная рабочая сила, виртуальная миграция.

SUMMARY

In this article are adjusted the results of the “personnel migration” category’s definition and forming analysis. It is proved the occurrence of “virtual migration” such as the new international personnel migration form. Thereby the author’s qualification of the economic category “personnel migration” was substantiated.

Keywords: migratory processes, international labor migration, high-skill labor, virtual migration.