

ЛОГІСТИКА ВИРОБНИЧИХ ПРОЦЕСІВ ТА ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В РЕАЛЬНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ

Світовий ринок праці як невід'ємна частина світової економічної системи утворюється і існує за рахунок трудової міграції. Переміщення трудових ресурсів країн-донорів (з яких трудові ресурси від'їжджають за кордон для працевлаштування) в країни-реципієнтів (які приймають трудові ресурси) викликане у більшості випадків економічними причинами. Світовий ринок праці є комплексним явищем, пов'язаним із зростанням мобільності і можливості безперешкодно вибирати робоче місце не лише у рамках регіону, країни, але і за її межами. Головним чинником виїзду на роботу за кордон являється більш високий рівень оплати праці. Трудові мігранти, одержуючі роботу в країнах з високим рівнем доходу, як правило, мають можливість заробляти в 20...30 разів більше, ніж у себе на батьківщині.

Вважається, що для країн-донорів трудова міграція має ряд позитивних моментів. Серед них можливість працевлаштування мігрантів в сферах діяльності які не вимагають особливих професійних навичок, наприклад, у сфері послуг або будівництва. Крім того трудова імміграція знижує рівень безробіття в країнах-донорах, звільняючи неефективні уряди від обов'язків створювати робочі місця для своїх громадян. Країни-експортери трудових ресурсів отримують вигоду від еміграції трудових ресурсів за рахунок скорочення безробіття у своїй країні, а також збільшення надходження валютних коштів від грошових переказів емігрантів з-за кордону. Проте, в перспективі, для країн донорів, трудова міграція без залучення державного управління веде до суттєвих втрат трудових ресурсів на користь третіх країн. В результаті виїзду за кордон, знижується конкуренція трудових ресурсів на внутрішньому ринку, створюється дефіцит кваліфікованих кадрів, а отже падає продуктивність праці та в цілому валовий внутрішній продукт. Негативно неконтрольована трудова міграція проявляється і в країнах-реципієнтах. Іммігрантам в першу чергу, пропонують важкі, небезпечні або низкооплачувані роботи, що не мають попиту у корінних жителів. Наприклад, у Бельгії іммігранти складають 50 % усіх гірників, в Швейцарії – 40 % будівельних робітників, в США – 70 % зайнятих в аграрному секторі і так далі. Очевидно, що на таких роботах розвиток отримують фізичні, а не інтелектуальні або творчі якості найнятого робітника. Проте, відомо, що джерелом прибутку у суспільстві є не сама праця, а інтелект. Праця виступає тільки як засіб реалізації інтелекту. Отже, стабільне економічне зростання в

країні можливе тільки за рахунок залучення кваліфікованих та інтелектуальних кадрів.

Короткострокові вигоди від наявності іммігрантів на ринку праці призводять до пониження ставки оплати праці, тим самим позбавляючи підприємців від необхідності ділитися доходом з найнятими робітниками. В результаті відбувається збіднення трудових ресурсів не тільки з числа емігрантів а й і вітчизняних працівників. Крім того, іноземні працівники і їх сім'ї не формують додатковий попит на товари і послуги, оскільки тимчасові іммігранти, погодившись на низький, рівень оплати праці, велику частину своїх заощаджень відправляють на батьківщину, що не сприяє накопиченню грошових коштів в країнах-реципієнтах. Такий стан справ не піднімає економіку держави, а призводить до отримання доходу в короткостроковому періоді обмеженим колом осіб з середовища підприємців, за рахунок збитку у відтворенні і розвитку власних трудових ресурсів. Як видно, неконтрольована трудова міграція згубна для трудових ресурсів як країни-донора, так і країни-реципієнта. З цього виходить, що неконтрольоване міжнародне переміщення трудових ресурсів швидше є недоліком для світової економіки.

Коли говорять про трудові ресурси, то не слід вважати на загальну масу населення що здатне іммігрувати в країну з більш високим доходом на душу населення. Слід брати до уваги тільки частину населення, що має фізичний розвиток, розумові здібності і знання, необхідні для здійснення корисної діяльності в громадський виробництво. З кількісного боку трудові ресурси країни характеризуються чисельністю населення в працездатному віці. З якісною - освітнім рівнем, професійно-кваліфікаційною підготовкою, якістю здоров'я, моральним, духовним рівнем працездатного населення, його творчим потенціалом і мобільністю. Застосування трудового потенціалу країни, трудового колективу і окремої особи має певну самостійність, що виражається, наприклад, в тому, що одна і та ж маса потенційних працівників, але різної якості, за однаковий період часу давати неоднаковий соціальний і економічний ефект. Рациональне використання трудових ресурсів на сучасному етапі вимагає погоджених дій на міжнародному рівні, спрямованих на навчання і адаптацію трудової міграції, а також забезпечення життєздатності і соціальної стабільності в суспільствах, що їх приймають.

Слід враховувати, що більша частина трудових ресурсів планети зосереджена в Східній Азії і Тихоокеанському регіоні. А найвищий рівень безробіття серед представлених регіонів спостерігався в державах Близького Сходу і Північної Африки. Причому 2/3 світових ресурсів робочої сили доводиться на країни з найнижчими показниками ВВП на душу населення. А отже, не слід очікувати від них високого рівня освіти і виробничих навичок. Таким чином, на відміну від кількісного зростання, якісного стрибка

трудових ресурсів не передбачається. Сильно розростеться сегмент некваліфікованої праці, тоді як висококваліфікованих фахівців на ринку буде дефіцит. У перспективі до 2030 р. ринку праці загрожує значний перекис - величезний дефіцит висококваліфікованих фахівців і, що парадоксально, - велетенський профіцит тих, хто не отримав затребуваної кваліфікації. Вже зараз це можна бачити на прикладі Німеччини, яка при досить великому потенціалі трудових ресурсів, зіткнулася з істотною нестачею висококваліфікованих фахівців, особливо інженерів в галузі машинобудування і енергетики. На сьогодні десятки тисяч вакансій для вищезгаданих фахівців залишаються незайнятими, і за оцінками провідних експертів ринку праці, ситуація не може бути поліпшена силами власних фахівців. Таким чином, можна зробити висновок, що повноцінний світовий ринок праці може виникнути тільки в умовах високоефективної світової економіки, що функціонує на основі високої продуктивності праці, інтернаціоналізації господарських зв'язків, досконалих ринкових стосунків, різноманіття форм власності, загального стандарту на навчання фахівців і підвищення їх кваліфікації. На цьому етапі повинна широко впроваджатися логістична стратегія управління ресурсами. Починаючи від їх планування і кінчаючи їх відтворенням.